

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

นางรัชนีกรณ์ ปานวงษ์

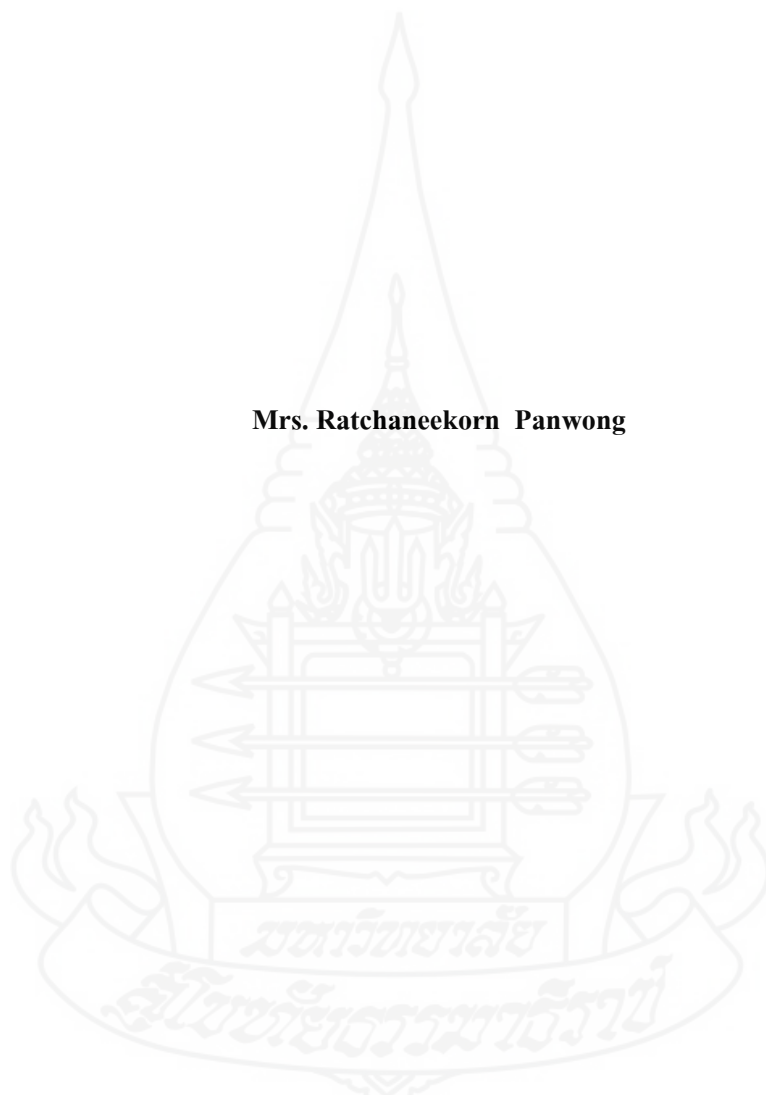


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2561

Joy at Work of Professional Nurses in Surin Hospital

Mrs. Ratchanee Korn Panwong



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing Science


Sukhothai Thammathirat Open University


2018

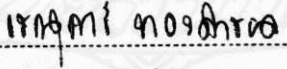
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์
ชื่อและนามสกุล นางรัชณีกรณ์ ปานวงษ์
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข
2. อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด

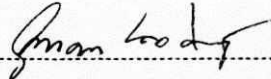
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2562

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

พ.อ.หญิง มล.ดร. สก.  ประธานกรรมการ
(พันเอกหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ)

อารี  ชิวเกษมสุข กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข)

เรณูการ์  ทองคำรอด กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด)

 ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

ผู้วิจัย นางรัชนิกรณ์ ปานวงษ์ รหัสนักศึกษา 2585100320 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข (2) อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด **ปีการศึกษา** 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามแผนกงาน 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 4) ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุรินทร์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 254 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ และ 2) กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ร่วมสนทนากลุ่ม จำนวน 16 คน ได้จากการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มที่มีคะแนนความสุขในการทำงานสูงสุด 8 คนแรก และ 2) กลุ่มที่มีคะแนนความสุขในการทำงานต่ำสุด 8 คนสุดท้าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 2) แนวคำถามการสนทนากลุ่ม โดยแบบสอบถามฯ ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือเท่ากับ 0.60-1.00 และ 0.88 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากแต่ค่อนข้างต่ำปานกลาง 2) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์จำแนกตามแผนกงานไม่มีความแตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมี 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ทรัพยากรส่วนบุคคล ทักษะต่อวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงาน และ 2) ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนเหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาค และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) องค์กร เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน เป็นต้น 2) ผู้บริหาร เช่น การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เป็นต้น 3) บุคคลากร เช่น ความสนใจ เอาใจใส่ในงาน และเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นต้น และ 4) เพื่อนร่วมงาน เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เป็นต้น

คำสำคัญ ความสุขในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

Thesis title: Joy at Work of Professional Nurses in Surin Hospital.

Researcher: Mrs.Ratchaneekorn Panwong; **ID:** 2585100320; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration) **Thesis advicers:** (1) Dr.Aree

Cheevakasemsook, Associate Professor (2) Dr.Renugar Thongkamrod. **Academic year:** 2018

Abstract

The purposes of this mixed-methods research were: 1) to study joy at work of professional nurses in Surin Hospital, 2) to compare joy at work of professional nurses classified by departments, 3) to investigate factors related to their joy at work, and 4) to explore a guideline for creating their joy at work.

The samples were professional nurses who worked in Surin Hospital and were divided into 2 groups: 1) two hundred and fifty four nurses who answered questionnaires and were selected by systematic random sampling and 2) sixteen nurses who attended focus group discussion and were selected by purposive sampling. The latter group comprised 2 sub-groups: 1) the first half highest scores group and 2) the second half lowest scores group. Research tools comprised: 1) a joy at work questionnaire based on Warr (2007). It was approved content validity (0.60-1.00) and reliability test was 0.88. 2) A question guideline was used for focus group discussion. Data were analyzed by descriptive statistics, one-way analysis of variance (ANOVA), and content analysis.

The results showed as follows. 1) Overall joy at work of professional nurses was at the high towards medium level. 2) Joy at work among professional nurses classified by departments illustrated that there was no significant difference. 3) There were two related factors of their joy at work: 1) Personal factors included age, personal resources, professional attitude, work experience; and 2) environmental factors embraced opportunity for personal control, opportunity for job skill use, job goal, job variety, proper compensation, job advancement, physical security, value social position, supportive supervision, equity, and colleague relationship. Finally, 4) the guideline for creating their joy at work contained 4 aspects as follows: (1) Organization e.g. built up enjoyable organizational culture, 2) administrators e.g. promoted self-development personally and regularly, (3) personnel e.g. paid attention to their job and learn continuously, and 4) colleagues e.g. created good relationship in organization.

Keywords: Joy at work, Professional nurse, Surin hospital

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และดร.เรณูการ์ ทองคำรอด อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ให้กำลังใจ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆจนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.มุกดา หนูยศรี ที่ช่วยกรุณาให้คำแนะนำเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ รวมทั้งคณาจารย์สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยทุกฝ่ายที่ได้อำนวยความสะดวกในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

กราบขอบพระคุณพันเอก หญิง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสมร เฉลยกิตติ ผู้อำนวยการกองการศึกษา วิทยาลัยกองทัพบก อาจารย์ ดร.กชพงศ์ สารการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ อุบลราชธานี อาจารย์ ผ่องศรี อิ่มสอน หัวหน้ากลุ่มวิชาการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช วิทยาลัยเซนต์ หลุยส์ นางสาวจิราภรณ์ ภู่มสมบูรณ์ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร และนางอรนุช แซ่ลี หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง โรงพยาบาลสุรินทร์ ที่ได้กรุณาสละเวลาเพื่อตรวจสอบ เครื่องมือในการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบุรีรัมย์ รองผู้อำนวยการกลุ่ม การกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลบุรีรัมย์ ที่ได้อนุญาตให้ดำเนินการทดสอบหาค่าความเที่ยงของ เครื่องมือ ขอขอบคุณ นางระวีวัฒน์ นูมานิต พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบุรีรัมย์ ที่ช่วยดำเนินการให้ ได้รับความสะดวกในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสุรินทร์ และรองผู้อำนวยการกลุ่ม การกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์ ที่ได้อนุญาตให้ดำเนินการเก็บข้อมูล และขอขอบคุณพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ที่ได้ให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถาม และเข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ทำให้การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และบรรพบุรุษ ที่ล่วงลับไปแล้ว ที่ให้ชีวิต สติปัญญาและสิ่งที่ดีงาม ขอขอบคุณสามีและบุตรอันเป็นที่รักยิ่ง ผู้ซึ่งอยู่เคียงข้างที่ให้ความเข้าใจและ ร่วมเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา จนกระทั่งงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และขอขอบคุณค่าและ ประโยชน์ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา บรรพบุรุษครูอาจารย์ และทุกท่านที่ กล่าวมา แต่หากการวิจัยนี้มีข้อบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

รัชนีกร ปานวงษ์

กรกฎาคม 2562

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ปัญหาของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	8
โรงพยาบาลสุรินทร์	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การพิทักษ์กลุ่มของตัวอย่าง	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	58
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	59
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์	60
ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	62

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของวิชาชีพ	73
ตอนที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งกลุ่มที่มีคะแนน เฉลี่ยความในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ	74
ตอนที่ 5 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์	81
ตอนที่ 6 ผลการวิจัยจากการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม	87
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	90
สรุปการวิจัย	90
อภิปรายผล	94
ข้อเสนอแนะ	99
บรรณานุกรม	101
ภาคผนวก	108
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือ	109
ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ	111
ค เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	114
ช เครื่องมือการวิจัย แบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่ม	120
ซ ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามแผนงาน ..	139
ฌ ตารางสรุปการสนทนากลุ่ม	143
ประวัติผู้วิจัย	185

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	จำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกงานของโรงพยาบาลสุรินทร์ 48
ตารางที่ 3.2	ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์..... 54
ตารางที่ 4.1	จำนวน และร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 60
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม 63
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ 64
ตารางที่ 4.4	ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการสนทนากลุ่มจำแนกรายด้านและ กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงลำดับแรกและกลุ่มคะแนนเฉลี่ยต่ำ ลำดับสุดท้าย 65
ตารางที่ 4.5	เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ จำแนก ตามแผนกงาน One-way Anova 73
ตารางที่ 4.6	ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจากการสนทนา ความถี่ ตัวอย่างการสนทนา..... 74
ตารางที่ 4.7	แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานจากการสนทนากลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ ใน กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง และต่ำ 81
ตารางที่ 4.8	แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานจากการสนทนากลุ่มของพยาบาลวิชาชีพ จาก ข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม..... 85

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ความสุขในการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับความเพลิดเพลิน และการกระตุ้นทางจิตใจ	14
ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับความเพลิดเพลินและการ กระตุ้นทางจิตใจ	16



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) เป็นสิ่งที่ทุกคนในวัยทำงานปรารถนา เป็นพลังที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คนที่มีความสุขในการทำงานจะมีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี มีความเป็นมิตร ชอบช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อาสางาน ชอบให้คำแนะนำ มีความมั่นใจในการทำงาน มีความกล้าในการเผชิญกับปัญหาหรือความยุ่งยากในการทำงาน (Manion, 2003) และมีความภาคภูมิใจในงาน (รัชมน วรรณพินและวาสนิวิเศษฤทธิ์, 2555) ความสุขในการทำงานนับว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจ (Kems, 2008) และทำให้เกิดความจงรักภักดี ยึดมั่นผูกพัน และทำงานกับองค์กรตลอดไป (ชุตินา ปัญญาพิณิจนุญ และคณะ, 2556) นอกจากนี้ยังทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างมีความราบรื่น ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรมีชื่อเสียง และเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรในการช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศให้มาร่วมงานกับองค์กรอีกด้วย (Lyubomirsky, et.al, 2001. อ้างถึงใน อธิมา ชื่นบุญ และคณะ, 2556) ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากสำหรับคนทำงาน

ในปัจจุบันพบว่าพยาบาลวิชาชีพต้องทำงานภายใต้ความกดดันหลายอย่าง ทั้งจากภาระงานมากแต่จำนวนบุคลากรน้อย จากการทำงานคุณภาพ เพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลทุกปี จากความคาดหวังของผู้ป่วย และญาติผู้ป่วยที่สูงขึ้น จากผู้ร่วมงานที่ไม่ช่วยเหลือกัน หรือแม้กระทั่งผู้บริหารที่ไม่มีความยืดหยุ่น นอกจากนี้ลักษณะงานของพยาบาลยังเป็นการดำเนินการดำเนินชีวิตแตกต่างจากอาชีพอื่น ในเรื่องของเวลาทำงาน ซึ่งต้องขึ้นเวรใน 24 ชั่วโมง 3 เวร และทำให้การพักผ่อนน้อยจากการขึ้นเวรต่อเนื่องเกิน 8 ชั่วโมง/วัน โดยเฉพาะในปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปรับตัวและปรับบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างมากหลายด้านไปพร้อมๆกัน จึงเป็นเหตุให้พยาบาลไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้มีการย้ายงาน และมีแนวโน้มการลาออกจากวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น (กฤษณา แสงวงศ์,

2560) และขาดแคลนพยาบาลมากขึ้น สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พยาบาลต้องแบกรับหน้าที่ ภาระงานเกินมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผู้ป่วยและองค์กรได้ (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์ และคณะ, 2557)

จากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่ผ่านมามีประมาณ 1-10 ปี พบว่า ส่วนมากเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนน้อยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ และงานวิจัยแบบผสมผสาน โดยเป็นลักษณะการวิจัยเชิงความสัมพันธ์ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในงาน ซึ่งสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ (Veenhoven,1984; Premuzic, Bennett and Furnham,2007 อ้างใน อาริญา เสงทวิทรัพย์ศิริ,2558; ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์ และคณะ, 2557) การวิจัยเชิงสำรวจได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (จิราภรณ์ ภู่มนุญ,2555; จิราวัฒน์ ไทยแท้,2560) งานวิจัยเชิงคุณภาพได้ศึกษาความสุขในการทำงาน พบมุมมองความหมายของความสุขในการทำงาน องค์ประกอบความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (Manion,2003; รัชมนวรรณพิน และวาสิณี วิเศษฤทธิ, 2555) และงานวิจัยแบบผสมผสานได้ศึกษาความสุขกับความคิดอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบปัจจัยระดับองค์กร และมีมุมมองเชิงคุณภาพในปัจจัยระดับองค์กร (ศิริพร จิรวัฒน์กุล และคณะ, 2555; อัจฉา ชื่นบุญ และคณะ, 2556) จะเห็นได้ว่า แม้จะมีการศึกษาทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แต่ไม่พบงานวิจัยงานวิจัยแบบผสมผสานที่ศึกษาทั้งความความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้จึงต้องการศึกษาในประเด็นดังกล่าว โรงพยาบาลสุรินทร์เป็น โรงพยาบาลศูนย์ระดับตติยภูมิ ให้บริการทางการแพทย์ครบทุกสาขาวิชา เป็นสถานบริการที่รับการส่ง-ต่อผู้ป่วยในเขตสุขภาพที่ 9 และนอกเขต รวมถึงประเทศกัมพูชา นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์แพทยศาสตร์ชั้นคลินิกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และเป็นที่พักภาคปฏิบัติของนักศึกษาแพทย์ และพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสุข โดยใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขซึ่งมีกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุขในหลายกิจกรรม และได้นำเครื่องมือในการประเมินความสุข Happinometer มาใช้ ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 และจากการประเมิน ในปี พ.ศ.2560 พบว่า ความสุขของบุคลากรโดยรวมอยู่ในเกณฑ์มีความสุข (61.87%) แต่พบว่าพยาบาลมีความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ของบุคลากรอื่นๆ (พยาบาล=61.11%) (ข้อมูลจากระบบ Happinometer ณ วันที่30 มิถุนายน 2560) และพบว่ามีการลาออก ของพยาบาลวิชาชีพทุกปี ตั้งแต่ ปี พ.ศ.2557 -2560 (จำนวน 13 -14 -10 คน และ 9 คน) (ทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลสุรินทร์, 2557-2560) จะเห็นได้ว่า โรงพยาบาลสุรินทร์ ซึ่งมีพยาบาลเป็นทีมสุขภาพมีความสุขในการทำงานน้อยกว่าเกณฑ์ของบุคลากรอื่น และมีการลาออกทุกปี

ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ให้เพิ่มขึ้น

โดยสรุป ความสุขในการทำงาน นับว่ามีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องสร้างความสุขในการทำงานให้พยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากพยาบาลเป็นกำลังสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จในด้านการดูแลผู้ป่วย หากพยาบาลมีความสุขในการทำงาน จะเป็นพลังที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กร และจากการประเมินความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสุรินทร์ ปี พ.ศ.2560 แม้ว่าจะอยู่ในระดับมีความสุข แต่พบว่าความสุขของพยาบาลอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าของบุคลากรอื่น ซ้ำยังมีการลาออกทุกปี อีกทั้งพบว่าโรงพยาบาลสุรินทร์ยังไม่เคยมีการศึกษาวิจัยความสุขในการทำงานของบุคคลที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์มาก่อน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันซึ่งจำเป็นต้องศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป และจากการทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศ ไม่พบว่ามีการวิจัยแบบผสมผสาน ที่ศึกษาทั้งความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและต้องการศึกษาความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามแผนกงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสานที่เป็นการศึกษาทั้งในเชิงกว้างและเชิงลึก เพื่อเป็นประโยชน์ต่อพยาบาลวิชาชีพ และโรงพยาบาลสุรินทร์อย่างแท้จริง

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์
- 2.2 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์
จำแนกตามแผนกงาน
- 2.3 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สุรินทร์
- 2.4 ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
สุรินทร์

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดความสุขในการทำงาน (Joy at Work) ของวาร์ (Warr, 2007) เนื่องจากแนวคิดนี้ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า เป็นความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินตนเอง ซึ่งเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงาน จะมีความรู้สึกและการแสดงออกทางอารมณ์ ที่ชัดเจน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) 2) ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm) โดยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อวัดความสุขในการทำงานในการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้เชื่อมโยงแนวคำถามกับการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาความสุข และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมและลุ่มลึกมากขึ้น

4. ปัญหาการวิจัย

- 4.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์อยู่ในระดับใด
- 4.2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ จำแนกตามแผนกงานมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
- 4.3 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสุรินทร์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างไร
- 4.4 พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสุรินทร์ เสนอแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานอย่างไร

5. สมมติฐานการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกที่แตกต่างกัน ย่อมมีความสุขในการทำงานแตกต่าง โรงพยาบาลสุรินทร์ได้แบ่งแผนกงานในการดูแลรักษาผู้ป่วยเป็น 3 แผนกงาน คือ ผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน และหน่วยงานพิเศษ ซึ่งมีการให้บริการทางการแพทย์ที่แตกต่างกัน โดยแผนกผู้ป่วยนอก ให้การบริการคัดกรองภาวะสุขภาพแยกประเภทความเจ็บป่วยและความรุนแรงของโรค และให้การดูแลช่วยเหลือปฐมพยาบาลเบื้องต้นเท่านั้น และให้บริการเฉพาะในเวลาราชการ ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ป่วยจะมีความเจ็บป่วยเล็กน้อยถึงปานกลาง ในขณะที่แผนกผู้ป่วยในจะให้การพยาบาลผู้ป่วยที่รับ

ไว้รักษาโดยพักค้างคืนในโรงพยาบาล มีผู้ป่วยทุกประเภทที่มีความเจ็บป่วยปานกลางถึงรุนแรง จำเป็นต้องได้รับการดูแลที่ซับซ้อนและต่อเนื่องตั้งแต่แรกรับจนถึงจำหน่าย ทำให้พยาบาลต้องปฏิบัติกิจกรรมพยาบาลที่หลากหลาย ตั้งแต่การดูแลที่ตอบสนองชีวิตประจำวัน จนถึงการแก้ไขปัญหาลุขภาพที่เป็นอยู่ และหน่วยงานพิเศษ การบริการพยาบาลในแผนกนี้นอกจากจะต้องใช้ความรู้พื้นฐานทางการพยาบาลควบคู่กับความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน มีความเร่งรีบ เร่งด่วนกว่าทุกแผนกงาน และมีการใช้เครื่องมือพิเศษในการดูแลผู้ป่วยด้วย (กองการพยาบาล, 2528) โดยเฉพาะแผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน แผนกผู้ป่วยหนัก และวิสัญญี ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน และหน่วยงานพิเศษมีความสุขในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยที่ใช้วิธีการแบบผสมผสาน (Mixed methods research) โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

6.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพทั้งหมดที่สังกัดโรงพยาบาลสุรินทร์

6.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงาน ตั้งแต่ ปีขึ้นไปในโรงพยาบาลสุรินทร์ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยเชิงปริมาณ และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

6.3 ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

6.4 สถานที่ คือ แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน และหน่วยงานพิเศษของโรงพยาบาลสุรินทร์

6.5 ระยะเวลาที่ศึกษา กันยายน 2559 – กรกฎาคม 2562

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาลในระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรือสูงกว่า ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการ

พยาบาล และผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานประจำระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลสุรินทร์ อย่างน้อย 1 ปี

7.2 ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่แล้วเกิดความเพลิดเพลิน ความสบายใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถวัดได้จากแบบสอบถามที่พัฒนาตามแนวคิดของวาร์(Warr, 2007) โดยมีองค์ประกอบย่อย 3 ประการ ดังนี้

7.2.1 ความเพลิดเพลินในการทำงาน(Pleasure) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ด้วยความสนุกสนานเบิกบานใจ

7.2.2 ความสบายใจในการทำงาน (comfort) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรู้สึกผ่อนคลาย และทำงานอย่างราบรื่น โดยมีสิ่งรบกวนจิตใจต่ำ เช่น มีความรู้สึกเครียด หรือวิตกกังวลในขณะที่ปฏิบัติงานน้อย เป็นต้น

7.2.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ด้วยความรู้สึกสนใจเอาใจใส่ในงาน และมีความขยันขันแข็งในการทำงาน

7.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง สิ่งที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่ด้านบุคคล และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยปัจจัยด้านบุคคล เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีที่มีอยู่ตามธรรมชาติ หรือเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน ซึ่งมีผลต่อความคิดและการกระทำ ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนผลักดัน และขัดขวางความสุขในการทำงาน และการประเมินความสุขในการทำงานในช่วงเวลานั้นๆ

7.4 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 3 แนวทาง ได้แก่ แนวทางการสร้างความเพลิดเพลินในการทำงาน แนวทางการสร้างความสบายใจในการทำงาน และแนวทางการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็นแนวทางที่ทำให้เกิดความรู้สึกทั้ง 3 องค์ประกอบย่อยตามแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 2007) โดยได้จากผลการสนทนากลุ่ม

7.5 โรงพยาบาลสุรินทร์ หมายถึง สถานบริการสาธารณสุขที่ให้บริการแบบผสมผสาน (Integrated Service) ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และยังรวมถึงการคุ้มครองผู้บริโภค มีการให้บริการทางการแพทย์ครบทุกสาขาวิชา และรับส่งต่อผู้ป่วยเพื่อตรวจวินิจฉัยหรือรักษาพยาบาล เป็นศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง 4 สาขา ได้แก่ สาขาอุบัติเหตุ สาขามะเร็ง สาขาหัวใจ และสาขาทารกแรกเกิดพร้อมทั้งมีการเชื่อมโยงการบริการกับเครือข่ายอย่างบูรณาการทั้งในระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ตติยภูมิ นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์แพทยศาสตร์

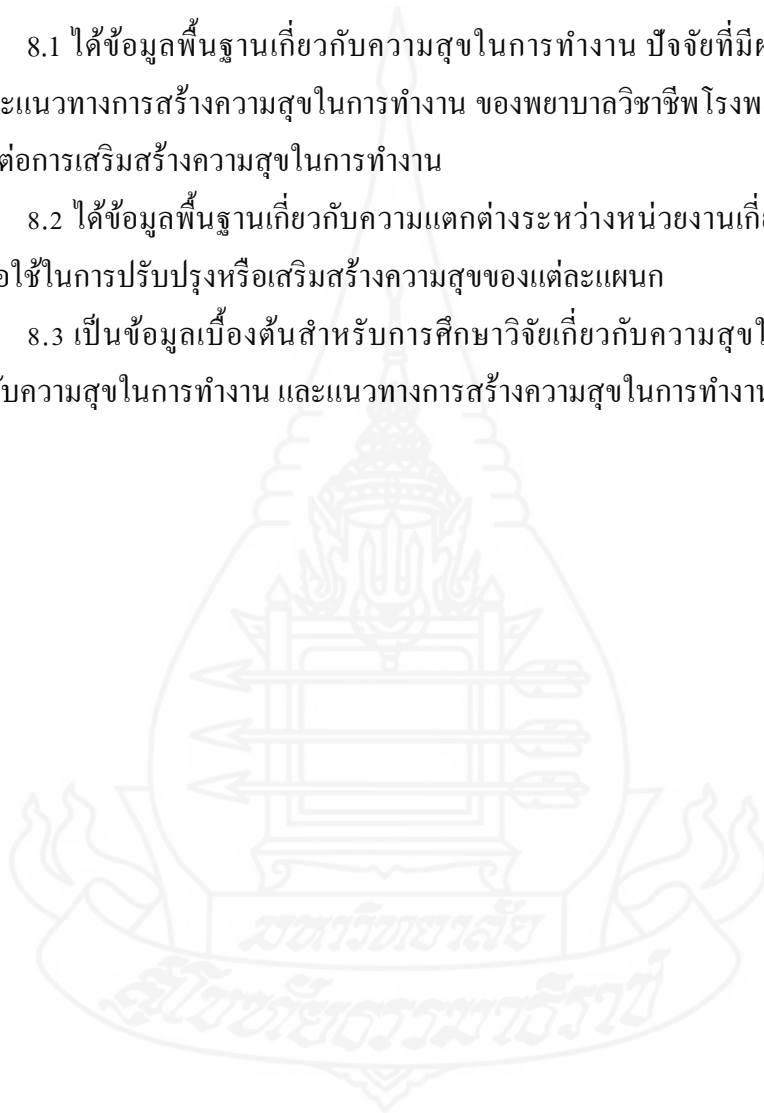
ชั้นคลินิกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และเป็นที่ฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุรินทร์

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน

8.2 ได้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างหน่วยงานเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เพื่อใช้ในการปรับปรุงหรือเสริมสร้างความสุขของแต่ละแผนก

8.3 เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบ ความสุขในการทำงาน จำแนกตามแผนกงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และ แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีจาก หนังสือ บทความในวารสาร งานวิจัยต่างๆ วิทยานิพนธ์และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ และค้นคว้าข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต โดยนำเสนอเป็นลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมาย และแนวคิดเกี่ยวกับความสุข
 - 1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
 - 1.5 ผลของความสุขในการทำงาน
 - 1.6 การประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.7 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน
2. โรงพยาบาลสุรินทร์
 - 2.1 บริบทของ โรงพยาบาลสุรินทร์
 - 2.2 ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสุรินทร์
 - 2.3 การประเมินและการสร้างความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลสุรินทร์
 - 2.4 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

“ความสุข” เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เป็นพลังที่ผลักดันให้ชีวิต และกิจกรรมทางสังคมดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องจากอดีตจนถึงปัจจุบัน (กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข,

2549) ความสุขเริ่มต้นจากจุดเล็กๆ ที่เป็นความสุขของคนแต่ละคน เชื่อมไปสู่ความสุขของคนใกล้ตัว และขยายวงความสุขออกไปเรื่อยๆ จนอาจไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงองค์กร สถาบัน สังคม และเปลี่ยนแปลงของโลกได้ (ประเวศ วะสี, 2548)

1.1 ความหมายของความสุข และแนวคิดเกี่ยวกับความสุข

“ความสุข” ได้มีผู้ให้คำนิยาม และให้ความหมายมากมายตามความเชื่อ และความแตกต่างของบริบทการศึกษา เนื่องจากความสุขเป็นความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยความหมายที่ได้มีการกล่าวถึงนั้น ได้แก่

แคมเบลล์ (Campbell, 1976) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกของความพึงพอใจ และการที่บุคคลมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิตได้ ความรู้สึกนั้นมีทั้งความรู้สึกในด้านบวกและในด้านลบ ซึ่งบุคคลจะรับรู้ถึงความรู้สึกที่มีความสุขเมื่ออยู่ในสภาวะของความพึงพอใจในชีวิตในขณะนั้น

จอห์น (George, 1981 อ้างถึงใน วิชา ศิริจรรยาพงษ์, 2556) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง กำลังใจ ความมั่นใจในตนเอง ความกระตือรือร้น ความร่าเริงเบิกบานที่สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ปรารถนา

ประเวศ วะสี (2548 อ้างถึงใน วิชา ศิริจรรยาพงษ์, 2556) กล่าวว่า อิศรภาพจะทำให้มนุษย์พบความสุข เกิดความรักไพศาลต่อเพื่อนมนุษย์ และธรรมชาติทั้งหมด อีกทั้งความเป็นอิสระจะทำให้เปลี่ยนความรู้สึกนึกคิด ทำให้เกิดความปิติและอิ่มเอมใจได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้ให้ความหมายของความสุขว่า ความสุข หมายถึง ความสบายกาย สบายใจ ซึ่งมีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก ในขณะที่จากธรรมจักรดอทเน็ต (2560) ได้แบ่งประเภทของความสุขออกเป็น 2 ประเภท คือ ความสุขทางกาย และความสุขทางใจ โดยความสุขทางกายนั้น คือความสุขที่สัมผัสได้จากประสาททั้ง 5 แต่ทางสุขทางใจ คือความสุขที่สัมผัสได้จากจิต ซึ่งได้แก่ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอิ่มใจ ความพอใจ เป็นต้น

กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (2549) ให้ความหมายของความสุขว่า ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา และแสวงหาที่จะได้มาครอบครองเป็นของตนเองให้ยาวนานที่สุดเท่าที่จะนานได้ ข้อสำคัญต้องสร้างขึ้นมาจากตนเองอย่างเป็นระบบระเบียบตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้า ความสุขเป็นพลังที่ผลักดันให้ชีวิตและกิจกรรมทางสังคมของมนุษย์ดำเนินไปอย่างสืบเนื่องจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน

ศูนย์สุขภาวะทางจิต คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ (2559) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าคุณค่าในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้น ล้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี มีการพัฒนาตน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม รู้สึกว่าคุณค่าในสังคม เห็นคุณค่าของตน รู้สึกว่าตัวเองมีค่าสามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาหลายท่านได้ให้ความหมายของความสุข ว่ามีความหมายเหมือนกับความสุข (well-being) ที่เกิดจากการประเมินตนเอง (self-validation) ดังต่อไปนี้

ฮาร์ตแมน (Hartman's, 1934 อ้างถึงในวาร์ (Warr), 2007) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่แสดงออก หรือประสบการณ์ในเชิงบวกที่พึงประสงค์ เช่นเดียวกับในมุมมองของความสุข (Happiness) หมายถึง ความรู้สึกของความปีติยินดี ความเบิกบานใจ ความพอใจ ความสบายใจ ความสงบเยือกเย็น ความสุขอันล้นพ้น ความเพลินเพลินสนุกสนาน เป็นประสบการณ์ที่น่าพอใจที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกในเชิงบวก

คีย์ส (Keyes, 2002 อ้างถึงในวาร์(Warr),2007) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุข หมายถึง การรับรู้ของบุคคล และการประเมินชีวิตของตนเองในด้านความรู้สึก (self-validation)

ลิวโบเมอร์สกี ซิลิกแมน ไดเนอร์ และคณะ และรอยซามบ์ และคณะ (Lyubomirsky, 2001: Seligman, 2002: Diener, et al, 1999: Roysamb, et al, 2003 อ้างถึงใน Warr, 2007) กล่าวว่า ความอยู่ดีมีสุข (well-being หรือ Subjective well-being) หมายถึง การตอบสนองทางอารมณ์ของบุคคลที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต ซึ่งเป็นการแสดงถึงความสุขโดยรวม (เวินโฮเฟิน (veenhoven, 1984) และเป็นจุดประสงค์ในแง่บวกของชีวิต

กล่าวโดยสรุป ความสุข หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของบุคคล ที่เกิดจากการรับรู้ หรือการประเมินตนเอง เป็นความสบายกาย สบายใจ ที่เกิดจากความพึงพอใจในชีวิต จากการใช้ความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิต การมีอิสรภาพ มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการ และทำได้สำเร็จ เกิดกำลังใจ ความภาคภูมิใจ ความมั่นใจในตนเอง มีความร่าเริงเบิกบาน มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต ที่สามารถนำไปสู่จุดมุ่งหมายที่ปรารถนา มีการพัฒนาตน มีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง และมีใจที่สงบ

จากความหมายของความสุข คือความรู้สึกเชิงบวกที่เกิดจากการประเมินตนเอง ดังนั้นในความหมายของความสุขในการทำงานจึงเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินตนเอง เช่นเดียวกัน ดังจะกล่าว ต่อไปนี้

1.2 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เริ่มมีการศึกษาและได้รับความสนใจจากนักวิจัยจำนวนมาก เนื่องจากแนวความคิด เรื่องความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของคนทำงาน ผลสำเร็จขององค์กร และประเทศชาติ โดยได้ให้ความหมายไว้ใกล้เคียงกัน ดังต่อไปนี้

ไดเนอร์ ซู ลูคาส และสมิท (Diener, Suh, Lucas, and Smith, 1999 อ้างถึงใน Warr, 2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ต่อมา ในปีค.ศ. 2000 ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ของความรู้สึกที่ดี ที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต และในปี 2010 ได้ใช้คำว่า ความเป็นอยู่ที่ดี (Subjective well – being) แทนคำว่า ความสุข (Happiness) ซึ่งมีความหมายครอบคลุมถึงความนับถือตนเอง (Self – Esteem) และความสนุกสนาน (Joy)

ไดเนอร์ (Diener, 2000) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การเชื่อมโยงความสุขในชีวิตกับความสุขในการปฏิบัติงานเข้าด้วยกัน เป็นการรับรู้ความคิดเห็น และความเข้าใจของบุคคลจากข้อมูลของแต่ละบุคคลเก็บสะสมมาจากระบบการปฏิบัติงานในอดีตที่ผ่านมา อันเป็นผลจากการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเอง ทำให้รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ สมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ และมีชีวิตอย่างมีความสุข

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ผลอันเกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การประสบความสำเร็จในการทำงาน และการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก เช่น ความสุขสนุกสนาน การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ

แกวินและเมซอน (Gavin & Mason, 2004) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกอารมณ์ในทางบวก เป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งตอบสนองต่อปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คเยร์ลฟ (Kjerulf, 2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน หรือ ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่มีความสุข สนุกสนานเพลิดเพลิน เบิกบานใจ และรู้สึกภาคภูมิใจจากการทำงานที่มีคุณค่า จากการทำงานที่ยิ่งใหญ่ และการที่ได้ทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความสามารถ

มาคิกังกาส, เฟลด์ท และคินนูนเนน (Makikangas, Feldt and Kinnunen, 2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การตัดสินใจความรู้สึกส่วนบุคคล เกี่ยวกับตัวเองที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน เป็นความสุขในมุมมองของความสุขสบาย (Hedonic Component) ที่คำนึงถึงประสบการณ์ความเพลิดเพลินของตัวเอง หรือความรู้สึกด้านบวกมากกว่าความรู้สึกด้านลบ

วาร์ (Warr, 2007) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกส่วนบุคคล ที่เกิดขึ้นจากการได้ทำงานที่ตนต้องการ และทำได้สำเร็จ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความรู้สึกเพลิดเพลิน (pleasure) สบายใจ (comfort) และกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm) ซึ่งคำว่า “งาน” ตามแนวคิดของวาร์ (Warr) คือ ภารกิจหรือการกระทำที่ต้องมีความพยายาม หรือความทุ่มเท เพื่อมุ่งเป้าหมาย และเพื่อเป็นวิถีชีวิตของตนเอง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ไม่ระบุปี พ.ศ.) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกสบายใจ ไม่ต้องห่วง ไม่ต้องกังวล เป็นจิตใจที่มีความสุข ซึ่งเกิดจากการทำงานในเวลานั้น และการเกิดผลสำเร็จที่เป็นจุดมุ่งหมายของงาน

พุทธทาสภิกขุ (ไม่ระบุปีที่อ้างถึงในสุวพีร์ สังข์ป่า, 2558) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติธรรม และสุขที่แท้จริงอยู่ที่การทำงาน เพราะงานคือธรรมะสูงสุดของมนุษย์ การทำงานให้มีความสุขต้องมีความพอใจ และสนุกกับงาน

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกในทางบวก ของแต่ละบุคคล ซึ่งตอบสนองต่อปฏิกริยาระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน เกิดจากการรับรู้ และความเข้าใจของแต่ละบุคคลจากข้อมูลที่ตนเก็บสะสมมาจากประสบการณ์การปฏิบัติงานในอดีตที่ผ่านมา ทำให้เกิดมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศรัทธาในงานที่ทำ โดยมีความรู้สึกเพลิดเพลิน (pleasure) สบายใจ (comfort) และกระตือรือร้นในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม ความสุขในการทำงานเป็นการรับรู้ส่วนบุคคลที่เกิดจากประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งในการทำงานให้มีความสุขได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

1.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน คือ ส่วนประกอบในการรับรู้ของอารมณ์ความรู้สึกที่มีความสุข จากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

1.3.1 แนวคิดของ ไดเนอร์ (Diener, 2000) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การประเมินคุณภาพชีวิตด้วยตนเองของบุคคล โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตนคิดว่าเหมาะสมสอดคล้องกับความ เป็นจริงในชีวิตของตน และสามารถกระทำได้ตามความตั้งใจอย่างสมเหตุสมผล มีความเข้าใจและ

ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2) *ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction)* หมายถึง การที่บุคคลได้ปฏิบัติภารกิจหรือได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก มีความพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งทำให้เกิดคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Importance Domains)

3) *ความรู้สึกละเอียด (Positive Affect)* หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นสุขกับงาน หรือเหตุการณ์ที่ดี เกิดอารมณ์ความรู้สึกสนุกสนาน รื่นรมย์ เบิกบานใจ ยิ้มแย้มแจ่มใสขณะทำงาน มีความยินดีพอใจ มองผู้อื่นในด้านบวก เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำสิ่งต่างๆ มีความเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4) *ความรู้สึกละเอียด (Negative Effect)* หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ทำให้เกิดความคับข้องใจ ไม่สบายใจ ทำให้อายากแก้ไข ปรับปรุงให้ดีขึ้นตามความต้องการของตน และเพื่อให้ตนมีความสุข

1.3.2 แนวคิดของ แมเนียน (Manion, 2003) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) *การติดต่อสัมพันธ์ (Connection)* หมายถึง การรับรู้ถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในสถานที่ทำงานจะทำให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาที่มีความเป็นมิตร ที่ได้อยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรัก และความปรารถนาดีต่อกันจะทำให้มีความรู้สึกเป็นสุข

2) *ความรักในงาน (Love of the work)* หมายถึง การรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน ระบุว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีกระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินและเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขและภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ

3) *ความสำเร็จในงาน (Work achievement)* หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาสิ่งต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ

4) *การเป็นที่ยอมรับ (Recognition)* หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับและความเชื่อถือไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทั้งจากวาจา ท่าทาง การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน เกิดความภาคภูมิใจและมีความสุข

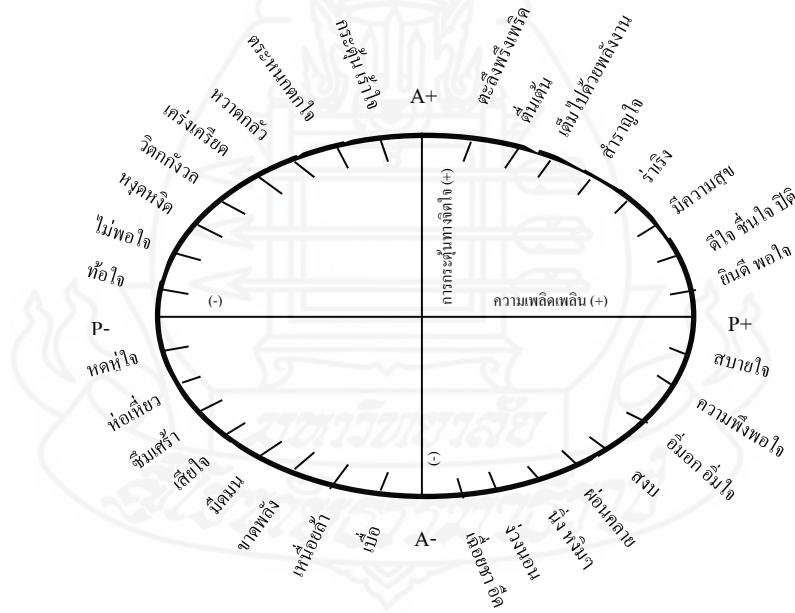
1.3.2 แนวคิดของ เกวินและเมซอน (Gavin and Mason, 2004) ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1) **ความมีอิสระ** หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถคิดและเลือกในสิ่งที่ตนต้องการ มีเสรีภาพ มีอำนาจในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิตที่สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนเองเพื่อตอบสนองความสุขของตนได้

2) **ความรู้** หมายถึง การใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ในการตัดสินใจตามที่ตนต้องการ เช่น ใช้ความรู้เพื่อสร้างสรรค์งาน การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ซึ่งจะทำให้ได้รับการยอมรับ และความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3) **ความสามารถ** หมายถึง การมีความสามารถในการฝึกฝนตนให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขึ้น

1.3.4 **แนวคิดของวาร์ (Warr, 2007)** กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งความสุข (Happy) ในที่นี้ คือ ความผาสุกทางจิตใจ (Well-being) หรือเป็นความผาสุกเชิงอัตนัย (Subjective well-being) ที่เกิดจากความรู้สึกของตน ซึ่งแนวคิดนี้จะเกี่ยวข้องกับความสุข (Pleasure: P) ที่อยู่แกนนอนและการกระตุ้นทางจิตใจ (Arousal: A) ที่อยู่แกนตั้ง ดังแสดงในภาพที่ 1 และภาพที่ 2



ภาพที่ 2.1 ความสุขในการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุขและ การกระตุ้นทางจิตใจ (ที่มา: คัดแปลงมาจากกรอบแนวคิดของวาร์, 2007, น. 21)

- หมายเหตุ A+ หมายถึง การกระตุ้นทางจิตใจสูง
- A- หมายถึง การกระตุ้นทางจิตใจต่ำ
- P+ หมายถึง ความเพลิดเพลินสูง
- P- หมายถึง ความเพลิดเพลินต่ำ

จากภาพที่ 2.1 อธิบายความสุขในการทำงาน ได้ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานขึ้นกับความเพลิดเพลิน (P) ซึ่งมีอยู่ 2 ขั้วคือ ขั้วบวก และขั้วลบ โดย ความสุขในการทำงานจะค่อยๆน้อยลง เมื่อมีการเบี่ยงตามแกนของความเพลิดเพลินจากบวกไปลบ ถ้ายังเบี่ยงไปทางแกนลบมากเท่าไร ความสุขในการทำงานก็จะน้อยลงเรื่อยๆ ในทำนองเดียวกันความสุขในการทำงานจะค่อยๆเพิ่มมากขึ้นเมื่อมีการเบี่ยงตามแกนของความเพลิดเพลินจากลบไปบวกเรื่อยๆ

2. ความสุขในการทำงานยังมีความเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นทางจิตใจ (A) ซึ่งมีอยู่ 2 ขั้วเช่นกัน คือ ขั้วบวกและขั้วลบ โดยแกนของการกระตุ้นทางจิตใจจะทำงานร่วมกับแกนของความเพลิดเพลิน ซึ่งมีทั้งขั้วบวกและขั้วลบ ดังที่กล่าวมา

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานของแกนความเพลิดเพลิน กับแกนของการกระตุ้นทางจิตใจ ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงาน 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เมื่อมีการกระตุ้นทางจิตใจสูง (A+) และความเพลิดเพลินสูง (P+) โดยเริ่มจากแกน A+ เบี่ยงตามแกน P+ บุคคลจะมีความรู้สึกตามลำดับดังนี้ ได้แก่ รู้สึกตะลึงพรึงเพริด (Surprise) ตื่นเต้น (Excited) เต็มไปด้วยพลังงาน (Full of energy) สำราญใจ (Delighted) ร่าเริง (Cheerful) Happy (มีความสุข) ชื่นใจ ปิติ (Glad) และยินดี พอใจ (Pleased) อธิบายได้ดังนี้ ตัวอย่างเช่น

1. ความรู้สึกตะลึงพรึงเพริด เป็นส่วนที่อยู่ใกล้แกน A+ มากที่สุด และอยู่ห่างแกน P+ มากที่สุด แสดงว่า มีความสุขพอประมาณ แต่มีการกระตุ้นทางจิตใจสูง จึงทำให้มีอาการตกตะลึง ตื่นเต้นมากเกินไป เป็นต้น

2. ความยินดี พอใจ เป็นส่วนที่อยู่ใกล้แกน P+ มากที่สุด และอยู่ห่างแกน A+ มากที่สุด แสดงว่า มีความสุขมากที่สุด แต่มีการกระตุ้นทางจิตใจพอประมาณ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 เมื่อมีการกระตุ้นทางจิตใจต่ำ (A-) แต่ความเพลิดเพลินสูง (P+) โดยเริ่มจากแกน P+ เบี่ยงตามแกน A- บุคคลจะมีความรู้สึกตามลำดับดังนี้ ได้แก่ สบายใจ (Comfortable) พึงพอใจ (Satisfied) อิ่มอกอิ่มใจ (Contented) สงบ (Calm) ผ่อนคลาย (Relaxed) นิ่ง หงิมๆ (Tranquil) ง่วงนอน (Drowsy) อืด เฉื่อยชา (Sluggish) อธิบายได้ดังนี้ ตัวอย่างเช่น

1. ความสบายใจ เป็นส่วนที่อยู่ใกล้แกน P+ มากที่สุด และอยู่ห่างแกน A- มากที่สุด แสดงว่ามีความสุขมากที่สุด แต่มีการกระตุ้นทางจิตใจพอประมาณ เป็นต้น

2. ความรู้สึกเฉื่อยชา เป็นส่วนที่อยู่ใกล้แกน A- มากที่สุด และอยู่ห่างแกน P+ มากที่สุด แสดงว่ามีความสุขพอประมาณ แต่มีการกระตุ้นทางจิตใจต่ำ เป็นต้น

ส่วนที่ 3 เมื่อมีการกระตุ้นทางจิตใจต่ำ (A-) และความเพลิดเพลินต่ำ (P-) โดยเริ่มจากแกน A- เบี่ยงตามแกน P- บุคคลจะมีความรู้สึกตามลำดับดังนี้ ได้แก่ เบื่อ (Bored) เหนื่อยล้า

(Fatigued) ขาดพลัง (Lacking energy) มีคมน (Gloomy) เสียใจ (Sad) ซึมเศร้า (Depressed) ห่อเหี่ยว (Miserable) หดหู่ใจ สดใจ (Dejected) อธิบายได้ดังนี้ ตัวอย่างเช่น

1. ความรู้สึกเบื่อ เป็นส่วนที่อยู่ใกล้แกน A- มากที่สุด และอยู่ห่างแกน P- มากที่สุด แสดงว่า มีความสุขพอประมาณ แต่มีการกระตุ้นทางจิตใจต่ำ เป็นต้น

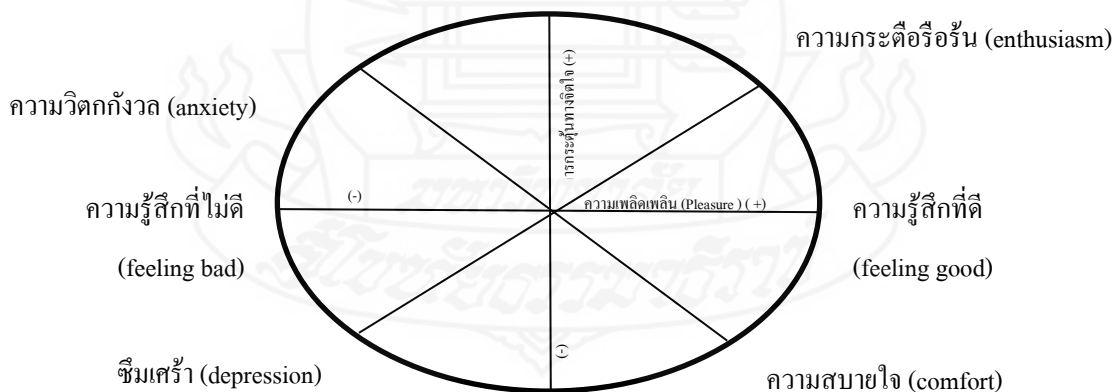
2. ความรู้สึกหดหู่ใจ เป็นส่วนที่อยู่ใกล้แกน P- มากที่สุด และอยู่ห่างแกน A- มากที่สุด แสดงว่า ไม่มีความสุขเลย แต่มีการกระตุ้นทางจิตใจพอประมาณ เป็นต้น

ส่วนที่ 4 เมื่อมีการกระตุ้นทางจิตใจสูง (A +) แต่ความเพลิดเพลินต่ำ (P-) โดยเริ่มจากแกน P- เบี่ยงตามแกน A+ บุคคลจะมีความรู้สึกตามลำดับดังนี้ ได้แก่ ท้อ (Discouraged) ไม่พอใจ (Dissatisfied) หงุดหงิด (Uneasy) วิตกกังวล (Anxious) เคร่งเครียด (Tense) หวาดกลัว (Afraid) ตระหนกตกใจ (Alarmed) กระตุ้น เร้าใจ (Aroused) อธิบายได้ดังนี้ ตัวอย่างเช่น

1. ความรู้สึกท้อ เป็นส่วนที่อยู่ใกล้แกน P- มากที่สุด และอยู่ห่างแกน A+ มากที่สุด แสดงว่า ไม่มีความสุขเลย แต่มีการกระตุ้นทางจิตใจพอประมาณ เป็นต้น

2. กระตุ้น เร้าใจ เป็นส่วนที่อยู่ใกล้แกน A+ มากที่สุด และอยู่ห่างแกน P- มากที่สุด แสดงว่า มีความสุขพอประมาณ และมีการกระตุ้นทางจิตใจสูงจึงทำให้ไม่รู้สึกสงบ เป็นต้น

องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ยังสามารถแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ความเพลิดเพลินในการทำงาน ความสบายใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน ดังแสดงจากภาพ ดังนี้



ภาพที่ 2.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องกับ ความเพลิดเพลิน และการกระตุ้นทางจิตใจ (ที่มา: ดัดแปลงมาจากกรอบแนวคิดของวาร์, 2007, น. 22)

จากภาพที่ 2 อธิบายความสุขในการทำงานทั้ง 3 องค์ประกอบได้ ดังนี้

1. ความเพลิดเพลิน (Pleasure) เป็นความรู้สึกในชั่ววอกที่ไม่มีการกระตุ้นทางจิตใจ นั่นคือ เป็นความรู้สึกที่ดี ซึ่งตรงข้ามกับความรู้สึกที่ไม่ดี
2. ความสบายใจ (Comfort) เป็นความรู้สึกที่อยู่ระหว่างความเพลิดเพลินชั่ววอก และการกระตุ้นทางจิตใจชั่ววอก ซึ่งตรงข้ามกับความวิตกกังวล (Anxiety)
3. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นความรู้สึกที่อยู่ระหว่างความเพลิดเพลินชั่ววอก และการกระตุ้นทางจิตใจชั่ววอก ซึ่งตรงข้ามกับความซึมเศร้า (Depression)

จะเห็นว่าความสุขในการทำงานของคุณจะอยู่ในแกน P+ และ ทั้งแกน A- และ A- เท่านั้น ส่วนที่เหลือ เป็นความที่ไม่มีความสุข

จากการทบทวนแนวคิดองค์ประกอบความสุขในการทำงาน จากแนวคิดของนักวิชาการดังที่กล่าวมา พบว่า ความสุขในการทำงานมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ได้เลือกใช้องค์ประกอบความสุขในการทำงานตามแนวคิดของวาร์ มาอธิบายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ เนื่องจากแนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ครอบคลุมอารมณ์ความรู้สึกทั้งหมด ซึ่งเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงานจะมีอารมณ์ความรู้สึกที่แสดงออกใน 3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงานที่ชัดเจน

นอกจากองค์ประกอบของความสุขในการทำงานแล้ว ยังมีปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานด้วย ดังจะกล่าวต่อไปนี้

1.4 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

1.4.1 วินโฮเวน (Veenhoven, 1984) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน จากการศึกษาทางด้านสุขภาวะ และความสุขในชีวิต พบถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีความสุขกับคนที่ไร้ความสุข 6 ปัจจัย ดังนี้

1) **ทรัพยากรในตัวบุคคล (Personal resource)** พบว่า บุคคลที่มีความสุขจะมีลักษณะในการเสริมสร้างความสามารถในการเผชิญปัญหาของตน ได้แก่ การมีสุขภาพที่แข็งแรง การมีจิตใจที่เข้มแข็ง การมีความสามารถพิเศษ และกิจกรรมที่บุคคลเข้าร่วม

2) **บุคลิกภาพ (Personality)** พบว่า บุคคลที่มีความสุขจะมีความเชื่อในโชคชะตา มีกลวิธีในการปกป้องตนเอง มีแนวโน้มของการชอบหรือไม่ชอบสิ่งต่างๆ และการให้ความสำคัญเรื่องเวลา

3) **รูปแบบการดำเนินชีวิต (Life style)** พบว่า บุคคลที่มีความสุขนอกจาก

จะต้องดำเนินชีวิตอย่างพากเพียร และมีสติแล้วยังพบว่า บุคคลกลุ่มนี้จะเปิดรับความสุข ความพึงพอใจ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมสันตนาการต่างๆมากกว่า

4) *ความปรารถนา (Longings)* พบว่า บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งให้ความสำคัญกับครอบครัว สุขภาพ และความรื่นรมย์ในชีวิตมากกว่าฐานะทางเศรษฐกิจ แต่บุคคลที่ไม่มีความสุข จะให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางเศรษฐกิจมากกว่า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลที่ไม่มีความสุข แสวงหาความเปลี่ยนแปลง ในขณะที่บุคคลที่มีความสุขจะมุ่งตอบสนองความต้องการที่แท้จริงจากภายในมากกว่า

5) *ความเชื่อมั่น (Conviction)* พบว่า บุคคลที่มีความสุขและไม่มีความสุขจะมีความเชื่อที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในด้านค่านิยม ศาสนา การยึดถือขนบธรรมเนียม และมุมมองที่มีต่อความสุข เป็นต้น

6) *การเล็งเห็น และซาบซึ้งถึงคุณค่า (Appreciations)* พบว่า บุคคลที่มีความสุขจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนม และมีความพึงพอใจในตนเอง

1.4.2 *ลู ชิน ลิน จู (Lu, shin, LIN, Ju, 1997)* กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1) *ปัจจัยด้านบุคคล (Personal factors)* เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ตามธรรมชาติ หรือเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน ซึ่งมีผลต่อความคิดและการกระทำ

2) *ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (Environment factors)* เป็นส่วนผลักดัน และขัดขวางความสุข และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้นๆ

1.4.3 *ลาแยร์ด (Layard, 2007)* กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 7 ปัจจัยคือ

1) *สถานการณ์ทางการเงิน* กล่าวคือ เงินมีผลต่อความสุขในการทำงาน หากรายได้ลดลงความสุขก็ลดลงไปด้วย โดยเฉพาะผู้ที่มิฐานะที่ยากจน ความไม่เท่าเทียมกันทางด้านรายได้ถือเป็นปัจจัยกำหนดความสุขของคนในสังคมด้วยเช่นกัน เพราะความรู้สึกเป็นสุขหรือไม่เป็นสุขนั้นมาจากพฤติกรรมการเปรียบเทียบกับคนอื่น

2) *ความสัมพันธ์ในครอบครัว* กล่าวคือ สถานการณ์ในครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุข

3) *การงาน* กล่าวคือ การงานไม่ใช่แค่การสร้างรายได้เท่านั้น แต่ยังเพิ่มความหมายให้กับชีวิตอีกด้วย ด้วยเหตุนี้การว่างงานจึงเป็นสิ่งเลวร้าย เพราะนอกจากจะสูญเสียรายได้ และยังสูญเสียความเคารพตัวเอง และความสัมพันธ์ทางสังคมอันเกิดจากการทำงาน

4) *สังคมและเพื่อนฝูง* กล่าวคือ มิตรภาพเป็นสิ่งที่ดีที่สุดในชีวิต เป็นสิ่ง

สะท้อนความเชื่อใจ และความรู้สึกปลอดภัยซึ่งมีผลต่อความสุข

5) *สุขภาพ* คือ การมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดีนั้นสำคัญต่อการเกิดความสุข

6) *เสรีภาพส่วนบุคคล* คือ การปกครองของรัฐบาล และกฎหมายที่มีเสรีภาพปราศจากการใช้ความรุนแรง ซึ่งประชาชนจะมีความสุขจากระบบการปกครองที่ดี

7) *ค่านิยมส่วนบุคคล* กล่าวคือ ความสุขขึ้นอยู่กับปรัชญาชีวิต การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การเอาใจใส่ผู้อื่น การทำดีเพื่อส่วนรวม ก็ทำให้เกิดความสุขทางใจ

1.4.4 *วาร์ (Warr, 2007)* ศึกษาเรื่องความสุขและความทุกข์ใจในการปฏิบัติงาน (Work, Happiness, and Unhappiness) พบปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

1) *ลักษณะส่วนบุคคล* ซึ่งให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคคล ในด้านลักษณะประชากร บุคลิกภาพ พฤติกรรม และวิถีความคิด

2) *สภาพแวดล้อมในงาน* ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน รูปแบบความสัมพันธ์ บทบาทในงาน และคุณลักษณะของงาน ได้แก่

(1) *โอกาสในการควบคุมตนเอง (opportunity for personal control)* หมายถึง การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ ให้รับผิดชอบงานนั้นๆ และให้โอกาสปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก จะทำให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และรู้สึกว่าการจะทุ่มเทกำลังความสามารถเพื่อทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

(2) *โอกาสในการใช้ทักษะ (opportunity for skill use)* หมายถึง การได้รับโอกาสในการสร้างเสริม และพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และใช้ศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

(3) *การตั้งเป้าหมาย (externally-generated goals)* หมายถึง การที่บุคคลมีเป้าหมายในการทำงาน และการทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทำให้บุคคลมีความสุขในการปฏิบัติงาน

(4) *ลักษณะงานที่หลากหลาย (variety)* หมายถึง ลักษณะของงาน หรือกิจกรรมในการทำงานมีความแตกต่าง และหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะความสามารถ ความชำนาญที่หลากหลาย เพื่อให้การทำงานสำเร็จ ซึ่งความแตกต่างในการทำงานจะทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างสรรคงานใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต และมีความสุขในการทำงาน

(5) *ความชัดเจนของสิ่งแวดล้อม (environmental clarity)* หมายถึง ระดับหรือความชัดเจนที่บุคคลสามารถคาดการณ์ได้ว่าอะไรจะเกิดขึ้นในชีวิตของตน เช่น เมื่อตนทำงานได้ตามเป้าหมาย ตนจะต้องได้รับความดี ความชอบ เป็นต้น ความไม่แน่นอนเกิดเสมอในปัจจุบัน แต่ความชัดเจนของสภาพแวดล้อมมักเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ที่ดีและนำมาซึ่งความสุขของคน

(6) *ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (contact with others)* หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม ได้รับการช่วยเหลือ และสนับสนุนในการปฏิบัติงาน

(7) *การได้รับค่าตอบแทน (availability of money)* หมายถึง ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน เพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน ซึ่งจะต้องเพียงพอในการดำรงชีวิตประจำวัน มีความเป็นธรรม และทำให้ฐานะของครอบครัวมีความมั่นคง การที่บุคคลสามารถนำเงินไปใช้ในการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของตนจะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง นอกจากนี้ความเพียงพอของรายได้ยังเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงความสำเร็จในชีวิตอย่างหนึ่งของบุคคล ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงานได้

(8) *ความปลอดภัยทางกายภาพ (physical security)* หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน ที่ไม่เสี่ยงอันตรายเกินไป ควรมีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีการระบบการป้องกันอันตรายจากการคุกคามทางกายภาพเพื่อสร้างความมั่นใจถึงความปลอดภัยในขณะที่ทำงาน ไม่มีความหวาดระแวงกลัวอันตรายที่จะเกิดกับตน และความปลอดภัยของบุคลากรในองค์กรจะมีผลกระทบโดยตรงต่อผลการปฏิบัติงาน และทำให้มีความสุขในการทำงานด้วย

(9) *ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า (valued social position)* หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของงาน และการเห็นคุณค่าของงานที่กระทำว่ามีความหมายก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน และต่อสังคม ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน

(10) *การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (supportive supervision)* หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทั้งทางด้านความรู้ คำแนะนำในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือในงานประจำวัน กรณีมีปัญหา หรือเมื่อต้องการความช่วยเหลือ การส่งเสริมให้พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความมั่นใจ และมีกำลังใจในการทำงาน มีการรับฟังความคิดเห็น ยกย่อง ชมเชย แสดงความยินดีในผลงานและความสามารถ ทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้นและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

(11) *ความก้าวหน้าในงาน (career outlook)* หมายถึง โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น การปรับเงินเดือนที่สูงขึ้น สิ่งเหล่านี้ถือว่าการได้รับโอกาส ซึ่งเปรียบเสมือนรางวัลที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเป็นรางวัลทางสังคม ที่บุคคลที่ทำงานทุกคนต้องการ

(12) *ความเสมอภาค (Equity)* หมายถึง ความเป็นธรรมของกระบวนการที่นำไปสู่การจัดสรร มีมุมมอง 2 ลักษณะ คือ ความเป็นธรรมระหว่างบุคคลกับนายจ้างของตน และความเป็นธรรมขององค์กรกับสังคม เป็นความรับผิดชอบขององค์กรกับต่อสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านั้นอาจจะนำไปสู่การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม เกี่ยวกับอายุ เพศ หรือเชื้อชาติ เช่น ในกระบวนการดำเนินการ จัดสรรและคัดเลือก การส่งเสริม การฝึกอบรม หรือให้กำลังใจในการลาออกจากงาน ซึ่งต้องมีความเสมอภาค และความเป็นธรรม เพราะจะมีผลต่อความสุขของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.4.5 *ประพนธ์ ผาสุกยัต, 2552* (อ้างถึงใน นฤมล แสงผล, 2554) กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน มี 4 ปัจจัย คือ

- 1) *งาน* งานมีความท้าทาย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ทำงานรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- 2) *วัฒนธรรมการทำงาน* เป็นวัฒนธรรมที่เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้ตัดสินใจมีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 3) *ปัจจัยแวดล้อม* เป็นสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เช่น มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- 4) *ภาวะผู้นำ* ต้องส่งเสริมการทำงาน หรือมีทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดี

กล่าวโดยสรุป ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านบุคคล เป็นคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ตามธรรมชาติ หรือเกิดจากการเรียนรู้ฝึกฝน ซึ่งมีผลต่อความคิดและการกระทำ ซึ่งให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคคล ในด้านลักษณะประชากร บุคลิกภาพ พฤติกรรม และวิถีความคิด ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นส่วนผลักดัน และขัดขวางความสุข และการประเมินความสุขในช่วงเวลานั้นๆ ซึ่งให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน รูปแบบความสัมพันธ์ บทบาทในงาน และคุณลักษณะของงาน

ผลของความสุขในการทำงานนั้น นับว่ามีประโยชน์มากมาย ทั้งต่อตนเองต่อผู้รับบริการและต่อองค์กร ดังจะกล่าวดังต่อไปนี้

1.5 ผลของความสุขในการทำงาน

การที่บุคลากรมีความสุขย่อมจะเกิดผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างมาก จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้

1.5.1 เค็ทเชียน (Ketchian, 2003) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน จะเป็นผลดีทั้งต่อองค์กร การบริหารจัดการ และบุคลากร ทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากมาย และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย

1.5.2 แมเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า การที่บุคคลมีความสุขในการทำงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน มีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานและมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

1.5.3 เกวิน และเมซอน (Gavin & Mason, 2004) กล่าวว่า บุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต

1.5.4 ลิวโบเมออร์สกี (Lyubomirsky, et.al, 2005) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร ทั้งด้านผลผลิต คุณภาพ และประสิทธิภาพในการให้บริการ บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงาน และเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรในการช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศให้มาร่วมงานกับองค์กร (อัชฌา ชื่นบุญ และคณะ, 2556)

1.5.5 วาร์ (Warr, 2007) กล่าวว่า คนที่มีความสุขในการทำงาน มักแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดี และมีความเป็นมิตร ชอบที่จะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน อาสางาน อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎขององค์กรและให้คำแนะนำ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอีกด้วย ผลที่ตามมาคือ ทำให้ลดการขาดงาน และการลาออก

1.5.6 เคิร์นส์ และแมเนียน (Kerns, 2008; Manion, 2006 อ้างถึงใน นภาพร รักผกา และจินต์จุฑา รอดพาล, 2554) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงานมีผลดี คือ เป็นแรงจูงใจ เกิดบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน รวมทั้งองค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ

1.5.7 รัชมน วรรณพิณ และวาสิณี วิเศษฤทธิ์ (2555) กล่าวว่า การมีความสุขในการทำงาน เป็นความอึดอ้อมใจ ภาคภูมิใจในงานการพยาบาล เพราะงานการพยาบาลเป็นงานที่ทำทนายความรู้ ความสามารถ ที่เกิดจากการสั่งสมประสบการณ์พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะตน ซึ่งต้องใช้ความอดทน เสียสละ และรับผิดชอบสูง จึงรู้สึกมีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์ที่ได้รับ ความทุกข์จากโรคร้าย

1.5.8 ชุติมา ปัญญาพิณิจนุกรและคณะ (2556) กล่าวว่า การมีความสุขในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน จงรักภักดี และทำงานกับองค์กรตลอดไป

กล่าวโดยสรุป ความสุขในการทำงานมีผลดีทั้งต่อตนเอง ผู้รับบริการ และต่อองค์กร ดังนี้

1. ผลดีต่อตนเอง เมื่อมีความสุขในการทำงานจะทำให้มีความพึงพอใจ ภาคภูมิใจในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีอารมณ์ในทางบวกทำให้มองโลกในแง่ดี มีความมั่นใจในการทำงาน มีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่ๆ และเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ความสุขจากการทำงาน นับว่าเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในที่ทำงานดีต่องาน และการปฏิบัติการพยาบาลมีประสิทธิภาพมาก

2. ผลดีต่อผู้รับบริการ ทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ

3. ผลดีต่อองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดี มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และทำงานกับองค์กรตลอดไป นอกจากนี้จะทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างมีความราบรื่น ลดความเครียด และความขัดแย้งในองค์กร องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำให้ลดการขาดงาน และการลาออก ส่งผลดีทั้งด้านผลผลิต คุณภาพ และประสิทธิภาพในการให้บริการของพนักงาน ทำให้องค์กรมีชื่อเสียง และเป็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญของการแข่งขันระหว่างองค์กรในการช่วงชิงบุคลากรที่มีความสามารถเป็นเลิศให้มาร่วมงานกับองค์กรอีกด้วย

การที่จะทราบว่าบุคคลมีความสุขในการทำงานหรือไม่นั้น จะต้องมีการประเมินความสุขในการทำงานที่สอดคล้องกับความรู้สึกของบุคคล ดังจะกล่าวดังต่อไปนี้

1.6 การประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

การประเมินความสุขในการทำงาน เป็นการประเมินความรู้สึกที่มีความสุขจากประสบการณ์ในการทำงาน สามารถประเมินได้หลายวิธี เช่น จากการสังเกตพฤติกรรม การแสดงออก การสัมภาษณ์ การซักถามจากเพื่อนร่วมงาน หรือจากการตอบแบบสอบถามจากแต่ละบุคคล (Diener, 2003) ส่วนแนวทางการประเมินความสุขในการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีผู้พัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงาน ดังนี้

1.6.1 ไคเนอร์ (Diener, 2000) เป็นการวัดความอยู่ดีมีสุขของบุคคล (Subjective Well-Being: SWB) ที่เป็นการตัดสินใจตนเองในหลายๆด้านจากอารมณ์และความรู้สึก ทั้ง 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) เป็นการประเมินคุณภาพชีวิต

ของตน โดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตนคิดว่าเหมาะสมสอดคล้องกับความเป็นจริงในชีวิตของตน

2) ความพึงพอใจในส่วนที่สำคัญในชีวิต (*Satisfaction with importance domains*) เช่น ครอบครัว การงาน มิตรภาพ เป็นต้น

3) ความรู้สึกทางบวก (*Positive affect*) เป็นอารมณ์ ความรู้สึกที่ดี มีความสุขกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ความรู้สึกผ่อนคลายสบายใจ ภาควุฒิใจในตนเอง เบิกบาน สนุกสนาน คมคายซึ่งกับคุณความดี ซาบซึ้งใจ สนใจ และความพึงพอใจ เป็นต้น

4) ความรู้สึกทางลบ (*Negative Effect*) เป็นอารมณ์ ความรู้สึกที่ไม่ดีกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ความซึมเศร้า เสียใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ กลัว โกรธ และวิตกกังวล เป็นต้น

ต่อมาในปี 2003 ไดเนอร์ได้ศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องบุคลิกภาพ และวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับความอยู่ดีมีสุขของบุคคล (SWB) โดยได้กล่าวว่า SWB คือ อารมณ์ ความรู้สึกของบุคคล ที่เกิดจากการประเมินความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม อีกทั้งปฏิกริยาทางอารมณ์ของตนที่มีต่อเหตุการณ์ต่างๆที่มีความผันผวนตลอดเวลา ดังนั้นจึงควรวัด และศึกษาเป็นรายบุคคล โดยมีวิธีการประเมินดังต่อไปนี้

1. การประเมินความรู้สึกและองค์ประกอบของความสนุกสนาน
2. การประเมินแบบทั่วไปกับคำถามว่า “คุณมีความสุขแค่ไหน”
3. การประเมินด้วยแบบสำรวจความพึงพอใจในชีวิตด้วยการวัดความพึงพอใจ และการเติมเต็มที่มีความหลากหลายในชีวิต เช่น การแต่งงาน การทำงาน และการพักผ่อน เป็นต้น

1.6.2 วาร์ (*Warr, 1990*) The measurement of well-being and other aspects of mental health เป็นแบบประเมินเพื่อวัดความอยู่ดีมีสุข (well-being) ทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน และไม่เกี่ยวข้องกับงาน ในด้านอารมณ์ความรู้สึก หรือทัศนคติ โดยมี ความกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiastic) ความเพลิดเพลินในการทำงาน (pleased) และความพอใจในการทำงาน (contented) เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ นอกจากนี้ยังมีตัวบ่งชี้ที่มีผลต่อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่สำคัญสองประการ ได้แก่ ความสามารถและแรงบันดาลใจ (*Warr, 1987*) อันมีผลต่อความสุขทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน และไม่เกี่ยวข้องกับงานอย่างแท้จริง ต่อมาในปี ค.ศ.2007 จากได้ศึกษาเรื่อง งาน ความสุข และไม่มีความสุข (*Work, Happiness, and Unhappiness*) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกส่วนบุคคล ที่เกิดขึ้นจากการได้ทำงานที่ตนต้องการ และทำได้สำเร็จ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และศรัทธาในงานที่ทำมีความรู้สึกเพลิดเพลิน (pleasure) สบายใจ (comfort) และกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm) หากแต่ไม่มีรูปแบบการประเมินความสุขในการทำงาน

1.6.3 สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เริ่มพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขคนทำงานในปี พ.ศ.2551 จนกระทั่งในปี พ.ศ.2554 ได้พัฒนาแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (SELF-ASSESSMENT) เป็น Happinometer เพื่อใช้เป็นเครื่องมือวัดความสุขด้วยตนเอง และเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลที่มีมิติที่สอดคล้องกับ “ความสุข 8 ประการ” ของ Happy Work Place ในด้านสุขภาพกายดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) สุขภาพเงินดี (Happy Money) และเพิ่มในมิติของงาน คือชีวิตการทำงานมีความสุข (Happy work life)

จากการประเมินความสุขในการทำงานทั้งหมดที่กล่าวมา พบว่า การประเมินความสุขในการทำงานตามแนวคิด Diener (2000,2003) และการใช้ Happinometer เป็นการประเมินคุณภาพชีวิตโดยรวมของคนทำงานที่ไม่ได้เน้นเฉพาะความรู้สึกที่มีความสุขจากการทำงานของตัวบุคคล ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดของวาร์ (Warr,2007) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมความสุขในการทำงานของตัวบุคคลอย่างแท้จริง

การประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดของวาร์ (Warr, 2007) ที่ครอบคลุมถึงความรู้สึก และอารมณ์ทางบวกทั้ง 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความเพลิดเพลินในการทำงาน ความสบายใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยผู้วิจัยได้ให้ความหมายขององค์ประกอบทั้ง 3 องค์ประกอบนี้จาก Meaning ใน google ,Longdo dic Cambridge Dictionary และจากพจนานุกรมแปล ไทย-ไทย ราชบัณฑิตยสถาน 2554 และได้ผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน

แนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น มีหลากหลายวิธี ดังจะกล่าวดังต่อไปนี้

1.7 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานนับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขจะช่วยให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น ช่วยลดความเครียด และความขัดแย้งในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ ช่วยกันทำงาน ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีผู้ศึกษาแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานที่คล้ายคลึงกัน โดยสร้างจากตนเอง และจากสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1.7.1 ซีลิกแมน (Seligman, 2016) ได้ให้แนวทางในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสนุกสนานที่ไม่มีกฎเกณฑ์ข้อบังคับ และไม่มีพิธีรีตอง แต่ทุกคนต้องรู้ถึงจุดประสงค์ของการทำงาน และต้องทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ซีลิกแมนได้ทบทวนวรรณกรรมจากนักวิจัยหลายท่านที่สรุปได้ว่า การสร้างความสุขในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพนั้นเกิดจากการสร้างจากตัวบุคคล และเชื่อมโยงไปสู่สิ่งแวดล้อม ดังนี้

1) การสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่เข้มแข็ง โดยการมีสัมพันธ์ภาพที่ดี มีส่วนร่วมในชุมชน ทำให้เกิดความไว้วางใจในความสัมพันธ์ ซึ่งจะนำไปสู่พฤติกรรมการผลิตนวัตกรรมที่มีคุณภาพพร้อมกัน

2) การสร้างและใช้จุดแข็งของตน โดยทุกคนต้องเข้าใจถึงความแตกต่างในจุดแข็งของแต่ละคน พร้อมทั้งมีความเคารพในความเชี่ยวชาญของตนและเพื่อนร่วมงาน ในขณะเดียวกันหากพบว่างานที่ได้รับมอบหมายมีจุดอ่อนต้องได้รับการแก้ไขทันที ไม่ควรละเลยหรือปล่อยทิ้งไว้ มีการพัฒนาความรู้และทักษะที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานของตนในการแก้ปัญหา ปรับปรุงคุณภาพของงาน และช่วยเหลือทีมได้หลายด้าน ซึ่งจะทำให้เกิดคุณค่าในตนและมีความสุข

3) การสร้างรายได้จากผลงานจะเป็นการกระตุ้นการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีผลตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น

4) การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน การให้บริการแก่ผู้อื่น และการเสียสละ จะนำไปสู่ความสุขให้กับตนมากขึ้น และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการที่จะทำให้พนักงานมีการเสียสละ และทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่น

5) การสร้างความไม่พอใจ เพื่อการสร้างสมรรถนะที่ดีในการทำงาน โดยการพัฒนาคุณภาพจิตใจของตนให้มองโลกในแง่ดี ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง เพราะคนมองโลกในแง่ดีจะกล้าเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่ไม่ดีด้วยความท้าทาย แต่อย่างไรก็ตามผู้มองโลกในแง่ดียังต้องการสิ่งที่ไม่พอใจที่สร้างสรรค์ เพื่อเสริมแรงบวกกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

1.7.2 การสร้างความสุขในการทำงาน จากเว็บไซต์ *manpowerthailand* (2561) โดยให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทั้งตนเองและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

1) การบริหารจัดการตนเอง

(1) การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี ไม่ใช่อารมณ์ในการแก้ปัญหา และหาวิธีการที่ดี เช่น ขอความช่วยเหลือจากผู้ที่ชำนาญกว่า การฝึกใช้คำพูดที่ดี เป็นต้น เมื่อแก้ปัญหาได้ก็จะหายเครียดและมีความสุข

(2) การพัฒนาทักษะในการทำงาน เพื่อความสำเร็จของงาน ซึ่งจะช่วยให้ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า เกิดความภูมิใจ และมีความสุขในการทำงาน

(3) มีการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม ทั้งเวลาสำหรับการทำงาน การสังสรรค์ การพักผ่อน และครอบครัว ทั้งนี้เพื่อความสมดุลของชีวิตที่นำมาซึ่งความสุขของชีวิตด้วย

(4) มีการพักผ่อนหย่อนใจหลังเลิกงาน เพื่อผ่อนคลายจิตใจ ทำให้พร้อมที่จะกลับไปทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเลือกกิจกรรมที่ตรงข้ามกับงานประจำ

(5) มีการยืนยันในสิทธิของตน เพราะความเครียดอาจเกิดจากการยอมหรือเกรงใจผู้อื่นมากเกินไป ซึ่งสิทธิที่ควรรักษา คือ สิทธิที่จะปฏิเสธอย่างมีเหตุผล สิทธิที่จะทำงานด่วนของตนให้เสร็จก่อน สิทธิที่จะไต่ถาม เพราะความไม่เข้าใจ และสิทธิในการเปลี่ยนใจเมื่อได้ข้อมูลใหม่ เป็นต้น

(6) มีการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ โดยการสร้างความเชื่อมั่น พัฒนาปรับปรุงตัวเอง ให้เข้าใจชีวิตว่า ไม่มีอะไรแน่นอน ไม่ยึดติดกับอดีต หรือกังวลกับอนาคตมากเกินไป

(7) มีการสร้างความอบอุ่นในครอบครัว เพราะครอบครัวเป็นกำลังใจที่สำคัญในการต่อสู้กับอุปสรรค เพื่อช่วยให้เอาชนะความเครียดได้

(8) มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน โดยการเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ เป็นผู้ฟังที่ดี คิดก่อนพูด วิเคราะห์ความต้องการของผู้อื่น ไม่เอาแต่ใจตัวเอง เป็นต้น

(9) มีการแสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม เพราะการแสดงอารมณ์ที่ไม่เหมาะสมจะทำให้เกิดความเครียด ควรฝึกควบคุมอารมณ์ คิดก่อนทำ ทำอย่างเหมาะสม จะได้ไม่เกิดปัญหาภายหลัง เมื่ออารมณ์ดี ควรแสดงออกด้วยการยิ้ม พูดเล่น ฮัมเพลง เพื่อให้คนใกล้ตัวรู้สึกดีด้วย

(10) การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพราะการออกกำลังกายจะช่วยคลายเครียดได้

(11) มีการพูดอย่างสร้างสรรค์ เพราะจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สวัสดิ์ ขอโทษ ขอบคุณ หมั่นพูดชมเชย ไต่ถามทุกข์สุข ให้กำลังใจ ประสานความเข้าใจ เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน จะช่วยตัดปัญหา ลดความเครียดได้

2) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

มีการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เช่น จัดของให้เป็นระเบียบ คุสะอาด ระบาย แฉก้นดอกไม้ เพื่อความสดชื่นกับสถานที่ทำงาน หรือของที่มีค่าทางจิตใจ วางไว้ใกล้ตัว เพื่อเตือนให้มิกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น

1.7.3 จิราภร ฤทธิชนะ (2559) ศึกษา แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ได้เสนอแนวทางสร้างความสุขในการทำงานในองค์กร โดยมีเป้าหมายหลัก คือการสนับสนุนให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขเพื่อให้ผลงานออกมาดีมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1) *ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิอย่างเสมอภาค* และเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงานกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น สนับสนุน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ให้การเสริมพลังคนทำงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง เป็นต้น

2) *สร้างสภาพแวดล้อม* พัฒนาเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่พนักงานสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้ เช่น ส่งเสริมการเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสาร อาคารสถานที่ และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น

3) *สร้างเสริมความก้าวหน้า* ให้พนักงาน เช่น พัฒนาทักษะการเรียนรู้ สนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น

4) *สร้างเสริมแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ต่อพนักงานในการทำงานในองค์กร* เช่น จัดกิจกรรมในการสร้างเสริมแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ต่อการทำงาน พัฒนารูปแบบ และวิธีการในการเปลี่ยนแปลงแนวคิด ในการทำงาน สนับสนุนให้พนักงานได้ทำงานที่ตนเองรัก มีอิสระเสรี และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กร เป็นต้น

5) *สร้างเสริมสุขภาวะสังคมที่ดีในองค์กร* เช่น การสนับสนุนให้เกิดการพึ่งพาซึ่งกันและกันภายในองค์กร โดยการแบ่งปันความรู้ เปิดโอกาสให้พนักงานสร้างความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน การกำหนดให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม สร้างความรู้สึกลดอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เมื่อมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในองค์กร

1.7.4 อิศรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก (2559) ศึกษาความสุขในการทำงาน ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ ได้เสนอแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ตามแนวทาง “A-B-CCC-D-E” ดังนี้

1) *ทัศนคติ (Attitude: A)* คือ การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยการชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในตำแหน่งของพนักงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งงานนั้นๆ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

2) *ความสมดุลในชีวิตและงาน (Balance in life and work: B)* คือการสร้าง ความสมดุลในชีวิตและงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสมดุลในชีวิตและงาน เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล มีการยืดหยุ่นเวลาเข้าออกงาน ปรับเปลี่ยนเวลาทำงานตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล โดยให้ความสำคัญที่ผลงานเป็นหลัก เป็นต้น

3) *วัฒนธรรมองค์กร (Culture in organization: C1)* คือการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน เช่น วัฒนธรรมการสื่อสารแบบสองทาง และตรงไปตรงมา เน้นการทำงานเป็นทีม มีความใกล้ชิด และลักษณะการเข้าพบผู้บริหาร เป็นต้น

4) *ความสัมพันธ์ (Connection: C2)* คือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสร้างความสัมพันธ์ทั้งระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา

5) *ค่าตอบแทน และสวัสดิการ (Compensation & Fringe Benefits: C3)* คือ การกำหนดค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน โดยองค์กรควรมีการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรมตามตำแหน่งงาน และความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงาน เช่น ประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ ค่าเล่าเรียนบุตร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานต่อไป

6) *ทิศทางในอาชีพและการพัฒนา (Direction & Development: D)* คือการส่งเสริมให้พนักงานมีทิศทางในอาชีพที่ชัดเจนและมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงในอาชีพ โดยองค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะในงาน และสร้างความรู้ใหม่ในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

7) *สภาพแวดล้อม (Environment: E)* คือการสร้างสภาพแวดล้อม และสภาพการทำงานที่เหมาะสม โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพราะการมีบรรยากาศที่ดีย่อมส่งผลต่อจิตใจ และความรู้สึกรักของพนักงาน รวมทั้งการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมทางกายภาพขององค์กร เพื่อให้พนักงานรู้สึกสบายกายและสบายใจขณะปฏิบัติงาน

1.7.5 พุทธทาสภิกขุ (อ้างถึงใน สุวพี สังข์ป้า, 2558) กล่าวว่า การสร้างความสุขในการทำงาน โดยให้รู้สึกกับการทำงานว่าเป็นการปฏิบัติธรรม ดังนี้

- 1) การเลือกทำงานที่ดีเป็นสัมมาอาชีพ
- 2) มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อเป็นทางไปสู่ความสำเร็จ
- 3) ลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ
- 4) ต้องมีศัลปะในการทำงาน โดยมีความละเอียดลึกซึ้ง ประณีต สุขุม จึงจะนำมาซึ่งความสงบเย็นของจิตใจ เกิดความพอใจ ดีใจที่ได้ทำงาน และเกิดความสุขในการทำงาน

1.7.6 กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข (2561) มีวิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน 5 ประการ โดยเน้นการสร้างความสุขจากตนเอง ดังนี้

- 1) การเตรียมตัวให้พร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจก่อนไปทำงานทุกวัน

2) การผูกมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ด้วยการมีน้ำใจ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง และการใช้คำพูดที่ดี

3) รับฟังให้คำแนะนำหรือตักเตือนจากหัวหน้างาน และใช้เหตุผลในการตอบกลับมากกว่าการใช้อารมณ์

4) พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เราเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขกับการทำงาน

5) หาที่ปรึกษาที่ไว้ใจได้เมื่อมีปัญหา เพื่อช่วยคิด ช่วยแก้ปัญหา

สรุป แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานนั้นมีความเกี่ยวข้องทั้งปัจจัยภายในที่เกี่ยวกับตนเอง และปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ในปัจจัยเกี่ยวกับตนเองการที่จะสร้างความสุขในการทำงานได้นั้น ต้องมีการปรับเปลี่ยนความคิดและทัศนคติในการพัฒนาตนเอง มีการมองโลกในแง่บวก มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในชีวิตและการทำงาน และมีการเตรียมความพร้อมทั้งร่างกายและจิตใจ ในด้านสิ่งแวดล้อมในงาน หัวหน้างานและผู้บริหารมีส่วนอย่างมากในการสร้างความสุขในการทำงาน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนา มีความเป็นกันเอง ยิ้มแย้มแจ่มใส ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ชี้แนะแนวทางในการทำงานอย่างเหมาะสม และสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ในที่ทำงาน เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดี ผ่อนคลาย ไม่เครียด บุคลากรจะได้มีความสุขในการทำงานมากขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมไม่พบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานตามแนวคิดของวาร์ (Warr, 2007) ดังนั้นจึงได้นำแนวคิดนี้มาสร้างเป็นแนวคำถามในการสนทนากลุ่มเพื่อได้ทราบแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ได้แก่

1. แนวทางการสร้างความเพลิดเพลินในการทำงาน 2) แนวทางการสร้างความสบายใจในการทำงาน และ3) แนวทางการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน เพื่อให้ครอบคลุมทั้ง 3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา เรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ดังนั้นโรงพยาบาลสุรินทร์จึงต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาในทุกๆด้าน รวมทั้งด้านทรัพยากรมนุษย์ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข ดังจะกล่าวดังต่อไปนี้

2. โรงพยาบาลสุรินทร์

โรงพยาบาลสุรินทร์ เป็นโรงพยาบาลศูนย์ระดับตติยภูมิ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ให้การดูแลรักษาพยาบาลในผู้ป่วยที่มีอาการซับซ้อน และรับส่งต่อเพื่อให้บริการจากโรงพยาบาลระดับอื่น ๆ ทำให้มีภาระงานที่มากและต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะโรคในการให้การรักษา โรงพยาบาลสุรินทร์จึงมีบทบาทและภาระหน้าที่ดังต่อไปนี้

2.1 บริบทของโรงพยาบาลสุรินทร์

โรงพยาบาลสุรินทร์ ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ.2504 ได้ยกฐานะเป็นโรงพยาบาลศูนย์ เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2540 มีจำนวนบุคลากรทั้งสิ้น 2,411 คน ให้บริการประชากรทั้งจังหวัด 1,473,550 คน มีพื้นที่ติดต่อกับ จ.มหาสารคาม จ.ร้อยเอ็ด จ.ศรีสะเกษ จ.บุรีรัมย์ และประเทศกัมพูชา มีจำนวน 914 เตียง มีผู้ป่วยหนัก 56 เตียง 7 หออภิบาลผู้ป่วยหนัก และมี 39 หอผู้ป่วย ผู้ป่วยนอกเฉลี่ย 2,486 ราย/วัน ,ผู้ป่วยในเฉลี่ย 882 ราย/วัน (ฐานข้อมูล ประชากรตาม 43 แฟ้ม/นำ DBPOP มาปรับปรุง Type area = 1,3 และ Nation = 099 วันที่ประมวลผล : 30 มกราคม 2560) ,มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านการบริหาร และการบริการ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยได้เริ่มกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ HA อย่างเป็นทางการในปี พ.ศ. 2541 ผ่านการรับรอง ISO 9001 เมื่อปี พ.ศ.2544 และผ่านการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล HA ครั้งแรกในปี พ.ศ.2547 และในปัจจุบันได้ผ่านการ Reaccreditation ครั้งที่ 4 แล้วเมื่อปี พ.ศ.2560 โรงพยาบาลสุรินทร์ให้บริการแบบผสมผสาน(Integrated Service) ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และยังรวมถึงการคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพโดยดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service plan) ที่เชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายอย่างบูรณาการทั้งระดับปฐมภูมิ ตติยภูมิ และศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง โดยจัดให้มีการดำเนินงานในรูปแบบของเขตสุขภาพ และใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และเป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้ทรัพยากรระดับสูง (Excellent Center) ให้บริการทางการแพทย์ครบทุกสาขาวิชา เป็นสถานบริการที่รับการส่ง-ต่อผู้ป่วยในเขตสุขภาพที่ 9 และนอกเขต รวมถึงประเทศกัมพูชา เพื่อตรวจวินิจฉัยหรือรักษาพยาบาล เป็นศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูง 4 สาขา ได้แก่ สาขาอุบัติเหตุ สาขามะเร็ง สาขาหัวใจ และสาขาทารกแรกเกิด นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์แพทยศาสตร์ชั้นคลินิกของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และเป็นที่ฝึกภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสุรินทร์

2.2 ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสุรินทร์

2.2.1 ยุทธศาสตร์โรงพยาบาลสุรินทร์ พ.ศ. 2561–2565

โรงพยาบาลสุรินทร์ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ปิงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565 เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรกำหนด ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอก และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยมียุทธศาสตร์ ดังนี้

1) มุ่งเสริมสร้างความเป็นเลิศในระบบบริการด้วยมาตรฐานในระดับสากล เพื่อยกระดับคุณภาพการบริการทางการแพทย์ที่เชื่อถือ และวางใจได้ด้วยมาตรฐาน HA Advanced, Joint Commission International : JCI

2) มุ่งเน้นความสมบูรณ์ของการเป็น โรงพยาบาลปลอดภัย ไร้รอยต่อที่ยั่งยืนในระดับแนวปฏิบัติที่ดีของประเทศที่มีความเป็นสากล (Safety and seamless one)

3) มุ่งเสริมสร้างการบริการที่มีความยอดเยี่ยม ที่มีอัตลักษณ์ชัดเจนของการจัดบริการ โดยการมีส่วนร่วมเชิงบูรณาการอย่างเข้มแข็งด้วยสาขาชีพในการดูแลผู้ป่วย (Identity) มีภาพลักษณ์ที่ดีระดับสากล

4) มุ่งพัฒนาให้มีความสมบูรณ์ในความเป็นเลิศในกลุ่มโรคหัวใจและหลอดเลือด โรคมะเร็ง อุบัติเหตุฉุกเฉิน และทารกแรกเกิด

5) การเสริมสร้างความพร้อมของระบบการบริการทางการแพทย์ เพื่อรองรับกลุ่มผู้มีกำลังซื้อ นักท่องเที่ยว ผู้ใช้บริการจากประเทศกัมพูชา

6) มุ่งยกระดับขีดความสามารถของหน่วยบริการปฐมภูมิของโรงพยาบาลให้มีศักยภาพในการเป็นหน่วยบริการด่านหน้าของโรงพยาบาลที่มีศักยภาพทางการแพทย์ที่มีคุณภาพมาตรฐานปฐมภูมิของประเทศ

7) มุ่งพัฒนาองค์กรด้วยมาตรฐาน EMRAM ระดับ 7 ซึ่งเป็นมาตรฐานสูงสุดเพื่อการดำเนินงานในโรงพยาบาลที่สมบูรณ์ด้วยระบบดิจิทัลเต็มรูปแบบ โดยไม่ต้องใช้กระดาษ สกริปต์ หรือแผ่นฟิล์มอีกต่อไป

8) ให้ความสำคัญกับการวางระบบการบริหารอัตรากำลังคน และการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับการเป็น Excellence service center ทั้ง 4 สาขา ได้แก่ มะเร็ง หัวใจ อุบัติเหตุ และทารกแรกเกิด และโรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร และการเสริมสร้างความรัก ความศรัทธาต่อองค์กร และความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และการอยู่ร่วมกันภายใต้ค่านิยมร่วม MOPH

9) มุ่งเสริมสร้างกระบวนการผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ให้ได้มาตรฐานการศึกษาและวิชาชีพ

10) มุ่งพัฒนาระบบการสร้างบรรยากาศในโรงพยาบาลให้เป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมที่เข้มแข็ง ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นนักสร้าง และนักจัดการความรู้

11) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมการบริการภายในโรงพยาบาลให้มีมาตรฐานของการจัดบริการแก่ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้ด้อยโอกาส คนพิการ ตามหลักอารยะสถาปัตยกรรมคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ (Healing Environment)

12) มุ่งเน้นการเชื่อมโยงการบริการกับอาเซียนและนานาชาติ นำโปรแกรมส่งต่อระหว่างประเทศที่กระทรวงจัดทำไว้มาประยุกต์ใช้ใน โรงพยาบาล เพื่อเพิ่มความรวดเร็วถูกต้อง เกี่ยวกับข้อมูลการรักษาคนไข้ทั้งประเทศต้นทางและปลายทางที่รับการรักษา

2.2.2 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พ.ศ. 2561 – 2565

โรงพยาบาลสุรินทร์ ได้กำหนดทิศทางของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงพยาบาลสุรินทร์ ดังนี้

1) วิสัยทัศน์ (Vision)

โรงพยาบาลสุรินทร์เป็นโรงพยาบาลมาตรฐานระดับชาติ ทันสมัย คุณภาพการบริการทางการแพทย์เป็นเลิศ น่าเชื่อถือและวางใจได้ในระดับสากล

2) พันธกิจ (Mission)

(1) การจัดการบริการทางการแพทย์ ทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การรักษาฟื้นฟู และการคุ้มครองผู้บริโภค ให้ได้มาตรฐานในระดับโรงพยาบาลชั้นนำของประเทศ และการพัฒนาเป็นศูนย์การบริการที่เป็นเลิศด้านอุบัติเหตุฉุกเฉิน การดูแลผู้ป่วยมะเร็ง การดูแลทารกแรกเกิด และการดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือดสมอง

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีสุขภาพดีของประชาชน ให้มีศักยภาพในการพึ่งตนเองทางสุขภาพ พร้อมมุ่งพัฒนาศักยภาพการบริการปฐมภูมิใน โรงพยาบาล ให้มีขีดความสามารถในการจัดบริการสุขภาพแก่ประชาชนในระดับพื้นที่ได้อย่างมีคุณภาพ

(3) เสริมสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากรทางการแพทย์ และให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสุขในการปฏิบัติงานและความภาคภูมิใจในหน้าที่แก่บุคลากรทุกคน

(4) พัฒนาระบบคุณภาพของโรงพยาบาลให้มีความต่อเนื่องสู่มาตรฐานสากล เพื่อยกระดับสู่องค์กรสุขภาพชั้นนำในระดับประเทศ พร้อมทั้งพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีสมรรถนะสูงบนพื้นฐานของการนำองค์กรโดยนวัตกรรม การเป็นองค์กรดิจิทัล และการบริหารแบบธรรมาภิบาลเพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลที่มีศักยภาพในการพึ่งตนเองได้สูง

3) เป้าประสงค์สูงสุด (Ultimate Goal)

(1) โรงพยาบาลประสบความสำเร็จในการเสริมสร้างความเป็นเลิศด้านการบริการทางการแพทย์ในสาขาโรคมะเร็ง โรคหัวใจและหลอดเลือดสมอง ทารกแรกเกิด และอุบัติเหตุฉุกเฉิน ที่มีคุณภาพมาตรฐานในระดับโรงพยาบาลชั้นนำของประเทศตามเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข และเป็นที่ยอมรับไว้วางใจได้ของผู้ใช้บริการ ทั้งในพื้นที่บริการ และผู้ให้บริการ นอกพื้นที่ โดยมีดัชนีความเชื่อมั่นในคุณภาพการบริการ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ภายใน 5 ปี

(2) บุคลากรทุกระดับมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความศรัทธาต่อองค์กร และภาคภูมิใจในหน้าที่การให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน โดยมีดัชนีความสุขและความมั่นคงของบุคลากรเติบโตเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ภายใน 5 ปี

4) ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) และการขับเคลื่อน

ประเด็นหลักที่สำคัญ หรือวาระการพัฒนาที่โรงพยาบาลจะขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เติบโต สู่วิสัยทัศน์ด้วยวิธีการของแผนยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

(1) การจัดบริการสุขภาพแบบองค์รวมที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัย และมีการบริการสุขภาพในระดับพรีเมียม ที่มีมาตรฐานในระดับโรงพยาบาลชั้นนำ โดยการปฏิรูประบบบริการที่มุ่งเน้นความรวดเร็ว ไร้รอยต่อ และดูแลแบบองค์รวมอย่างทั่วถึง และการปรับระบบบริการผู้ป่วยใน เปลี่ยนสภาพแวดล้อมการบริการ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการจัดบริการที่มีความปลอดภัยด้วยคุณภาพการบริหารความเสี่ยงทางการแพทย์ในระดับโรงพยาบาลชั้นนำเพื่อให้ผู้ให้บริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพ และมีความพึงพอใจในการบริการ

(2) การเสริมสร้างความเป็นเลิศในบริการทางการแพทย์ที่มีมาตรฐานในสาขาโรคมะเร็ง โรคหัวใจและหลอดเลือดสมอง ทารกแรกเกิด และอุบัติเหตุฉุกเฉิน ที่มีคุณภาพมาตรฐาน ตามเกณฑ์ของกระทรวงสาธารณสุข โดยยกระดับคุณภาพการให้บริการด้วยวิทยาการและเทคโนโลยี และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของบุคลากร และพัฒนาระบบบริการ สภาพแวดล้อมการบริการที่มีคุณภาพ มีความทันสมัย สะดวกสบาย ในระดับโรงพยาบาลชั้นนำ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณภาพการบริการ และเพื่อรองรับผู้รับบริการที่มีกำลังซื้อ ทั้งในและต่างประเทศ

(3) การจัดบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาและฟื้นฟูอย่างทั่วถึง มีศักยภาพในการพึ่งตนเองทางสุขภาพได้ โดยเน้นการให้บริการแบบองค์รวมด้วยจิตวิญญาณความเป็นมนุษย์ และด้วยการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคีในชุมชนอย่างเข้มแข็ง เพื่อลดปัญหาสุขภาพในโรคที่ป้องกันได้ โรคเรื้อรัง และการอภิบาลสุขภาพผู้สูงอายุ อีกทั้งร่วมสร้างชุมชนสุขภาพดี ที่อยู่อาศัยใน

สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพดี และวัฒนธรรมสุขภาพเข้มแข็ง ทำให้ประชาชนพึ่งตนเองทางสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

(4) การบริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมีการวางแผนอัตรากำลัง และระบบการพัฒนาบุคลากรที่มีมาตรฐานระดับแนวปฏิบัติที่ดี ทันสมัย และเป็นมืออาชีพ ให้มีความพร้อมในทักษะสากล ทั้งภาษาอังกฤษ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการสมัยใหม่ วัฒนธรรมไทย สากลและประเทศเพื่อนบ้าน และเพิ่มบรรยากาศการทำงานในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุข ใ้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน โดยเสริมสร้างความเข้มแข็งของค่านิยมร่วมสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืน

(5) การผลิตและพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ที่มีมาตรฐานการจัดการศึกษาระดับประเทศ โดยพัฒนาระบบการเรียนการสอนนักศึกษาแพทย์ชั้นคลินิกด้วยวิทยาการในการเรียนรู้ด้วยตนเองที่มีความทันสมัยของระบบการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตแพทย์ชนบทที่มีคุณภาพ

(6) การพัฒนาโรงพยาบาลสู่องค์กรดิจิทัล องค์กรนวัตกรรม และองค์กรสมรรถนะสูงที่มีธรรมชาติ โดยการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพสูง เชื่อมโยงเป็นโรงพยาบาลการพัฒนไทยแลนด์ 4.0 อย่างเข้มแข็ง ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เสริมสร้างโรงพยาบาลสู่องค์กรสมรรถนะสูง และเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรให้มีความเข้มแข็ง และมุ่งเติบโตทางการเงินการคลังสู่การพึ่งตนเองอย่างยั่งยืน

2.3 การประเมินและการสร้างความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลสุรินทร์

โรงพยาบาลสุรินทร์ได้ตระหนักถึงการประเมิน และการสร้างความสุขให้แก่บุคลากร จึงได้ขานรับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข โดยได้นำ Happinometer มาใช้เพื่อประเมินความสุขตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 โดยได้นำนโยบายมาแจ้งและให้ความรู้แก่บุคลากร และได้จัดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุข ดังต่อไปนี้

2.3.1 จัดสถานที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทดี โดยใช้หลักการ 5 ส. จัดเตรียมอาหารมื้อเที่ยงที่เน้นการรับประทานอาหารให้ครบ 5 หมู่. ในราคาประหยัด และการจัดสถานที่ออกกำลังกายให้กับบุคลากร (Fitness) โดยให้บริการตั้งแต่ 6.00-20.00 น.ทุกวัน กำหนดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และการดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพ กำหนดให้มีสวัสดิการบ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขจากการมีสุขภาพดี (Happy Body)

2.3.2 การจัดกิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งานกีฬา มีกิจกรรมจิตอาสาร้องเพลงให้ผู้ป่วยและญาติฟัง เพื่อให้บุคลากรมีความสุขจากการผ่อนคลาย (Happy Relax)

2.3.3 ส่งเสริมการมีน้ำใจที่ดีด้วยการสร้างวัฒนธรรมในองค์กรที่มีความเป็นมิตร เช่น การสวัสดิ์ทุกเช้า การแสดงความยินดีแก่ผู้ร่วมงานในวาระต่างๆ ความเอื้ออาทรเปลี่ยนให้บุคลากรได้รับประทานอาหาร ได้พักผ่อนในกรณีที่มีการทำงานที่ต้องใช้เวลานานต่อเนื่อง มีการทำงานแทนกันในกรณีที่มีความจำเป็น เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขจากการมีน้ำใจดี (Happy Heart)

2.3.4 จัดโครงการยกย่องเชิดชูผู้ที่ประพฤติดี มีการให้รางวัลและประกาศเกียรติคุณ จัดให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมธรรมะ โดยไม่ถือเป็นวันลา และจัดให้มีการสวดมนต์ทุกเช้าก่อนทำงาน มีการตัดบวชทุกวันพฤหัสบดีของทุกเดือน และการทำบุญตามประเพณีต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขจากการมีจิตวิญญาณดี (Happy Soul)

2.3.5 ส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันของคนในครอบครัว เช่น ทำบุญวันปีใหม่ การทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา การออกกำลังกายร่วมกัน เป็นต้น และส่งเสริมให้มีความกตัญญูรู้คุณต่อบุพการี เพื่อให้บุคลากรมีความสุขจากการมีครอบครัวดี (Happy Family)

2.3.6 จัดโครงการประหยัดทรัพยากรรูปแบบต่างๆ เช่น การประหยัดพลังงานไฟฟ้า การลดการใช้กระดาษโดยการเก็บข้อมูลในคอมพิวเตอร์ เป็นต้น และมีโครงการดูแลผู้ด้อยโอกาสในสังคมต่างๆ เช่น การดูแลผู้สูงอายุที่ขาดการดูแล ผู้ป่วยเรื้อรังนอนติดเตียงที่บ้าน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขจากการมีสังคมดี (Happy Society)

2.3.7 ส่งเสริมการค้นคว้าหาความรู้จากห้องสมุดโรงพยาบาลสุรินทร์ โดยการสร้างระบบสารสนเทศ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงและสืบค้นข้อมูลความรู้ต่างๆ ได้ง่าย จัดให้มีคู่มือ และวิธีการปฏิบัติในทุกกระบวนการพยาบาล รวมทั้งคู่มือ วิธีการปฏิบัติในการรับผู้ป่วยและส่งต่อผู้ป่วยระหว่างโรงพยาบาล จัดให้มีการทำ Case conference ทั้งในหน่วยงาน และร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ และจัดให้บุคลากรมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขจากการมีการใฝ่ศึกษาหาความรู้ (Happy Brain)

2.3.8 การจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์ของโรงพยาบาล โดยมีการออมเงินในรูปแบบต่างๆ เช่น การออมทรัพย์พิเศษดอกเบี้ยสูง การทำฌาปนกิจของตนเอง และกลุ่มสมรส การกู้เงิน เป็นต้น มีเกณฑ์ในการพิจารณา กำหนดเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนโดยใช้ P4P พร้อมทั้งกำหนดวันจ่ายเงินค่าตอบแทน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขจากการมีสุขภาพเงินดี (Happy Money)

2.3.9 การสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยการชี้แจงบทบาทหน้าที่ วิทยาลัยสันพันธกิจ คุณค่าในงานการ ส่งเสริมความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยการให้โอกาสบุคลากรไปอบรมผู้บริหารทั้งขั้นต้น ขั้นกลาง และขั้นสูง ตามคุณสมบัติที่พร้อมในการเลื่อนตำแหน่งของแต่ละบุคคล เป็นต้น มีการสนับสนุนให้มีการเรียนในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และการเรียนเฉพาะทาง เป็นต้น ให้โอกาสในการการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมา

มาด้วยความเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัย และสร้างนวัตกรรมใหม่ โดยจัดให้มีการอบรม การทำวิจัย พัฒนาทักษะการเรียนรู้ ส่งเสริมการเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร โดยการจัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ การค้นข้อมูลจากแหล่งความรู้ที่มีคุณภาพ เปิดโอกาส ให้พนักงานได้รับสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ทั้งในที่ประชุมและขณะทำงาน ปรับเปลี่ยน เพิ่ม อากาศ ให้เหมาะสมกับจำนวนผู้ป่วย และการดูแลรักษาผู้ป่วยเฉพาะทาง ปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน และความสุขสบายของผู้รับบริการและบุคลากร และปรับภูมิทัศน์ ของโรงพยาบาลให้สวยงาม และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้พนักงานสร้างความสนิท สนมกับเพื่อนร่วมงาน สร้างความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง เช่น การจัดกิจกรรม OD การจัดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานร่วมกัน เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรมีความสุขจากการมีงานที่ดี (Happy Work Life)

2.4 กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์

2.4.1 หน้าที่ความรับผิดชอบของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล

กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์นับว่ามีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการ ขับเคลื่อนนโยบายของโรงพยาบาลให้ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากกลุ่มการพยาบาลมีจำนวน บุคลากรมาก และมีความใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุด ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรทางการพยาบาล ทั้ง ระดับผู้บริหาร ระดับปฏิบัติการและบุคคลอื่นๆ โดยมีบทบาท หน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพ (สภาการพยาบาล,2546) ดังนี้

- 1) กำหนดนโยบายที่สอดคล้องกับนโยบายของ โรงพยาบาลเพื่อเป็นทิศทาง ทางการปฏิบัติงานของทุกหน่วยบริการการพยาบาลในโรงพยาบาล
- 2) วางแผนการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ให้บรรลุพันธกิจและตอบสนองนโยบายของกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล และของโรงพยาบาล
- 3) กำหนดแผนงาน แผนงบประมาณรวมทั้งการติดตามผลการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการนำไปปรับปรุง และสามารถปฏิบัติได้จริง
- 4) วิเคราะห์ต้นทุนบริการพยาบาลและควบคุมความคุ้มค่าของกิจกรรมการ พยาบาล
- 5) วางแผนกำหนดอัตรากำลังบุคลากร ควบคุมกำกับการจัดสรรอัตรากำลัง และการหมุนเวียนบุคลากรพยาบาลในทุกสาขาการพยาบาลให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการ ปฏิบัติงาน
- 6) กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และแนวทางในการสรรหาคัดเลือก บุคลากรให้เข้าสู่ตำแหน่งสูงขึ้นทั้งด้านบริหารและวิชาการ

7) จัดให้มีระบบบริการพยาบาลที่ครบถ้วน เพื่อการช่วยเหลือทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูแก่บุคคลครอบครัวและชุมชนบนพื้นฐานของการใช้กระบวนการพยาบาล

8) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดบริการสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชน

9) พัฒนาและส่งเสริมการใช้กระบวนการพยาบาลและองค์ความรู้ทางการพยาบาลและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อคงไว้ซึ่งคุณภาพในระดับสูง ของระบบการดูแลทางคลินิกและการบริการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

10) ดำเนินการบริหารและพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลเพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลมีศักยภาพและคุณสมบัติเหมาะสมเพียงพอต่อการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ

11) วางแผนปฏิบัติ และกำกับดูแลในหน่วยงานสนับสนุนให้มีการปฏิบัติการพยาบาลตามระเบียบมาตรฐานวิชาชีพบนพื้นฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

12) ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากงานบริการพยาบาลจนเป็นที่ปรึกษาในการแก้ไขปัญหาเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

13) วางระบบและดำเนินการประกันคุณภาพการพยาบาลในโรงพยาบาล

14) ร่วมวางระบบและดำเนินการพัฒนาเพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

15) บำรุงขวัญกำลังใจดูแลความเพียงพอของสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

16) ประสานความร่วมมือ กับองค์กรวิชาชีพเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าและผูกเกียรติ

2.4.2 การประเมินและการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลได้ตระหนักถึงการทำงานที่มีความสุขของพยาบาลวิชาชีพ จึงได้นำนโยบายของโรงพยาบาลมาใช้ ทั้งในการประเมิน โดยการใช้ Happinometer และการส่งเสริมความสุขในการทำงานให้กับพยาบาลตามแนวทางของโรงพยาบาลสุรินทร์ พร้อมทั้งมีการติดตามผลของการประเมิน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและจำเป็น เพราะจะทำให้ได้ทราบผลของการศึกษาวิจัย ที่จะนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการพัฒนาในการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ได้ ดังจะกล่าวต่อไปนี้

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาทั้งงานวิจัยจากต่างประเทศ และในประเทศ โดยสามารถแยกประเด็นสำคัญของการศึกษาได้ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) งานวิจัยที่ศึกษาความสุขในการทำงาน 2) งานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และ 3) งานวิจัยที่เกี่ยวกับการสร้างความสุขในการทำงานดังต่อไปนี้

3.1 ศึกษาความสุขในการทำงาน

3.1.1 การศึกษาในต่างประเทศ

มานีเยล (Manion, 2003) ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรทางการแพทย์จำนวน 24 คน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้จากการทำงาน การมีความคิดสร้างสรรค์ การสร้างสรรค์งาน และจากความสำเร็จในการทำงาน ทำให้แสดงอารมณ์ในทางบวก และพบว่า องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน มี 4 ด้าน คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

3.1.2 การศึกษาในประเทศ

จิราภรณ์ ภู่มบูรณ์ (2556) ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร จากกลุ่มตัวอย่าง 180 คน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความสบายใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

รัชมน วรรณพิณ และวาสนิ วิเศษฤทธิ (2555) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 12 คน พบว่า พยาบาลให้ความหมายความสุขในการทำงานว่า เป็นความอึดอ้อมใจ ภาควิชาใจในการทำงานพยาบาล ซึ่งงานพยาบาลเป็นงานที่ทำทลายความรู้ ความสามารถที่ได้สั่งสม ประสบการณ์พัฒนาจนเกิดลักษณะเฉพาะตน ต้องมีความอดทน เสียสละ รับผิดชอบสูง และเป็นการทำงานที่มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง และต่อชีวิตมนุษย์ทุกช่วงวัยที่ได้รับความสะดวกจากโรคภัยทั้งที่รักษาหายและไม่หาย ให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลตัวเองได้ ส่วนประสบการณ์ความสุขในการทำงานพยาบาลพบ 6 ประเด็นหลักดังนี้ 1) ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ 2) มีความสุขเมื่อปรับตัวได้ 3) ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและปลอดภัย 4) มีอิสระในงานที่ทำ 5) ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และ 6) ความสุขที่ได้จากพัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้

มีความรู้ความสามารถ ผลการศึกษาครั้งนี้สามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุข

กนกลักษณ์ เจษวรรณ์ และคณะ(2556) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 267 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยความกระตือรือร้นในการทำงาน และความสบายใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความเพลิดเพลินในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

วีรญา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามาริบัติ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และรายด้านซึ่งเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อม พบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความรักในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3.2 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

3.2.1 การศึกษาในต่างประเทศ

วิน โสเว่น (Veenhoven,1984) ได้ศึกษาสุขภาวะและความสุขในชีวิต พบว่า คนที่มีความสุขกับคนที่ไม่มีความสุขมีความแตกต่างกัน โดยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขประกอบด้วย 6 ลักษณะคือ

1) ทรัพยากรในตัวบุคคล (Personal resource) ที่เสริมสร้างความสามารถในการเผชิญปัญหาของบุคคล

2) บุคลิกภาพ (personality) เป็นความเชื่อ การชอบหรือไม่ชอบสิ่งต่างๆ และการให้ความสำคัญกับสิ่งต่างๆ

3) รูปแบบการดำเนินชีวิต (Life style) ที่มีความพากเพียร มีสติ พร้อมเปิดรับความสุข และมีส่วนร่วมในกิจกรรมสันทนาการต่างๆ

4) ความปรารถนา (Longings) ที่มุ่งให้ความสำคัญกับครอบครัว สุขภาพ และความไม่รุนแรงในชีวิต แต่จะไม่มุ่งเป้าหมายไปที่ฐานะทางเศรษฐกิจ โดยจะมุ่งตอบสนองความต้องการที่แท้จริงจากภายในมากกว่า

5) ความเชื่อมั่น (Conviction) ในค่านิยมศาสนา การยึดถือขนบธรรมเนียมและมุมมองที่มีต่อความสุขเป็นต้น

6) การเล็งเห็นและซาบซึ้งถึงคุณค่า (Appreciation) โดยบุคคลที่มีความสุขจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดสนิทสนม และการมีความพึงพอใจในตนเอง

วิลเลอร์ และ ไรดิง (Wheeler and Riding, 1994 อ้างใน สุวรรณ ภูบุญเดิม, 2558) ศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นปัจจัยสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านปริมาณงาน และความกดดันด้านเวลา ด้านปัญหาในองค์กร และการบริหารจัดการ ด้านสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างบุคคล และด้านสภาพการทำงานและสิ่งแวดล้อม

เฮไลท์เฮิน (Heylighen, 1999 อ้างถึงในสิรินทร แซ่จั่ว, 2553) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขพบว่ามี 8 ปัจจัย คือ

1) ความมั่งคั่ง (*Wealth*) โดยวัดจากกำลังซื้อวัตถุเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนได้ แต่พบว่าความมั่งคั่งช่วยเพิ่มความสุขได้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

2) การเข้าถึงความรู้ (*Access to knowledge*) โดยวัดจากการอ่านออกเขียนได้ การสื่อสาร และการตอบสนองจากความสามารถทางสติปัญญาของตน

3) การมีอิสระส่วนบุคคล (*Personal Freedom*) เป็นความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขของบุคคลจากความสามารถในการควบคุมมากกว่าการถูกควบคุม แต่เมื่อรู้สึกถูกควบคุมก็จะกลับสู่ความต้องการทางวัตถุขึ้นมาแทน

4) ความเสมอภาค (*Equality*) กล่าวคือผู้ที่มีตำแหน่งต่ำกว่าจะมีสิทธิ์ในการควบคุมสิ่งต่างๆ ได้น้อยกว่าผู้ที่มีตำแหน่งสูงซึ่งจะมีสิทธิ์พิเศษต่างๆ มากกว่า

5) สุขภาพแข็งแรง (*Health*) พบว่าบุคคลที่มีความสุขมักจะไม่ค่อยเจ็บป่วย และมักจะมีชีวิตที่ยืนยาวมากกว่าผู้ที่ไม่มีความสุข และพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างความสุขกับสุขภาพกาย

6) สุขภาพจิตดี (*Psychological characterized*) พบว่าบุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตของตนได้ และสามารถฟื้นฟูสภาพจิตได้เร็วกว่าผู้ที่ไม่มีความสุข มีความใส่ใจความรู้สึกผู้อื่น มีความเปิดเผย และการทำให้เป็นจริงด้วยตนเอง (*Self actualization*)

7) ตำแหน่งทางสังคม (*Social Position*) พบว่า บุคคลที่มีความสุขมักจะเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูง เนื่องจากบุคคลเหล่านี้มีความสามารถในการควบคุมชิ้นงานที่ทำได้มากกว่าการถูกสั่งการจากหัวหน้าเพียงอย่างเดียว

8) เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต (*Life event*) พบว่า บุคคลที่มีความสุขจะเชื่อว่าตนเองสามารถกำหนดชีวิตหรือเป้าหมายในชีวิตได้ และถ้าเกิดความล้มเหลวขึ้นตนเองสามารถตัดสินใจและควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ได้ และพบว่า ความสุขเกิดจากเหตุการณ์ในชีวิตที่น่ายินดี เช่น การแต่งงาน การได้เลื่อนตำแหน่งงาน และการที่ไม่มีเหตุการณ์เลวร้ายเข้ามาในชีวิต เช่น อุบัติเหตุ การให้ออกจากงาน เป็นต้น

พรีมุซิก เบนเนตต์ และเฟอห์นแฮม (Premuzic, Bennett and Furnham, 2007 อ้างใน อาริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ, 2558) ศึกษาปัจจัยด้านบุคลิกภาพที่ก่อให้เกิดความสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านบุคลิกภาพในแง่ความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถรองรับแรงกดดัน ควบคุมอารมณ์ได้ มีความสุขุม สงบ เชื่อมมั่นในตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดี ชอบอยู่เป็นกลุ่ม ชอบเข้าสังคม ชอบแสดงออก มีจิตสำนึกที่ดี และมีความประนีประนอม จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางอารมณ์ และความสุข

3.2.2 การศึกษาในประเทศ

จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) ศึกษา ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร จากกลุ่มตัวอย่าง 180 คน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในลักษณะการจ้างงานปัจจุบัน แผนก/ หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน อายุ และตำแหน่งในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรายได้ต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ

จूरรัตน์ สายสมบัติ และฉัตรสุนัน พฤกษ์ภิญโญ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านการรับรู้ลักษณะงาน และการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3 รายด้านย่อย คือ 1) การได้รับรางวัลและรับรองความสามารถ 2) การได้รับทรัพยากรและการได้รับข้อมูลข่าวสาร ระยะเวลาในการทำงาน และ 3) การรับรู้ลักษณะงานด้านผลป้อนกลับของงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้

ศิริพร จิรวัดน์กุล และคณะ (2555) ศึกษาความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย จากกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณจำนวน 3,219 คน และจากกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพจำนวน 518 คน และในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ความสุขเกิดจากอุดมการณ์ที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณของพยาบาลให้เข้มแข็ง ให้สามารถคงอยู่ในวิชาชีพนี้ อุดมการณ์อันเกิดจากใจรักในวิชาชีพ การช่วยผู้ป่วยและประชาชน และ ในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความสุข และความคิดคงอยู่ในวิชาชีพ ประกอบด้วยปัจจัย 7 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัย ความรุนแรง สวัสดิการ ความก้าวหน้า อำนาจต่อรอง การยอมรับ และบรรยากาศในการทำงาน

กนกลักษณ์ เจษวรัญญู และคณะ (2556) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช จากกลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 267 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ปัจจัยค้ำจุนมีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัจจัยค้ำจุนที่มีระดับสูง ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในครอบครัวมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงานตามลำดับ

บุญพิชชา จิตต์ภักดี และคณะ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐ จากจำนวน 249 คน พบว่า ความสุขในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

วีรญา สิริจรรยาพงษ์ (2556) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามธิบดี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 305 คน พบว่า ปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ บรรยากาศจริยธรรมในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศจริยธรรมในงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

อัชฌา ชื่นบุญ และคณะ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์แมรี กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณจำนวน 545 คน และเชิงคุณภาพเป็นหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 9 คน และผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 8 คน พบว่า 1) ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในงาน คุณลักษณะของงาน ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่คุณลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สำหรับด้านผลลัพธ์ที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ความรู้สึกต่องาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อารมณ์ความรู้สึกต่องานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในชีวิตตามลำดับ 3) ปัจจัยระดับองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ลักษณะของงาน และสภาพแวดล้อมในงานตามลำดับ สำหรับผลลัพธ์ที่คาดหวังไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน 4) จากผลการสนทนากลุ่ม พบว่า โดยรวมมีความสุขในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานถึงแม้ว่าบางเวลาจะรู้สึกเหนื่อยท้อใจ และเหนื่อยหน่ายบ้าง ความคิดเห็นต่อปัจจัยประกอบด้วย

1. ด้านสภาพแวดล้อมมองว่า ผู้นำและการบริหารมีความใกล้ชิดและบริหารแบบครอบครัวโครงสร้างองค์กรและกฎระเบียบมีความชัดเจน วัตถุประสงค์เอื้อต่อการทำงาน และองค์กรมีความมั่นคง สำหรับการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องการให้ปรับสวัสดิการการรักษาพยาบาล

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงานมีความเห็นว่า งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญต่อผู้อื่นและองค์กรและมีความภูมิใจในงานที่ทำ งานมีความหลากหลาย มีอิสระในการตัดสินใจระดับหนึ่ง การทราบผลสะท้อนกลับจากงานเป็นลายลักษณ์อักษรและวิธีการประเมินควรมีความเที่ยงตรงกว่านี้ 3) ปัจจัยด้านผลลัพธ์ที่คาดหวัง งานประสบผลสำเร็จเป็นส่วนใหญ่ การได้รับการสนับสนุนเต็มที่ตามความสามารถ อีกทั้งได้รับการสนับสนุนให้มีการอบรมและการศึกษาต่อ และ 4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีการทำงานเป็นทีมดี ในแผนกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

อภิญา ศรีจันทร์ และคณะ (2556) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 246 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณค่าในตนเอง และสภาพแวดล้อมในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่มีความสุขในการทำงานสูงกว่าสถานภาพสมรสโสด/หย่า/แยกอายุ การรับรู้คุณค่าในตนเอง และสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สภาพแวดล้อมในงาน ด้านการมีคุณค่าในสังคม ความเป็นธรรม การมีเป้าหมายภายนอกทั่วไป และความก้าวหน้าทางอาชีพ การรับรู้คุณค่าในตนเอง ด้านการมีความสำคัญและการมีอำนาจเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้

ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์ และคณะ(2557) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 209 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ผู้ที่ปฏิบัติงานต่างแผนกกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีอายุและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความสุขในการทำงาน โดยสามารถใช้ทำนายความสุขในการทำงานได้

เบญจพร ก่องบุญยาพงษ์ และ ดวงกมล ปิ่นเฉลียว (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 160 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ใน

ระดับสูง โดยปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขของในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สิรินันท์ ขุนเพชร และฮอเดีเย บิลยะลา (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง และพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับครอบครัว

สรุปว่า จากการทบทวนงานวิจัย พบว่า ส่วนมากเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนน้อยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ และงานวิจัยแบบผสมผสาน งานวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า เป็นลักษณะการวิจัย ดังนี้ 1) การวิจัย เชิงความสัมพันธ์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในงาน ซึ่งสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ และ 2) การวิจัยเชิงสำรวจได้ศึกษาความสุขในการทำงาน ในงานวิจัยเชิงคุณภาพได้ศึกษาความสุขในการทำงาน พบมุมมองความหมายของความสุขในการทำงาน องค์ประกอบความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และในงานวิจัยแบบผสมผสานศึกษาความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน พบปัจจัยระดับองค์กร และมีมุมมองเชิงคุณภาพในปัจจัยระดับองค์กร ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยทั้งหมด ไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งของในประเทศ และต่างประเทศ

กล่าวโดยสรุป จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งหมด ได้แก่ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความสุข ความหมายของความสุขในการทำงาน องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ผลของความสุขในการทำงาน การประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการทบทวนในส่วนขององค์กรทั้งส่วนของโรงพยาบาลและกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการดำเนินการวิจัยในบทที่ 3 ต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method) เพื่อศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางการ วิจัยเชิงปริมาณ และเสริมด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้คำตอบของการวิจัยที่มีความครอบคลุม ลุ่มลึก ชัดเจน ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษามากยิ่งขึ้น (วัลนิกา ฉลากบาง 2560) โดยมีวิธีในการดำเนินการวิจัยดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุรินทร์ มีจำนวนทั้งสิ้น 744 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ พยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุรินทร์ โดยมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป และปฏิบัติงาน ในแผนกต่าง ๆ ของโรงพยาบาลสุรินทร์ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มที่ 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อจัดทำข้อมูลเชิงปริมาณ โดยมี ขั้นตอนการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างและวิธีสุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1) การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อตอบแบบสอบถาม ความสุขในการทำงานโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) โดยการแบ่ง ประชากรออกเป็นช่วงๆที่เท่ากันแล้วสุ่มหน่วยแรกและหน่วยต่อไปจากช่วงสัดส่วนที่คำนวณไว้ การคำนวณขนาดตัวอย่างจากการประมาณค่าเฉลี่ยประชากรโดยการกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน สัมพัทธ์(r) ที่ 0.1 (วิไล กุศลวิศิษฐ์กุล 2556: น. 5-45)

จากสูตร

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}, \quad n_0 = \frac{Z^2 \alpha_2 CV^2}{r^2}, \quad CV = \frac{S}{\bar{X}}$$

โดยที่ N = ขนาดของประชากร 744 คน

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

r = ค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ที่กำหนด 10 %

$Z_{\alpha/2}$ = คะแนนมาตรฐานความเชื่อมั่น 95% $\alpha = 0.05$ $Z_{\alpha/2} = 1.96$

CV = ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรปรวน (coefficient of variation)

(กรณีไม่ทราบ S และ) \bar{X} ให้กำหนด CV = 1 เพื่อให้ได้ขนาดตัวอย่างมากที่สุด)

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

\bar{X} = ค่าเฉลี่ย

สามารถคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n_0 = \frac{(1.96)^2 \times 1^2}{(0.1)^2}$$

$$= \frac{3.8416 \times 1}{0.01}$$

$$n = \frac{384.16}{1 + \frac{384.16}{744}} = 253.3$$

$$n = 254$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการคำนวณในครั้งนี้เท่ากับ 254 คน

2) สุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพแต่ละแผนก โดยใช้วิธี Computer random sampling ตามคุณสมบัติที่ได้กำหนดไว้ตามจำนวนที่ต้องการ และซ้ากับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อทำข้อมูลเชิงคุณภาพ

3) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของแต่ละแผนก โดยคำนวณด้วยวิธีการ โดยคำนวณด้วยวิธีการดังนี้ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก = พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด X พยาบาลวิชาชีพทั้งหมดในแต่ละแผนก หาดด้วย พยาบาลวิชาชีพทั้งหมดในรพ.สุรินทร์

ตารางที่ 3.1 จำนวนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกของโรงพยาบาลสุรินทร์

แผนก	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ผู้ป่วยนอก	41	14	5.51
- งานพยาบาลผู้ป่วยนอก	41	14	5.51
ผู้ป่วยใน	424	145	57.09
- หอผู้ป่วยสูติ-นรีเวชกรรม	42	14	5.52
- หอผู้ป่วยศัลยกรรม	105	36	14.17
- หอผู้ป่วยอายุรกรรม	154	53	20.87
- หอผู้ป่วยทารกแรกเกิด และ เด็ก	44	15	5.91
- หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูก และข้อ	34	12	4.72
- หอผู้ป่วยตา หู คอ จมูก	17	6	2.36
- หอผู้ป่วยระบบทางเดิน ปัสสาวะ	10	3	1.18
- หอผู้ป่วยจิตเวช	18	6	2.36
หน่วยงานพิเศษ	279	95	37.40
- แผนกผู้ป่วยหนัก	107	37	14.57
- ไตเทียม	4	1	0.39
- ห้องคลอด	23	8	3.15
- หน่วยผ่าตัด 4	20	7	2.75
- หน่วยผ่าตัด 5	20	7	2.75
- วิทยาลัยพยาบาล 4	15	5	1.97
- วิทยาลัยพยาบาล 5	15	5	1.97
- งานการดูแลผู้ป่วยระยะยาว (Long term care)	4	1	0.39
- งานการดูแลผู้ป่วยแบบ ประคับประคอง (Palliative care)	5	2	0.79

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

แผนก	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
- งานพยาบาลผู้ป่วยอุบัติเหตุ ฉุกเฉิน และศูนย์รับส่งต่อ	41	13	5.13
- หอผู้ป่วยศูนย์มะเร็ง เคมี บำบัด และรังสีรักษา	17	6	2.36
- ห้องตรวจสวนหัวใจ	5	2	0.79
- ศูนย์ส่องกล้อง	3	1	0.39
รวม	744	254	100

(ที่มาข้อมูล จากรายงานบุคลากร ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์, 2559)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ 2 เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อจัดทำข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เพื่อทำการสนทนากลุ่ม (Focus group) ได้จำนวน 6–8 คน (ทวิศักดิ์ นพเกสร, 2551) หรือ 6–12 คน (ศิริพร จิรวัดน์กุล, 2546) ซึ่งผู้ทำการวิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 16 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มๆแรก คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูง 8 คนแรก และกลุ่มที่สอง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำ 8 คนสุดท้าย โดยทำการสนทนากลุ่มทีละกลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษาได้อย่างครอบคลุมเงื่อนไขต่างๆให้ได้มากที่สุด

1.2.3 เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria) ทั้ง 2 กลุ่ม ดังนี้

1) เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ประกอบวิชาชีพพยาบาล สำเร็จการศึกษาพยาบาลระดับเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่า และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้น 1 จากสภาการพยาบาล

2) ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุรินทร์ ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

3) ยินดีและมีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการทำวิจัย

1.2.4 เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) ทั้ง 2 กลุ่ม ดังนี้

1) เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์ที่ไม่อยู่ปฏิบัติงาน ณ ช่วงเวลาที่

เก็บข้อมูล

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัย ในครั้งนี้มี 2 ชุด ได้แก่

2.1.1 เครื่องมือชุดที่ 1 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถาม การศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

2.1.2 เครื่องมือชุดที่ 2 เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแนวทางในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อศึกษาประสบการณ์ ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ที่มีต่อความสุขในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.2 การสร้างเครื่องมือ

2.2.1 ผู้ศึกษาได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาความสุขและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

2.2.2 รายละเอียดของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1) เครื่องมือในการศึกษาวิจัยชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามการศึกษาวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ผู้ศึกษาได้ แบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำลงในช่องว่าง ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง แผนกงาน ลักษณะการจ้างงาน .เงินเดือนและค่าตอบแทน โดยรวมเฉลี่ย รายได้เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต สภาพการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ดัดแปลงมาจากแนวคิดของวาร์ (Warr, 2007) มีองค์ประกอบทั้งหมด 3 ด้าน คือ ความความเพลิดเพลิน ความสุขสบายใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) และให้คะแนนจาก 1-5 โดยเรียงคำตอบจากทางบวกมากที่สุด (Most positive response) ไปยังทางลบมากที่สุด (Most negative response) ซึ่งมีลักษณะดังนี้ (Likert Scale อ้างอิงใน บุญใจ ศรีสถิตินราทร, 2555)

คะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	เห็นด้วย
3	ไม่แน่ใจ
2	ไม่เห็นด้วย
1	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การจำแนกความหมายคะแนนจากแบบสอบถาม (Semantic Differentials) ความสุขในการทำงาน โดยใช้คะแนนเฉลี่ย แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดช่วงคะแนน และจำแนกความหมายคะแนนตามค่าเฉลี่ยดังที่ บุญใจ ศรีสถิตินราทร (2555, น. 95) เสนอแนะไว้

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.51-5.00	มากที่สุด
3.51-4.50	มาก
2.51-3.50	ปานกลาง
1.51-2.50	น้อย
1.00-1.50	น้อยที่สุด

2) เครื่องมือในการศึกษาวิจัยชุดที่ 2 เป็นแนวทางในการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อศึกษาประสบการณ์ ความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ที่มีต่อความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองประกอบด้วย คำถามนำ ความสุขในการทำงาน และการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อใช้ยืนยันและสนับสนุนต่อผลการสำรวจระดับความสุขในการทำงาน และนำความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมาสนับสนุนเพื่อเป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(1) เตรียมแนวทางการสนทนากลุ่ม (Guideline) โดยผู้วิจัยเตรียมความรู้ด้านเนื้อหา จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และการสร้างความสุขในการทำงาน ทั้งจากงานวิจัย ตำรา และเอกสารวิชาการต่างๆ

(2) ร่างแนวทางในการสนทนากลุ่ม วิธีการ และบทสนทนาภายในกลุ่ม/ ฝึกทักษะการสนทนากลุ่ม กับอาจารย์ที่ปรึกษา

(3) นำแนวทาง และบทสนทนากลุ่มที่ได้สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อปรับปรุงและแก้ไขข้อคำถามให้มีความเหมาะสม และตรงตาม วัตถุประสงค์ที่จะศึกษา

(4) ปรับปรุงเนื้อหาตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ พริษาร่วม และฝึกใช้บทสนทนาก่อนที่จะมีการนำไปใช้สนทนาจริงกับกลุ่มตัวอย่าง

2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.3.1 การหาความตรง (Validity) ของเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ

1) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม และแนวทางการสนทนากลุ่มที่สร้างขึ้นเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความชัดเจน ความเหมาะสม ของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา และภาษาที่ใช้ พร้อมทั้งปรับปรุงและแก้ไขตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

2) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์พร้อม โครงร่างวิทยานิพนธ์ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ใน ด้านการบริหาร ด้านการพยาบาล และด้านวิชาการ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบเพื่อ พิจารณาความตรงตามเนื้อหา โดยดูความสอดคล้องระหว่างกรอบแนวคิดทฤษฎี นิยามเชิง ปฏิบัติการ แล้วให้ประเมิน พิจารณาลงความเห็น และให้คะแนนตามรายข้อคำถาม (Rovinelli and Hambleton 1997 อ้างอิงในบุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555) ซึ่งค่าคะแนนแต่ละระดับมีความหมาย ดังต่อไปนี้

คะแนน	ความหมาย
+1	เห็นว่าสอดคล้อง
0	ไม่แน่ใจ
-1	เห็นว่าไม่สอดคล้อง

นำข้อมูลที่รวบรวมจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC (ดัชนีความ สอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ตามสูตร ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ หมายถึง คะแนนรวมทั้งหมดของผู้ทรงคุณวุฒิ

N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

หลังจากคำนวณหาค่า IOC นำมาได้พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5-1.00 คัดเลือกใช้ได้ และนำข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 พิจารณาตัดทิ้งหรือนำมาปรับปรุงแก้ไข ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

พบว่า เครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า แนวคำถามในการสนทนากลุ่มทุกแนวคำถาม มีค่า IOC เท่ากับ 0.60 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดและยอมรับได้ ส่วนเครื่องมือในการวิจัยเชิงปริมาณ ข้อคำถามในแบบสอบถามส่วนใหญ่มีค่า IOC เท่ากับ 0.60-1.00 แต่มีข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.40 จำนวน 2 ข้อ จึงได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมแล้ว ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ข้อ 8 เงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมเฉลี่ยต่อเดือนได้ปรับให้สูงขึ้นตามความเป็นจริงในปัจจุบัน

ตอนที่ 2 ข้อมูลความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ข้อ 9 ท่านทำงานโดยไม่มีสิ่งรบกวนจิตใจ เช่น โกรธ วิตกกังวล เป็นต้น ปรับเป็น ท่านทำงานโดยไม่มีสิ่งรบกวนจิตใจ เช่น วิตกกังวล หงุดหงิด เป็นต้น ได้ปรับเป็น ท่านทำงานโดยไม่มีสิ่งรบกวนจิตใจ เช่น วิตกกังวล หงุดหงิด เป็นต้น

2.3.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้ศึกษาวิจัยได้นำแบบสอบถาม ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน โดยเลือกประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยงโดยรวม และรายด้าน โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยเกณฑ์ค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้อยู่ระหว่าง 0.7 – 0.8 หรือระดับดีมากอยู่ระหว่าง 0.8-0.9 (อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2557, น. 95) ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนดและยอมรับได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.81 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก จากนั้นผู้ศึกษาวิจัยจึงนำข้อคำถามชุดนี้ไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.88 ซึ่งเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ระดับดีมาก เช่นกัน

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลสุรินทร์

ตัวแปร	ค่าความเที่ยงที่ใช้ ทดลอง (n=30)	ค่าความเที่ยงที่ใช้ เก็บจริง (n=254)
ความสุทธรายข้อด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน		
1. ท่านรู้สึกสนุกสนานไปกับงานที่ทำ	0.81	0.87
2. ท่านรู้สึกเบิกบานใจที่ได้ทำงานที่นี่	0.79	0.87
3. ท่านยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	0.79	0.87
4. ท่านทำงานจนรู้สึกเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	0.82	0.88
ความสุทธรายข้อด้านความสบายใจในการทำงาน		
1. ท่านรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน	0.81	0.88
2. ท่านทำงานโดยไม่ค่อยมีอุปสรรคในการทำงาน	0.82	0.88
3. ท่านมักทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	0.79	0.87
4. ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.79	0.87
5. ท่านทำงานโดยไม่มีสิ่งรบกวนจิตใจ เช่น วิตกกังวล หงุดหงิด เป็นต้น	0.82	0.88
ความสุทธรายข้อด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน		
1. ท่านมีความสนใจและเอาใจใส่ในงานที่ทำ	0.78	0.87
2. ท่านมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	0.79	.87
3. ท่านทุ่มเทให้กับงาน และสามารถทำงานได้เสร็จในเวลาที่กำหนด	0.78	0.88
ความสุขในการทำงานโดยรวม		
ความสุขในการทำงานโดยรวม	0.81	0.88

2.3.2 การสนทนากลุ่ม หลังจากผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านแล้ว ซึ่งแนวคำถามได้ค่า IOC ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงนำเรียนอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาการสนทนากลุ่มทางสื่อวีดิทัศน์ และผ่านการฝึกทักษะการสนทนากลุ่ม และการใช้แนวทางการสนทนากลุ่มจากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยฝึกสถานการณ์จำลองร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนทำกลุ่มสนทนาจริงกับผู้ร่วมสนทนากลุ่มต่อไป

3. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ได้ดำเนินการเพื่อพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

3.1 ดำเนินการขอเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (รหัส 2585100320 วันที่ 5/11/2561)

3.2 ดำเนินการขอใบเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสุรินทร์ (เลขที่หนังสือรับรอง 68/2561 วันที่ 13/12/61)

3.3 ขออนุญาตในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุรินทร์ และดำเนินการตามขั้นตอนของโรงพยาบาล

3.4 ส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ และแนบเอกสารแสดงความยินยอมในการศึกษาวิจัยของผู้เข้าร่วมการวิจัย โดยแยกใส่ซองให้กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย และวิธีการตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธหรือหยุดตอบแบบสอบถามได้ เมื่อไม่ประสงค์จะตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับโดยใส่ซองตอบกลับตามที่ผู้ทำการศึกษาวิจัยได้เตรียมไว้ให้เป็นซองปิดผนึก ไม่ระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม และสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยไม่ก่อให้เกิดผลเสียหรือผลกระทบต่อการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.5 เมื่อสิ้นสุดการศึกษาวิจัยและรวบรวมเป็นรูปเล่มเสร็จสิ้นแล้ว จะทำลายแบบสอบถามทั้งหมด และเสนอผลการศึกษาวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.1 ขั้นตอนการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม

4.1.1 ดำเนินการขอเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และเอกสารรับรองการเป็นนักศึกษา จากสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากโรงพยาบาลสุรินทร์

4.1.2 ส่งเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์และเอกสารรับรองการเป็น

นักศึกษา จากสาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชถึงโรงพยาบาลสุรินทร์

4.1.3 ดำเนินการขอเอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลสุรินทร์

4.1.4 ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำวิจัย ไปยังผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสุรินทร์ และดำเนินการตามขั้นตอนของโรงพยาบาล

4.1.5 ดำเนินการติดต่อกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลเพื่อขอเก็บข้อมูล หลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บข้อมูลจากรองผู้อำนวยการฝ่ายภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์แล้ว จึงมอบแบบสอบถามที่บรรจุในซองให้แก่หน่วยงานด้วยตนเอง พร้อมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการตอบแบบสอบถามพร้อมกำหนดวันขอรับแบบสอบถามคืนจากตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจะเป็นผู้เก็บแบบสอบถามตามวันเวลาที่กำหนด

4.1.6 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล และเลือกแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วน มาบันทึกข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

4.2 ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) รวบรวมข้อมูลความสุขในการทำงาน และการสร้างความสุขในการทำงานจากการสนทนากลุ่ม พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูง 8 คนแรกและต่ำ 8 คนสุดท้าย โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

4.2.1 ขั้นตอนการเตรียมการ

1) ดำเนินการติดต่อกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลเพื่อขออนุญาตรองผู้อำนวยการฝ่ายภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลสุรินทร์ เก็บข้อมูลการสนทนากลุ่ม

2) เตรียมผู้ร่วมสนทนากลุ่ม(ผู้ให้ข้อมูล) และติดต่อให้เข้าร่วมการสนทนา โดยเลือกจากพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีคุณสมบัติเบื้องต้นคล้ายคลึงกัน (Homogenous Group Sampling) คือ มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูง 8 คนแรกและต่ำ 8 คนสุดท้าย มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จากนั้นได้ทำการเลือกผู้ให้ข้อมูล โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลายมากที่สุด (Maximum variation sampling) ในแง่แผนกที่ปฏิบัติงาน ให้ครบทั้ง 3 แผนกงานรวม 16 คน โดยรายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มตลอดจนการดำเนินการต่างๆ จะถูกเก็บเป็นความลับ

3) เตรียมเนื้อหา โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูลทำความเข้าใจในประเด็นที่จะศึกษาให้ชัดเจน

4) เตรียมอุปกรณ์ในการจัดสนทนากลุ่ม ได้แก่ กระดาษหรือบอร์ด เทป

บันทึกเสียง สมุดบันทึก ปากกาบันทึกข้อมูล เตรียมอาหารว่าง และของสมนาคุณตามสมควร เพื่อเป็นการขอบคุณผู้ร่วมสนทนาที่สละเวลามาร่วมสนทนา

5) *เตรียมสถานที่* โดยใช้ห้องประชุมวิชาการของห้องสมุดศูนย์แพทย์โรงพยาบาลสุรินทร์ ซึ่งสามารถควบคุมเสียงจากภายนอก และไม่สามารถสังเกตหรือมองเห็นได้

4.2.2 ขั้นตอนการดำเนินการสนทนากลุ่ม

การดำเนินการการสนทนากลุ่ม เมื่อผู้ให้ข้อมูลมาพร้อมกัน ผู้วิจัยเชิญผู้ให้ข้อมูลเข้าร่วมกลุ่มเพื่อเริ่มการดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยใช้เวลาหนึ่งชั่วโมงสามสิบนาที มีการดำเนินการ ดังนี้

1) *ดำเนินการสนทนากลุ่ม* โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการ เมื่อทุกคนมาพร้อมกัน รับประทานอาหารว่าง เครื่องดื่ม พุดคุยในเรื่องทั่วไปเพื่อสร้างบรรยากาศ

2) *เริ่มการสนทนากลุ่ม* ผู้วิจัยกล่าวทักทาย แนะนำตนเอง และผู้ช่วยดำเนินการสนทนากลุ่ม ชี้แจงเป้าหมายของการสนทนากลุ่ม และกล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกคน

3) *ขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนาบนเทปบันทึกเสียง* และบอกข้อมูลการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล โดยรับรองว่าจะไม่มีการเปิดเผยผู้ให้ข้อมูล และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

4) *บอกบทบาทของผู้ดำเนินการสนทนา* ผู้ช่วยดำเนินการสนทนา และผู้ร่วมสนทนา

5) *ให้ผู้ร่วมสนทนาแต่ละท่านแนะนำตนเองต่อกลุ่ม*

6) *ใช้คำถามนำเกี่ยวกับสภาพการทำงานเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการและเชื่อมโยงการสนทนาเข้าสู่แนวคำถามตามลำดับ* โดยใช้คำถามปลายเปิดพร้อมกระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มได้แสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โดยผู้ดำเนินการสนทนากลุ่มสังเกตปฏิกิริยา รับฟัง ซักถามเพื่อความกระจ่าง และบันทึกการสนทนาเพื่อการวิเคราะห์ (ดูแนวคำถามประกอบ)

7) *กล่าวสรุปข้อมูลที่ได้จากการสนทนา* และให้ผู้ให้ข้อมูลลงคะแนนข้อมูลแต่ละข้อคำถามที่คิดว่าสำคัญ 3 ลำดับ ลงในกระดาษที่จัดเตรียมไว้

8) *ผู้ดำเนินการสนทนา* กล่าวสรุป และขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่มอีกครั้ง ยืนยันถึงคุณค่าและประโยชน์ของสิ่งที่ได้รับจากการสนทนาแล้วปิดการสนทนากลุ่ม

9) *รวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม* นำมาจัดหมวดหมู่ และวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งเป็นการเจนนับจำนวนของถ้อยคำ ประโยค หรือใจความที่ต้องการวัด (สุภาวศ์ จันทวานิช, 2556) เพื่อใช้เป็นข้อมูลยืนยันข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีวิจัยทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และระดับความสุขในการทำงานด้วยสถิติเชิงพรรณนา (*descriptive statistics*) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยจำแนกเป็นรายชื่อ

5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูล เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนกงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA)

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพหลังจากได้ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) (สุภางค์ จันทวานิช, 2556) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

5.2.1 นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปแบบคำต่อคำมาอ่านและทำความเข้าใจข้อมูลที่ได้

5.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการถอดเทปแบบคำต่อคำมาลงรหัสข้อมูล โดยพิจารณาจากกลุ่มคำ ประโยคหรือคำพูดที่มีความหมายเกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา คือความสุขในการทำงานและแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน มาพิมพ์ลงในตารางสรุปการสนทนากลุ่ม

5.2.3 นำข้อความหรือประโยคที่ได้มาจัดกลุ่มประเด็นต่างๆให้เป็นหมวดหมู่

5.2.4 ตัดข้อมูลที่ไม่เกี่ยวข้องออก

5.2.5 นำกลุ่มคำที่ได้มาลงรหัส จนกระทั่งข้อมูลมีความอิมตัว

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนกงาน ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ โดยผู้ศึกษาวิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ (ตารางที่ 4.1)

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (ตารางที่ 4.2) และจำแนกเป็นรายข้อ (ตารางที่ 4.3)

2.2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงลำดับแรก และกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำลำดับสุดท้าย (ตารางที่ 4.4)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนกงาน (ตารางที่ 4.5)

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการสนทนากลุ่ม (ตารางที่ 4.6)

ตอนที่ 5 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการสนทนากลุ่ม (ตารางที่ 4.7) และจากข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.8)

ตอนที่ 6 ผลการวิจัยจากการศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งจากแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n=254 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
อายุ		
21 – 30 ปี	97	38.2
31 - 40 ปี	43	16.9
41-50 ปี	71	28
51 ปีขึ้นไป	43	16.9
สถานภาพสมรส		
โสด	115	45.3
คู่	124	48.8
หม้าย	7	2.8
หย่า/แยก	8	3.1
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	242	95.3
ปริญญาโท	12	4.7
ปริญญาเอก	0	0
ตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติการ	109	42.9
ระดับชำนาญการ	120	47.2
ระดับชำนาญการพิเศษ	4	1.6
อื่นๆ(พยาบาลวิชาชีพ)	21	8.3
แผนก/หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน		
ผู้ป่วยนอก	14	5.5
ผู้ป่วยใน	145	57.1
หน่วยงานพิเศษ	95	37.4

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ลักษณะการจ้างงาน		
ข้าราชการ	233	91.4
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	0	0
ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	21	8.3
ลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ	0	0
เงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมเฉลี่ย		
	54	21.3
15,000 – 20,000 บาท	61	24
20,001 – 25,000 บาท	32	12.6
25,001 – 30,000 บาท	33	13
30,001 – 35,000 บาท		
เงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมเฉลี่ย(ต่อ)		
35,001 – 40,000 บาท	25	9.8
40,001 บาทขึ้นไป	49	19.3
มีรายได้เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต		
เพียงพอ	161	63.4
ไม่เพียงพอ	93	36.6
สภาพการทำงานโดยทั่วไปตามความคิดเห็นของท่าน		
1. ภาระงาน 1. เหมาะสม.....	120	47.2
2. ไม่เหมาะสม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)	134	52.8
2.1 ภาระงานประจํามาก ..	54	21.3
2.2 งานนอกเหนืองานประจํามีจํานวนมาก	42	16.5
2.3 ทั้งสองข้อ	38	15

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน(คน)	ร้อยละ
2 อัตรากำลัง	1. เพียงพอ	80	31.5
	2 ไม่เพียงพอ	174	68.5
	2.1 พยาบาลน้อย ผู้ป่วยมาก เป็นบางครั้ง	100	39.1
	2.2 พยาบาลน้อย ผู้ป่วยมาก บ่อยๆ	74	28.9

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี (ร้อยละ 38.2) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 48.8) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 95.3) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 21ปีขึ้นไป (ร้อยละ 34.3) มีตำแหน่งระดับชำนาญการ (ร้อยละ 47.2) ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน (ร้อยละ 57.1) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 91.7) มีเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 (ร้อยละ 24) มีรายได้เพียงพอ (ร้อยละ 63.4) และอยู่ในสภาพการทำงานที่มีภาระงาน ไม่เหมาะสม (ร้อยละ 47.2) จากภาระงานประจำมาก (ร้อยละ 21.3) จากงานนอกเหนืองานประจำมีจำนวนมาก (ร้อยละ 16.5) และทั้งจากภาระงานประจำมาก และจากงานนอกเหนืองานประจำมีจำนวนมาก (ร้อยละ 15.0) มีอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอ (ร้อยละ 68.5) เพราะพยาบาลน้อย ผู้ป่วยมาก เป็นบางครั้ง (ร้อยละ 39.1)

ตอนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้านและโดยรวม (ตารางที่ 4.2) และจำแนกเป็นรายชื่อ (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกเป็นรายด้าน และ โดยรวม (n=254 คน)

ความสุขในการทำงาน	X	SD	ระดับ
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.06	0.54	มาก
ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน	3.59	0.58	มาก
ด้านความสบายใจในการในการทำงาน	3.34	0.57	ปานกลาง
ความสุขในการทำงาน โดยรวม	3.60	0.47	มาก

จากตารางตารางที่ 4.2 พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ โดยรวมอยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลาง ($X=3.60$, $SD=0.47$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความสุขในการทำงานด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ($X=4.06$, $SD=0.54$) รองลงมาคือ ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ($X=3.59$, $SD=0.58$) ส่วนด้านความสบายใจในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($X=3.34$, $SD=0.57$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกเป็นรายข้อ (n=254 คน)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน	3.59	0.58	มาก
1. ยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	3.73	0.70	มาก
2. ทำงานจนรู้สึกว่าคุณผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.66	0.78	มาก
3. รู้สึกเบิกบานใจที่ได้ทำงานที่นี่	3.50	0.73	ปานกลาง
4. รู้สึกสนุกสนานไปกับงานที่ทำ	3.47	0.69	ปานกลาง
ด้านความสบายใจในการในการทำงาน	3.34	0.57	ปานกลาง
5. ทำงานได้อย่างไค่อย่างมีประสิทธิภาพ	3.74	0.60	มาก
6. มักทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.62	0.70	มาก
7. ทำงานโดยไม่มีสิ่งรบกวนจิตใจ เช่น วิตกกังวล หงุดหงิด เป็นต้น	3.17	0.83	ปานกลาง
8. รู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน	3.11	0.84	ปานกลาง
9. ทำงานโดยไม่ค่อยมีอุปสรรคในการทำงาน	3.04*	0.82	ปานกลาง
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.06	0.54	มาก
10. มีความสนใจและเอาใจใส่ในงานที่ทำ	4.08**	0.59	มาก
11. ทุ่มเทให้กับงาน และสามารถทำงานได้เสร็จในเวลาที่กำหนด	4.05	0.60	มาก
12. มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.04	0.60	มาก

** ค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด

* ค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานรายข้ออยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยด้านความเพลิดเพลินในการทำงานรายข้ออยู่ในระดับมากพอๆกับระดับปานกลาง ด้านความสบายใจในการทำงานรายข้ออยู่ในระดับปานกลางมากกว่าระดับมาก แต่ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้รายข้อที่มีระดับความสุขในการทำงานสูงสุด คือ มีความสนใจและเอาใจใส่ในงานที่ทำ ($\bar{X}=4.08, SD=0.59$) รายข้อที่มีระดับความสุขในการทำงานต่ำสุด คือ ทำงานโดยไม่ค่อยมีอุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X}=3.04, SD=0.82$)

2.2 จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงลำดับแรก และกลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำลำดับสุดท้าย ได้ผลการศึกษาดังตารางที่ 4.4 ดังนี้

ตารางที่ 4.4 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจากการสนทนากลุ่ม จำแนกตามรายด้าน และกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงลำดับแรก และกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำลำดับสุดท้าย

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง (8 คน)		กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ (8 คน)	
	เชิงบวก (ความถี่)	เชิงบวก (ความถี่)	เชิงลบ (ความถี่)	เชิงบวกและเชิงลบ (ความถี่)
1.ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน	ตัวอย่างคำสนทนา	ตัวอย่างคำสนทนา	ตัวอย่างคำสนทนา	ตัวอย่างคำสนทนา
จากการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้งกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง และกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ ให้ความสำคัญเห็นว่าทำงานจนลืมเวลา มีความเบิกบาน สนุกสนาน และ	1.เบิกบาน (3 คน) “ไม่คิดอะไรมากทำงานไปเรื่อยๆ ทำให้ดีที่สุด มีความเบิกบานตลอดเวลา” (NH4)	*1.มีใจจดจ่อกับงาน (2 คน) “เมื่อได้ทำงาน มีใจจดจ่อกับงานที่ทำจนลืมเรื่องอื่นๆ” (NL2)	1. ไม่เพลิดเพลิน (5 คน) “ไม่เพลิดเพลินเลย จำเป็นต้องให้ งานสำเร็จดูล่วงหน้า เป้าหมายมากกว่า” (NL8) 2. ไม่เบิกบาน (3 คน) “กินข้าวในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม ไม่มีความเพลิดเพลินเบิกบาน” (NL4)	*1.เพลิดเพลินปนความกังวล ไม่โล่งใจ (1 คน) “มีความเพลิดเพลินปนความกังวล กลัวงานจะไม่เสร็จ ไม่โล่งใจสักทีเพราะงานเข้ามาเรื่อยๆจึงไม่ค่อยเพลิดเพลินเท่าไร” (NL3)

หมายเหตุ * ข้อค้นพบนอกเหนือจากแนวคิด เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ของวาร์ (Warr,2007)

NH (Nurse: High happiness) หมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงาน 8 ลำดับแรก ใช้หมายเลข 1-8 แทนลำดับ

NL (Nurse: Low happiness) หมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงาน 8 ลำดับสุดท้าย ใช้หมายเลข 1-8 แทนลำดับ

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง (8 คน)		กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ (8 คน)	
	เชิงบวก (ความถี่)	เชิงบวก (ความถี่)	เชิงลบ (ความถี่)	เชิงบวกและเชิงลบ (ความถี่)
1.ด้านความผลิตผลในการทำงาน (ต่อ) ปิติ ชื่นใจ ใจพองโต ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ดั่งตัวอย่างต่อไปนี้	ตัวอย่างคำสนทนา เชิงบวก (ต่อ) 2.สนุกสนาน (3 คน) “ไม่เคยคิดเปลี่ยนงาน ทำด้วยใจ รักสนุกสนานไปกับสิ่งที่ทำ” NH1 “เมื่อช่วยผู้ป่วยแล้วอาการดีขึ้น รู้สึกใจเบิกบาน และมีความเบิกบานตลอดเวลา” (NH1, NH4) *3.รู้สึกชื่นใจ (2 คน) “เมื่อช่วยผู้ป่วยดีขึ้น รู้สึกชื่นใจ” NH1 *4.ใจพองโต (2 คน) “เมื่อช่วยผู้ป่วยดีขึ้น รู้สึกชื่นใจใจพองโต” NH1	ตัวอย่างคำสนทนา เชิงบวก (ต่อ) *2.รู้สึกปิติ ชื่นใจ (2 คน) “คนไข้ทำได้ตามที่บอกรู้สึกปิติ ชื่นใจ มีแรงทำงานให้ดีที่สุดต่อไป” (NL7)	ตัวอย่างคำสนทนา เชิงลบ (ต่อ) 3.ไม่รู้สึกสนุก (4 คน) “ไม่สนุกที่ได้ขึ้นเวรกับรุ่นพี่ที่ชอบเอาเปรียบ” (NL1) *4. เหนื่อย (2 คน) “อายุมากแล้ว เหนื่อยที่ต้องขึ้นเวรคืน” (NL8) *5.เกิดความกดดัน (2 คน) “คนไข้ห้องพิเศษ ความคาดหวังของผู้รับบริการสูง มีความต้องการพร้อมๆกัน ทำให้ตอบสนองไม่ได้หมด หรือไม่ทันใจ จึงเกิดความกดดัน” (NL7)	--

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง (8 คน)		กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ (8 คน)	
	เชิงบวก (ความถี่)	เชิงบวก (ความถี่)	เชิงลบ (ความถี่)	เชิงบวกและเชิงลบ (ความถี่)
1.ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน (ต่อ)	ตัวอย่างคำสนทนา เชิงบวก (ต่อ) *5.ทำงานจนลืมเวลา (4 คน) “ทำงานด้วยความสนุกสนาน เพลิดเพลินจนลืมเวลา” (NH8) *6.ไม่รู้สึเหนื่อยเหนื่อย (2 คน) “ไม่รู้สึเหนื่อยเหนื่อย ทำงานได้ อย่างต่อเนื่องจนสำเร็จในเวลา ที่กำหนด” (NH2)	--	ตัวอย่างคำสนทนา เชิงลบ (ต่อ) *6.ไม่ชอบ (2 คน) “ไม่มีความรู้สึกว่าจะชอบลักษณะ งานพยาบาล ต้องนอนดึกเสีย สุขภาพ” (NL3)	--

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง (8 คน)		กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ (8 คน)	
	เชิงบวก (ความถี่)	เชิงบวก (ความถี่)	เชิงลบ (ความถี่)	เชิงบวกและเชิงลบ (ความถี่)
2.ด้านความสบายใจในการทำงาน	ตัวอย่างคำสนทนา 1.ทำงานได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว (2 คน) จากการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้งกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง และกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ ให้ความคิดเห็นว่าทำงานไปเรื่อยๆ ไม่มีความทุกข์ รู้สึกปลอดภัย ไม่เครียด ไม่รู้สึกเป็นภาระทำงานได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว ทำให้งานสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ เข้าใจผู้อื่น	ตัวอย่างคำสนทนา 1.ไม่เครียด (3 คน) “เพื่อนร่วมงานที่ดี ทำให้ไม่เครียด” (NL1) 2.ทำให้งานสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ (2 คน) “ทีมงานอะลุ่มอล่วยช่วยเหลือกัน ไม่ขัดแย้งกัน ทำให้งานสำเร็จ และมี ประสิทธิภาพ” (NL1)	ตัวอย่างคำสนทนา 1.เครียด (4 คน) “งานเข้ามาพร้อมกันหลายๆ งาน ทำให้เครียด” (NL2) 2.ไม่สบายใจ (4 คน) “ผิดพลาดโดนตำหนิไม่มีความสุข เพราะตนตั้งใจเต็มที่มากเวลาทำงาน ไม่มีความสบายใจ เลย” (NL5) 3.กังวล (2 คน) “เครียด และกังวลตลอด กลัวหัวหน้าทวงงาน” (NL3)	--

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง (8 คน)		กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ (8 คน)	
	เชิงบวก (ความดี)	เชิงบวก (ความดี)	เชิงลบ (ความดี)	เชิงบวกและเชิงลบ (ความดี)
2.ด้านความสบายใจในการ ทำงาน(ต่อ) และมีอารมณ์ขัน ดัง ตัวอย่างต่อไปนี้	ตัวอย่างคำสนทนา เชิงบวก (ต่อ) *3.เข้าใจผู้อื่น “เข้าใจคนไข่ว่าเจ็บป่วยมี ความเครียดต้องตอบสนองความ ต้องการ เข้าใจเพื่อนร่วมงานไม่ เคยโกรธ” (NH4) *4.ไม่รู้สึกรังเกียจ (2 คน) “รักในวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดี ไม่ รู้สึกรังเกียจ” (NH1) *5.รู้สึกปลอดภัย (3 คน) “รู้สึกปลอดภัยในการทำงาน เพราะมีใบประกอบวิชาชีพ มี ผู้รับผิดชอบร่วม” (NH1)	ตัวอย่างคำสนทนา เชิงบวก (ต่อ) *3.เข้าใจผู้อื่น (2 คน) “เข้าใจหัวหน้างานว่า รับนโยบายมาจึงไม่ เครียด” (NL7)	*ตัวอย่างคำสนทนา เชิงลบ (ต่อ) 4.กลัว (2 คน) “กลัวหัวหน้าทวงงาน” (NL3) *5.มีความกดดัน (2 คน) “มีความกดดันในการบริการให้ ทันเวลาและทันใจ ทำให้เร่งรีบ ไม่สบายใจ” (NL7) *6.ผิดหวัง (2 คน) “ผิดหวังจากผู้ร่วมงานไม่ให้ ความร่วมมือ” (NL5)	--

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง (8 คน)		กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ (8 คน)	
	เชิงบวก (ความถี่)	เชิงบวก (ความถี่)	เชิงลบ (ความถี่)	เชิงบวกและเชิงลบ (ความถี่)
2. ด้านความสบายใจในการทำงาน(ต่อ)	ตัวอย่างคำสนทนา เชิงบวก (ต่อ) *6.มีอารมณ์ขัน (2 คน) ตัวอย่าง เช่น “ไม่เครียดกับงาน สนใจ ผู้ร่วมงานพูดจาตลกช่วยให้ ผู้ร่วมงานมีความเพลิดเพลินไป ด้วย” (NH6)	--	--	--

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง (8 คน)		กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ (8 คน)		
	เชิงบวก (ความถี่)	เชิงบวก (ความถี่)	เชิงลบ (ความถี่)	เชิงบวกและเชิงลบ (ความถี่)	
3.ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	ตัวอย่างคำสนทนา 1.ใส่ใจ (2 คน) จากการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้งกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง และกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ ให้ความสำคัญเห็นว่า มาทำงานก่อนเวลา คิดว่าเป็นงานที่ท้าทาย มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ สามารถทำงานได้เสร็จในเวลาที่กำหนด มีความใส่ใจ ชอบเรียนรู้ตลอดเวลา อยากทำงานอย่างเต็มที่	ตัวอย่างคำสนทนา 1.ใส่ใจ (2 คน) “ใส่ใจ ในสาเหตุ และการแก้ปัญหา” (NH1) 2.สามารถทำงานได้เสร็จในเวลาที่กำหนด (3 คน) “กระตือรือร้นตลอดเวลา ทำงานจนเสร็จเรียบร้อยก่อนลงเวร” (NH1) *3.ไม่รู้สึกท้อแท้ (2 คน) “ไม่รู้สึกท้อแท้ กระตือรือร้นตลอดเวลา” (NH1)	ตัวอย่างคำสนทนา *1.มาก่อนเวลาทำงาน (3 คน) “มาก่อนเวลาทำงาน เป็นส่วนใหญ่ และจะรีบทำงานให้เสร็จไม่ทิ้งงานให้คนอื่น รับผิดชอบแทนก่อนลงเวร” (NH8) *2.อยากทำงานอย่างเต็มที่ (2 คน) “ทีมงานที่ดี ภูมิใจทำให้อยากทำงานอย่างเต็มที่” (NL1)	ตัวอย่างคำสนทนา 1.ไม่อยากสนใจ ไม่อยากทำงาน (2 คน) “ทีมงานที่ไม่สนใจงาน ทำให้ไม่ อยากสนใจ ไม่อยากทำงาน” (NL1) *2.จำเป็นต้องความรับผิดชอบในการทำงานเต็มที่ (4 คน) “มีความรับผิดชอบในการทำงานเต็มที่แม้ไม่ชอบวิชาชีพพยาบาล” (NL4)	--

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง (8 คน)		กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ (8 คน)	
	เชิงบวก (ความดี)	เชิงบวก (ความดี)	เชิงลบ (ความดี)	เชิงบวกและเชิงลบ (ความดี)
3.ด้านความกระตือรือร้น ในการทำงาน (ต่อ)	ตัวอย่างคำสนทนา เชิงบวก (ต่อ)	ตัวอย่างคำสนทนา เชิงบวก (ต่อ)	--	--
รีบทำงานให้เสร็จ ไม่รู้สึก ท้อแท้ ดังตัวอย่างต่อไปนี้	*4.มุ่งมั่นตั้งใจ (3 คน) “มีความตั้งใจมุ่งมั่น ให้การดูแล ที่ดี และรวดเร็ว ให้ผู้ป่วยหาย กลับบ้าน” (NH3)	*3 เรียบทำงานให้เสร็จ (2 คน) “รีบทำงานให้เสร็จ ไม่ ทิ้งงานให้คนอื่น รับผิดชอบแทน” (NL8)		
	*5.อยากมาทำงาน (1) “เมื่อคนไข้ดีขึ้น อยากมาทำงาน ไม่อยากกลางาน ไม่คิดถึง ค่าตอบแทน”			
	*6.ชอบเรียนรู้ตลอดเวลา (2 คน) “ชอบเรียนรู้ตลอดเวลา เจอสิ่ง ใหม่ๆจะ รีบเรียนรู้สิ่งนั้น” (NH5)			

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูง มีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน มีความสุขเชิงบวกเท่านั้น ในขณะที่กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำมีความสุขทั้งเชิงบวก เชิงลบ และเชิงบวกและลบ
2. ด้านความสบายใจในการทำงาน มีความสุขเชิงบวกเท่านั้น ในขณะที่กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำมีความสุขทั้งเชิงบวก และเชิงลบ
3. ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสุขเชิงบวกเท่านั้น ในขณะที่กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำมีความสุขทั้งเชิงบวก และเชิงลบ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนกงาน

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ จำแนกตามแผนกงาน one- way Anova

ความสุข ในการทำงาน	X	S.D.	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
แผนกผู้ป่วยนอก	3.80	0.48	ระหว่างกลุ่ม	.574	2	.287	1.31	.27
แผนกผู้ป่วยใน	3.59	0.47	ภายในกลุ่ม	54.94	251	.219		
หน่วยงานพิเศษ	3.59	0.47	รวม	55.52	253			

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ จากทุกแผนกงานอยู่ในระดับมาก่อนมาทางปานกลาง โดยพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอกมีความสุขในการทำงานมากที่สุด ($X=3.80$, $SD=0.48$) ส่วนแผนกผู้ป่วยใน ($X=3.59$, $SD=0.47$) และหน่วยงานพิเศษ ($X=3.59$, $SD=0.47$) มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากพอๆกัน แต่ไม่มีความแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสูงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งกลุ่มที่มี
คะแนนเฉลี่ยความสูงในการทำงานสูง และกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ มีดังนี้

ตารางที่ 4.6 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจากการสนทนา/ความถี่/ตัวอย่างการสนทนา

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ความถี่	ตัวอย่างคำสนทนากลุ่ม
1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย		
1.1 อายุ จากการสนทนาพบว่า อายุมาก และเหนื่อยจากการขึ้นเวรคึก	1	“อายุมากแล้ว เหนื่อยที่ต้องขึ้นเวรคึก” (NL8)
1.2 ทรัพยากรส่วนบุคคล จากการสนทนา กลุ่มพบว่า ปัจจัยด้านบวกที่ช่วยผลักดันให้มีความสุข ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพจิต เช่น การมองโลกในแง่บวก เข้าใจผู้อื่น ยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีใจอยากช่วยเหลือ และการดูแลผู้ป่วยด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ 2) ด้านสุขภาพร่างกาย ในด้านบวก ได้แก่ การเอาใจใส่พักผ่อนให้เพียงพอ การเตรียมความพร้อมด้านร่างกาย ส่วนปัจจัยด้านลบที่ขัดขวางความสุข ได้แก่ การเจ็บป่วยบ่อย และพักผ่อนไม่พอการขึ้นเวรมากควบคู่กับการดูแลบุตร	9	ด้านบวก “มองโลกในแง่บวก เข้าใจคนอื่น และพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (NH1, NH2, NH4) “เข้าใจคนไข้เขาเจ็บป่วยมีความเครียดต้องตอบสนองเขาให้หมดตามความต้องการ” (NH4) “การดูแลผู้ป่วยต้องดูแลด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ด้วยความนุ่มนวล” (NH8) “ยอมรับในสภาพที่เป็นอยู่ถึงแม้อุปสรรคไม่เพียงพอต้องประยุกต์ใช้ให้เป็น ค่าตอบแทนให้เข้าใจว่าโรงพยาบาลมีเงินน้อยไม่ต้องเครียด ให้พอใจ และช่วยกันสร้างงานต่อไป” (NH4) “เตรียมความพร้อมด้านร่างกาย เอาใจใส่พักผ่อนให้เพียงพอ และ ด้านจิตใจให้เข้มแข็งพร้อมทุ่มเทและทำงานได้ดี” (NH2, NH 7)
1.2 ทรัพยากรส่วนบุคคล (ต่อ)		ด้านลบ “เจ็บป่วยบ่อย พักผ่อนไม่พอจากการขึ้นเวรมากควบคู่กับการดูแลลูก ไม่รู้สึกว่าสนุกกับการขึ้นเวร” (NL8)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ความถี่	ตัวอย่างคำสนทนากลุ่ม
<p>1.3 ทักษะติดต่อวิชาชีพ จากการสนทนา</p> <p>กลุ่ม พบว่า ปัจจัยด้านบวก ได้แก่ มีความชอบและรักในวิชาชีพพยาบาล ส่วนปัจจัยด้านลบ ได้แก่ ความไม่ชอบในวิชาชีพพยาบาลจากการนอนดึก</p>	4	<p>ด้านบวก</p> <p>“เกิดจากความชอบวิชาชีพพยาบาลและมีใจรักในวิชาชีพจึงชอบเรียนรู้ตลอดเวลาและไม่รู้สึกท้อแท้” (NH1,NH5)</p> <p>ด้านลบ</p> <p>“ไม่ชอบวิชาชีพพยาบาลที่ต้องนอนดึกเสียสุขภาพ แต่ต้องเรียนให้แม่” (NL3, NL4)</p>
<p>1.4 ประสิทธิภาพการทำงาน จากการสนทนากลุ่มพบว่า ปัจจัยด้านบวก ได้แก่ การมีประสิทธิภาพในการทำงานมากสามารถแก้ปัญหา และนำมาปรับปรุงงานได้</p>	1	<p>“มีประสิทธิภาพในการทำงานมากพอสามารถแก้ปัญหาต่างๆในที่ทำงานได้เป็นส่วนใหญ่ และนำมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น” (NH2)</p>
<p>2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน มีปัจจัย ดังนี้</p>		
<p>2.1 โอกาสในการควบคุมตนเอง จากการสนทนากลุ่มพบว่า ปัจจัยด้านบวก ได้แก่</p> <p>1) จากการมีใบประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลทำให้รู้สึกว่ามีเสรีภาพในการประกอบวิชาชีพของตน 2) การมีความรับผิดชอบในการทำงานเต็มที่ และมีการเตรียมพร้อมในการแก้ปัญหา</p>	3	<p>“สบายใจในการทำงาน เพราะมีใบประกอบวิชาชีพ รู้สึกปลอดภัย” (NH1)</p> <p>“มีความรับผิดชอบในการทำงานเต็มที่แม้ไม่ชอบวิชาชีพพยาบาล”(NL4)</p> <p>“เตรียมพร้อมในการแก้ปัญหา” (NH7)</p>
<p>2.2 โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน จากการสนทนากลุ่มพบว่า ปัจจัยด้านบวก ได้แก่ การคิดสร้างสรรค์งาน</p>	1	<p>“คิดสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ ต้องเอาชนะใจตนเองให้ได้” (NL2)</p>

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ความถี่	ตัวอย่างคำสนทนากลุ่ม
2.3 การตั้งเป้าหมายการทำงาน จากการสนทนากลุ่มพบว่า ปัจจัยด้านบวก ได้แก่ การยึดมั่นในผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น ทำตามหน้าที่ รับผิดชอบงาน ให้การดูแลที่ดี ใส่ใจ ทำเต็มที่ จนสำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพไม่ทิ้งงานให้คนอื่นรับผิดชอบ แทน และลดข้อร้องเรียน ข้อขัดแย้งของผู้รับบริการ	9	“ยึดมั่นในผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น ทำตามหน้าที่ รับผิดชอบงาน ให้การดูแลที่ดี ใส่ใจ ทำเต็มที่ และให้รวดเร็ว แข่งกับเวลาจนสำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพให้ผู้ป่วยหายกลับบ้าน ไม่ทิ้งงานให้คนอื่นรับผิดชอบ แทน และลดข้อร้องเรียน ข้อขัดแย้งของผู้รับบริการ” (NH2, NH3, NH4, NH5, NH6, NH7, NL4, NL5, NL8)
2.4 ลักษณะงานที่หลากหลาย จากการสนทนากลุ่มพบว่า ความก้าวหน้าด้านการรักษาพยาบาล เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย และงานที่ทำหาย	2	“เป็นงานที่มีวิวัฒนาการความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาล เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัยจึงทำให้ต้องสนใจ เอาใจใส่ และต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา งานจึงจะสำเร็จและมีประสิทธิภาพ” (NH2) “เป็นงานที่ทำหาย ต้องแข่งกับเวลากับจำนวนผู้ป่วยที่มากให้ได้รับการตรวจ จากคุณหมอให้ทัน ทำไปด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลินๆ โดยไม่ได้คิดถึงเรื่องเป็นเวลาเลย” (NH7)
2.5 ความก้าวหน้าในงาน จากการสนทนากลุ่มพบว่า การพิจารณาความดี ความชอบ ควรใช้ตัวชี้วัดเป็นเกณฑ์ มีแผนการพิจารณา การเลื่อนตำแหน่ง และกระทรวงควรมี ตำแหน่ง หรือการเลื่อนไหลของตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่มากกว่านี้	2	“การพิจารณาความดี ความชอบควรใช้ตัวชี้วัดเป็นเกณฑ์ มีแผนการพิจารณา การเลื่อนตำแหน่ง และกระทรวงควรมี ตำแหน่ง หรือการเลื่อนไหลของตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่มากกว่านี้” (NH1, NH6)

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ความถี่	ตัวอย่างคำสนทนากลุ่ม
<p>2.6 ค่าตอบแทนเหมาะสม จากการสนทนากลุ่มด้านบวกที่เป็นปัจจัยหลักดันให้มีความสุข ได้แก่ ผู้บริหารควรจัดการค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและภาระงาน ให้วันหยุดตามที่ผู้ปฏิบัติต้องการ ปกป้องผลประโยชน์ให้ลูกน้องจากความไม่ยุติธรรมในเรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น และด้านลบ ได้แก่ -ค่าตอบแทนไม่ดีเท่าวิชาชีพอื่น และหัวหน้างานไม่ปกป้องผลประโยชน์ให้ลูกน้อง</p>	4	<p>ด้านบวก</p> <p>“จัดการค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและภาระงาน ให้วันหยุดตามที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการ และปกป้องผลประโยชน์ให้ลูกน้องจากความไม่ยุติธรรมในเรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น” (NH1, NH4, NH5)</p> <p>ด้านลบ</p> <p>ค่าตอบแทนไม่ดีเท่าวิชาชีพอื่น</p>
<p>2.7 ความปลอดภัยทางกายภาพ จากการสนทนากลุ่มพบว่า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และเร่งแก้ไขปรับปรุงเรื่องโครงสร้างอาคาร ลิฟท์ และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม และปลอดภัย มีการทบทวนความพร้อมขององค์กร ทั้งด้านอุปกรณ์เครื่องมือ และปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน และความสุขสบายของผู้ปฏิบัติงาน</p>	3	<p>“ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และเร่งแก้ไขปรับปรุงเรื่อง โครงสร้างอาคาร ลิฟท์ และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม และปลอดภัย มีการทบทวนความพร้อมขององค์กร ทั้งด้านอุปกรณ์เครื่องมือ และปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน และความสุขสบายของผู้ปฏิบัติงาน” (NL1,NL4,NL8)</p>
<p>2.8 ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า เป็นการรับรู้ความสำคัญของงาน จากการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเป็นผู้หญิง มีความเป็นแม่ และมีค่ากับชีวิตของผู้ป่วยทุกคนในโลก จึงมีคุณค่าที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงาน และต่อสังคม ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน</p>	1	<p>“ความเป็นพยาบาลที่มีความรู้ มีค่ากับชีวิตของผู้ป่วยทุกคนในโลก.” (NH8)</p>

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ความถี่	ตัวอย่างคำสนทนากลุ่ม
<p>2.9 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จาก การสนทนากลุ่มพบว่า หัวหน้าควรชื่นชม ยินดีเมื่อผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จ ให้การช่วยเหลือแก้ไขปัญหา มีการแบ่งความ รับผิดชอบที่ชัดเจน และส่งเสริมให้มีการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการมีแผนพัฒนา บุคลากร</p>	5	<p>ด้านบวก</p> <p>“หัวหน้าควรชื่นชมยินดีเมื่อ ผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จหรือได้รับ รางวัล และผู้บริหารสูงสุดควรมาเยี่ยม เพื่อแก้ไขปัญหา และส่งเสริมให้มีการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยการมี แผนพัฒนาบุคลากร” (NH1,NH3,NH6)</p> <p>“การแบ่งความรับผิดชอบในงานต้อง ชัดเจน และมีการจัดลำดับความสำคัญ ก่อนหลังของงาน” (NH1, NH2)</p> <p>ด้านลบ</p> <p>“ไม่เห็นความสำคัญของการทำ วิจัย หรือนวัตกรรม จากไม่ได้รับการตอบ รับเรื่องค่าตอบแทน” (NL1)</p>
<p>2.10 ความเสมอภาค จากการสนทนากลุ่ม พบว่า การพิจารณาความดี ความชอบควรใช้ ตัวชี้วัดเป็นเกณฑ์ ไม่ใช่ความรักความชอบ ส่วนตัว ออกแบบการทำงานที่ไม่เอางานของ คนอื่นมาทำให้มากเกินไป ให้ทำงานด้านการ พยายามจริงๆ ให้มีจุดยืน รื้อบทบาทที่แท้จริง ของตัวตน ให้มีความเป็นเอกเทศ และลด ความเหลื่อมทางวิชาชีพ</p>	2	<p>“การพิจารณาความดี ความชอบควรใช้ ตัวชี้วัดเป็นเกณฑ์ ไม่ใช่ความรัก ความชอบส่วนตัว ออกแบบการทำงาน ที่ไม่เอางานของคนอื่นมาทำให้มาก เกินไป ให้ทำงานด้านการพยายามจริงๆ ให้มีจุดยืน รื้อบทบาทที่แท้จริงของตัวตน ให้มีความเป็นเอกเทศทางวิชาชีพ และ ทบทวนนโยบายค่าตอบแทนให้เท่า เทียมวิชาชีพอื่นเพื่อลดความเหลื่อมทาง วิชาชีพ” (NL1,NL4)</p>

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน	ความถี่	ตัวอย่างคำสนทนากลุ่ม
<p>2.11 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จาก การสนทนากลุ่มพบว่า มี 2 ปัจจัย ดังนี้</p> <p>2.11.1 ด้านบวกเป็นปัจจัยผลักดันให้มีความสุขในการทำงาน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่ให้ตึงเครียดโดยให้ความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน ทำงานไม่มีอารมณ์โกรธต่อกัน เข้าใจกัน ช่วยเหลือ สามีคึกกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันเป็นอย่างดี อย่างน่อง สร้างขวัญกำลังใจให้กันและกัน ให้เกียรติกัน ไม่กดดันกัน</p> <p>2.11.2 ส่วนด้านลบเป็นปัจจัยขัดขวางความสุข ได้แก่ หัวหน้าไม่รับฟังเหตุผล ตำหนิ ลูกน้อง และสร้างความกดดันในการทำงาน และพยาบาลที่อาวุโสกว่าเอาเปรียบเรื่องชั้น เเวร และพยาบาลรุ่นใหม่ไม่ให้ความเชื่อถือผู้นิเทศงาน</p>	12	<p>ด้านบวก</p> <p>“สร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ไม่ให้ตึงเครียด ให้ความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน ไม่ถือโทษ โกรธกัน ไม่พูด นินทาว่าร้ายกัน เข้าใจกัน รักสามัคคีกัน” (NH1,NH2, NH3)</p> <p>“มีความรับผิดชอบร่วมกัน รับผิดชอบของตน สร้างขวัญกำลังใจให้กันและกัน ให้เกียรติกัน ไม่กดดัน” (NH4 NH5, NH6, NH7,NH8)</p> <p>ด้านลบ</p> <p>“หัวหน้าไม่รับฟังเหตุผลจากลูกน้อง ผิดพลาดโดนตำหนิทั้งที่ตนตั้งใจเต็มที มาก กดดันด้วยการทวงงาน หรือ ติดตามงานที่บ้าน ทีมงานมีความขัดแย้งกัน รุ่นพี่ที่ชอบเอาเปรียบในช่วง ชั้นเวร และผู้ปฏิบัติงานบางคนนิเทศงานไม่ได้” (NL1,NL3,NL5, NL7)</p>

* จากภาคผนวก ฉ ตารางสรุปการสนทนากลุ่ม

จากตารางที่ 4.6 จากการสนทนาพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งมีทั้งปัจจัยด้านบวกที่ผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน และปัจจัยด้านลบที่ขัดขวางความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ทรัพยากรส่วนบุคคล ทศนคติต่อวิชาชีพ และประสบการณ์การทำงาน และพบว่า ปัจจัยที่มีความถี่สูงสุด คือ ทรัพยากรส่วนบุคคล (9 คน)
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน ได้แก่ โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้

ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงาน
ค่าตอบแทนเหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนจาก
ผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาค และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพบว่า ปัจจัยที่มีความดี
สูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (12 คน)



ตอนที่ 5 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานจากการสนทนากลุ่ม (ตารางที่ 4.7) และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานจากข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม (ตารางที่ 4.8) มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานจากการสนทนากลุ่มของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูง และต่ำ

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง (ความดี)	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ (ความดี)
<p>1. แนวทางการสร้างความเพลิดเพลินในการทำงาน</p> <p>จากการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านบุคคล และเพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำได้ให้ ข้อเสนอแนะมากกว่ากลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงอีกหนึ่งด้าน คือด้านองค์กร รวมเป็น 4 ด้าน ดังตัวอย่างต่อไปนี้</p>	<p>1. ด้านผู้บริหาร (1 คน) ตัวอย่างเช่น “หัวหน้าให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และลดข้อร้องเรียน ข้อขัดแย้งของผู้รับบริการ” (NH7)</p> <p>2.ด้านบุคคล (3 คน) ตัวอย่างเช่น “มองโลกในแง่บวก เข้าใจผู้อื่น และพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน” (NH4)</p>	<p>1.ด้านองค์กร (5 คน) ตัวอย่างเช่น “ควรปรับเปลี่ยน จำกัดยอดผู้ป่วยให้เท่ากันทุกแผนก ไม่รับเพิ่มเมื่อเต็มจำนวน โดยแผนกที่ว่างคน ใช้น้อยต้องช่วยรับจากแผนกที่มียอดคน ไข้ มากโดยไม่มีข้อจำกัด” (NL5,NL6)</p> <p>2.ด้านผู้บริหาร (2 คน) ตัวอย่างเช่น “จัดอัตราค่าส่งเสริมเมื่อมีบุคลากรไปอบรมหรือไปทำกิจกรรม” (NL5)</p>

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง (ความดี)	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ (ความดี)
1. แนวทางการสร้างความเพลิดเพลินในการทำงาน(ต่อ)	3.ด้านเพื่อนร่วมงาน(3 คน) ตัวอย่างเช่น “ทีมมีความสำคัญมาก ต้องเข้าใจกัน รักสามัคคีกัน มีความรับผิดชอบ รับผิดชอบต่อตน ไม่หุนหันุนใจใส่กัน ช่วยเหลือกัน ทำงานไปเรื่อยๆ อย่างเพลิดเพลินใจ” NH6	3.ด้านบุคคล (6 คน) ตัวอย่างเช่น “ปล่อยวาง ไม่ยึดติดกับความสำเร็จตลอดเวลา” NL2 4.ด้านเพื่อนร่วมงาน (1 คน) ตัวอย่างเช่น “ทีมงานดี สิ่งแวดล้อมดีทำให้เพลิดเพลินเบิกบานใจ” NL5
2.แนวทางการสร้างความสบายใจในการทำงาน จากการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร ด้านบุคคล และเพื่อนร่วมงานหรือทีมงาน ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำได้ให้ข้อเสนอแนะมากกว่ากลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงอีกหนึ่งด้าน คือด้านองค์กร รวมเป็น 4 ด้าน ดังตัวอย่างต่อไปนี้	1.ด้านผู้บริหาร (4 คน) ตัวอย่างเช่น “ปรับเปลี่ยน สร้างสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้สวยงาม” (NH8) “เวลาผิดพลาดหัวหน้าไม่กล่าวโทษ หาแนวทางป้องกันร่วมกันไม่ให้เกิดอีก” (NH1) 2.ด้านบุคคล (11 คน) ตัวอย่างเช่น “มีทัศนคติที่ดี ชอบและรักในวิชาชีพพยาบาล”(NH1) 3.ด้านเพื่อนร่วมงาน (7 คน) ตัวอย่างเช่น “การทำงานเป็นทีมที่มีความรับผิดชอบร่วมกัน อย่างพี่น้องนึ่ง ให้เกียรติกัน มีกลุ่มไลน์	1.ด้านองค์กร (6 คน) ตัวอย่างเช่น “ทบทวนความพร้อมขององค์กร ทั้งด้านอุปกรณ์เครื่องมือและด้านคน ในเรื่องอัตรากำลังและความรู้” (NL4) 2.ด้านผู้บริหาร (1 คน) ตัวอย่างเช่น “ดูแลผู้ปฏิบัติงานทั้งร่างกาย และจิตใจด้วยความเป็นที่เป็นนึ่ง” (NL7) 3 ด้านบุคคล (4 คน) ตัวอย่างเช่น “เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน” (NL7) 4.ด้านเพื่อนร่วมงาน (2 คน) ตัวอย่างเช่น

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูง (ความดี)	กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำ (ความดี)
<p>3.แนวทางการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน</p> <p>จากการสนทนากลุ่มพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร และด้านบุคคล ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางที่มากกว่าอีกหนึ่งด้าน คือ ด้านเพื่อนร่วมงานหรือทีมทำงาน รวมเป็น 4 ด้าน ดังตัวอย่างต่อไปนี้</p>	<p>ช่วยกันแก้ปัญหาจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ทันเวลา” (NH7)</p> <p>1.ด้านองค์กร (2 คน) ตัวอย่างเช่น “สร้างขวัญกำลังใจโดยการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับลักษณะงาน และภาระงาน” NH4</p> <p>2.ด้านผู้บริหาร (5 คน) ตัวอย่างเช่น “หัวหน้าควรแบ่งงาน ความรับผิดชอบให้ชัดเจน” NH1</p> <p>3.ด้านบุคคล (9 คน) ตัวอย่างเช่น “ต้องสนใจ เอาใจใส่ และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา งานจึงสำเร็จและมีประสิทธิภาพ” NH2</p>	<p>“ความสบายใจนั้นเกิดจากเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความกลมเกลียวสามัคคี และใส่ใจผู้ป่วย” (NL1, NL5)</p> <p>1.ด้านองค์กร (9 คน) ตัวอย่างเช่น “กระทรวงควรมีตำแหน่ง หรือการเลื่อนไหลของตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่มากกว่านี้” NL6</p> <p>“ทบทวนนโยบายค่าตอบแทนให้เท่าเทียมวิชาชีพอื่น” NL1</p> <p>2.ด้านผู้บริหาร (1 คน) ตัวอย่างเช่น “สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการออกแบบงานที่ประหยัดเวลาที่ที่สุด” NL7</p> <p>3.ด้านบุคคล (11 คน) ตัวอย่างเช่น “ต้องเก่ง และกล้าตัดสินใจ มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ” NL3</p> <p>4.ด้านเพื่อนร่วมงาน (1 คน) ตัวอย่างเช่น “ทีมงานที่ดี ถูกใจทำให้อยากทำงาน อย่างเต็มที่” NL1</p>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ทั้งกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงและกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำ ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ทั้ง 3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ดังนี้ 1).แนวทางการสร้างความปลอดภัยในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านบุคคล และด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำเสนอแนะมากกว่าหนึ่งด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร รวมเป็น 4 ด้าน 2).แนวทางการสร้างความสบายใจในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหาร ด้านบุคคล และด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำเสนอแนะมากกว่ากลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงอีกหนึ่งด้าน คือด้านองค์กร รวมเป็น 4 ด้าน และ 3).แนวทางการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร และด้านบุคคล ส่วนกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำเสนอแนะมากกว่าอีกหนึ่งด้าน ได้แก่ ด้านเพื่อนร่วมงาน รวมเป็น 4 ด้าน

นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากแบบสอบถาม ในตารางที่ 4.8



ตารางที่ 4.8 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจากข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน		
ผู้ป่วยนอก	ผู้ป่วยใน (ความถี่)	หน่วยงานพิเศษ (ความถี่)
ด้านองค์กร (1) 1. ค่าเวรน้อย อยากให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน	ด้านองค์กร (1) 1. จากการมีรายได้ไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต และโรงพยาบาลขาดสวัสดิการ และจำกัดค่าตอบแทน มี	ด้านองค์กร (3) 1. ค่าเวรน้อย อยากให้มีสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน
ด้านผู้บริหาร (2) 1. ผู้บริหารมีผลต่อความสุขในการทำงานสูง หากผู้บริหารเข้าใจ ให้โอกาส และยืดหยุ่น จะส่งผลให้งานสำเร็จและทำงานอย่างราบรื่น 2. การมีระบบงานที่ดี	ข้อตกลงและข้อแม้ในการจ่ายเงินเพิ่มมากขึ้น เช่น เงิน P4P เงิน พ.ต.ส. มีการจ่ายเงินล่าช้า ไม่ตรงทุกเดือน ค่าตอบแทนเวรป่วย-ดึก ควรจะมากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน และค่าตอบแทนเงินล่วงเวลาได้น้อย ผู้บริหารควรพิจารณาเรื่องนี้ เพราะมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคลากร	2. จิตใจซึมเศร้า ควรให้เวลาไปปฏิบัติธรรมเพื่อให้มีความสุขสงบทางจิตใจและมีความสุขในการใช้ชีวิต 3. ควรมีการพิจารณาการขึ้นเวรนอกเวลาโดยอิงมาตรฐานสากล ระบบเอื้ออำนวยต่อผู้ป่วยน้อย คนทำงานป่วยใจมากขึ้น ควรมีการนำเทคโนโลยี หรือสิ่งใหม่ๆ มาใช้ หน่วยงานต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ทำให้ดูแลบริหารยาก
ด้านเพื่อนร่วมงาน (1) 1. เพื่อนร่วมงานดี	ด้านผู้บริหาร (3) 1. เงินล่วงเวลาได้น้อย ผู้บริหารควรพิจารณาเรื่องนี้ เพราะมี	ด้านผู้บริหาร (4) 1. การทำงานเป็นกะ โดยเฉพาะเวรป่วยกับเวรดึก เป็นช่วงเวลาที่เรารู้สึกอยู่กับครอบครัว หรือพักผ่อน แต่พยาบาลต้องทำงานมีผลทำให้สุขภาพเสื่อมโทรม ควรส่งเสริมการดูแล

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน		
ผู้ป่วยนอก	ผู้ป่วยใน (ความถี่)	หน่วยงานพิเศษ (ความถี่)
	<p>ด้านผู้บริหาร (ต่อ)</p> <p>นอกมากเกินไปดูให้เหมาะสมกับจำนวนคนที่มี และควรมีการจัดการงานเอกสารที่มีความซ้ำซ้อนเกินจำเป็น</p> <p>3.มีพยาบาลน้อยไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ควรเพิ่มอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานหรือลดปริมาณงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานด้านการพยาบาลลง เลือกเฉพาะที่จำเป็นเท่านั้น</p> <p>ด้านบุคคล (1)</p> <p>1. คิดดี ทำดี มีความรู้ลึกกว่าที่ทำงานเหมือนบ้านหลังหนึ่งที่ต้องดูแลใส่ใจให้สะอาดเรียบร้อย ให้พร้อมและสะดวกในการทำงาน</p>	<p>สุขภาพกายและสุขภาพจิตใจของบุคลากร</p> <p>ด้านผู้บริหาร (ต่อ)</p> <p>2.การมอบหมายงานบางครั้งไม่เข้าใจทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน การสื่อสารต้องชัดเจนมากกว่านี้</p> <p>3.ภาระงานมีมากเกินไป โดยเฉพาะงานเอกสารที่มีความซ้ำซ้อนควรเลือกเฉพาะที่จำเป็น</p> <p>4.ผู้บริหาร หัวหน้างาน:ควรใช้นโยบาย No blame ในการทำงาน ควรส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน ควรเดินทางสายกลาง ควรให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน</p> <p>ด้านบุคคล (2)</p> <p>1. พยาบาลรับงานของคนอื่นมาทำมากเกินไป ผู้บริหารควรทบทวนให้มีจุดยืนของวิชาชีพมากกว่านี้</p> <p>2.งานพยาบาลเป็นลักษณะงานที่มีความกดดันจากผู้ป่วยและญาติ ต้องอธิบายทุกครั้งที่ทำให้การพยาบาลผู้ป่วย</p>

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน		
ผู้ป่วยนอก	ผู้ป่วยใน	หน่วยงานพิเศษ
		<p>ด้านเพื่อนร่วมงาน (3)</p> <p>1.ความต่างของวิถีชีวิตทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน ไม่ควรถือโทษโกรธกัน ช่วยกันทำงานไม่เอาเปรียบกัน</p> <p>2.การเข้ามาทำงานโดยหวังผลประโยชน์อย่างเดียวทำให้งานประจำขาดคุณภาพ ควรมีความเสียสละมากกว่านี้</p> <p>3.ทีมทำงานไม่เอื้อประโยชน์ต่อกันกัน ควรช่วยเหลือกัน และให้เกียรติกัน</p>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก และแผนกผู้ป่วยใน ได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร ด้านบุคคล และด้านเพื่อนร่วมงาน

สรุปแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานจากการสนทนากลุ่ม และจากข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม พบว่า แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์กร ด้านหัวหน้า ด้านบุคคล และด้านเพื่อนร่วมงาน ดังแสดงในตารางที่ 4.7 และตารางที่ 4.8

ตอนที่ 6 ผลการวิจัยจากการศึกษา ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งจากแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยที่ได้จากแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พอสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

6.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจากแบบสอบถาม สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่ม ดังนี้

6.1.1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลาง และพบว่าความสุขในการทำงานทั้งรายด้านและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงมีความคิดเห็นที่มีความสุขในการทำงานในเชิงบวกทั้งหมด แต่กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำมีความคิดเห็นที่มีความสุขในการทำงานทั้งเชิงบวก เชิงลบ และทั้งเชิงบวกและลบ

6.1.2 ความสุขในการทำงานจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานจากแบบสอบถาม พบว่าอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก และความสุขในการทำงานรายข้อทุกข้อในด้านนี้อยู่ในระดับมากทั้งหมด สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงที่ได้แสดงความรู้สึกที่มีต่อความสุขด้านนี้ในเชิงบวกเท่านั้น ส่วนกลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำมีความคิดเห็นที่มีความสุขในการทำงานในเชิงลบเป็นส่วนมาก 2) ด้านความเพลิดเพลินในการทำงานจากแบบสอบถาม พบว่าอยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลาง และความสุขในการทำงานรายข้อในด้านนี้อยู่ในระดับมาก และระดับปานกลางพอๆกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มที่พบว่า กลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงได้แสดงความรู้สึกที่มีต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกทั้งหมด แต่กลุ่มคะแนนต่ำได้แสดงความรู้สึกที่มีทั้งเชิงบวก เชิงลบ และทั้งเชิงบวกและลบ 3) ด้านความสบายใจในการทำงานจากแบบสอบถาม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานรายข้ออยู่ในระดับปานกลาง มากกว่าระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มที่พบว่าถึงแม้กลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงได้แสดงความรู้สึกที่มีต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกทั้งหมด แต่กลุ่มคะแนนต่ำได้แสดงความรู้สึกที่มีทั้งเชิงบวก และเชิงลบ

6.2 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และหน่วยงานพิเศษ จากแบบสอบถาม พบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกแผนกงาน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยจากแบบสอบถามที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลาง และจากการสนทนากลุ่มที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงมีความรู้สึกในเชิงบวกทุกด้าน แต่พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำ จะมีความสุขในการทำงานในเชิงบวก เชิงลบ และทั้งเชิงบวกและลบ

6.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการสนทนากลุ่มพบว่า มี 2 ปัจจัย คือ 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ทั้งที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบต่อความสุขในการทำงานประกอบด้วย อายุ ทัศนคติต่อวิชาชีพ ทรัพยากรส่วนบุคคล และประสบการณ์การทำงาน โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความถี่สูงสุด คือ ทรัพยากรส่วนบุคคล (9 คน) และ 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน

ทั้งที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนเหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาค และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยพบว่า ปัจจัยที่มีความถี่สูงสุด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (12 คน)

6.4 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ทั้งจากจากข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม และจากการสนทนากลุ่ม พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร ด้านบุคคล และด้านเพื่อนร่วมงาน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method research) แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ จำแนกตามแผนกงาน และส่วนที่สองเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่ออธิบายความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ซึ่งสามารถนำผลการเก็บข้อมูลมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.1.1 ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์
- 1.1.2 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ จำแนกตามแผนกงาน
- 1.1.3 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์
- 1.1.4 ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

- 1.2.1 ประชากร ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ จำนวน 744 คน
- 1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลสุรินทร์ 1 ปีขึ้นไป กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Sampling) จากการประมาณค่าเฉลี่ยประชากร และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนสัมพัทธ์ (r) ที่ 0.1 (วิลด์ กุศลวิศิษฐ์กุล 2556, น. 5-45) ได้จำนวนทั้งสิ้น 254 คน 2) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ที่ใช้การเลือกแบบเจาะจง จำนวน 16 คน โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มๆแรก คือ พยาบาล

วิชาชีพที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูง 8 คนแรก และกลุ่มที่สอง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำ 8 คนสุดท้าย ที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลสุรินทร์ 1 ปีขึ้นไป

1.2.3 ตัวแปรที่ศึกษา

- 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์
- 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์
- 3) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

1.2.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มี 2 ชุด ได้แก่

1) เครื่องมือชุดที่ 1 ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
(1) ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำลงในช่องว่าง ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง แผนก/หน่วยงาน ที่ปฏิบัติงาน ลักษณะการจ้างงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน โดยรวมเฉลี่ยต่อเดือน ความเพียงพอของรายได้สำหรับการดำเนินชีวิต สภาพการทำงาน

(2) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความสุขในการทำงานรายด้าน 3 ด้าน และรายข้อ 12 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ และมีมาตราส่วนประมาณค่าคะแนน 5 ระดับ (Likert Scale อ้างอิงใน บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2555)

2) เครื่องมือชุดที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ประกอบด้วยคำถามนำ และหัวข้อการสนทนา ได้แก่ ความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานทั้ง 3 ด้าน

1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านได้ตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา การตีความของข้อคำถาม และความครอบคลุมของเนื้อหา หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน ในโรงพยาบาลบุรีรัมย์ จากนั้นนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.81 จากนั้นผู้ศึกษาวิจัยจึงนำข้อคำถามชุดนี้ไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างจริงที่โรงพยาบาลสุรินทร์ จำนวน 254 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.88

การตรวจสอบคุณภาพของแนวคำถามการสนทนากลุ่ม โดยผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่า IOC ที่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงนำเรียนอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ศึกษาการสนทนากลุ่มทางสื่อวีดิทัศน์ และผ่านการฝึกทักษะการสนทนากลุ่มและการใช้แนวทางการสนทนากลุ่มจากอาจารย์ที่ปรึกษา โดยฝึกสถานการณ์จำลองร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนทำกลุ่มสนทนาจริงกับผู้ร่วมสนทนากลุ่มต่อไป

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล (Data collection process)

ผู้ศึกษาวิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัย และรายละเอียดในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง กับรองผู้อำนวยการฝ่ายภารกิจด้านการพยาบาล หลังจากนั้นได้ดำเนินการแจกแบบสอบถาม และใช้เวลาในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 1 สัปดาห์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมดจำนวน 254 ชุด ได้รับกลับคืนทุกชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกชุด ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลการสนทนากลุ่มใช้เวลา 2 สัปดาห์ ผู้วิจัยได้จัดบันทึกการสนทนากลุ่มตามการแสดงความคิดเห็น การสังเกตปฏิบัติการ ท่าที น้ำเสียง สีหน้าของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม และทำการถอดเทปจากการบันทึกเสียงการสนทนากลุ่ม ที่ผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนากลุ่มแล้ว

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ โดยจำแนกเป็นรายชื่อ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลความสุขในการทำงาน ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive statistic) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) การวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนกงาน ใช้สถิติวิเคราะห์ one-way ANOVA

1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเชิงคุณภาพ ได้แก่ข้อมูลที่เป็นประเด็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน การสร้างความสุขในการทำงานของผู้ร่วมสนทนากลุ่ม และประเด็นที่ได้เพิ่มเติมจากการสนทนากลุ่ม คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

1.4 ผลการวิจัย

1.4.1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 21 - 30 ปี (ร้อยละ 38.2) มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 48.8) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 95.3) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 21 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 34.3) มีตำแหน่งระดับชำนาญการ (ร้อยละ 47.2) ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน (ร้อยละ 57.1) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ

91.7) มีเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 (ร้อยละ 24) มีรายได้เพียงพอ (ร้อยละ 63.4) และอยู่ในสภาพการทำงานที่มีภาระงาน ไม่เหมาะสม (ร้อยละ 47.2) จากภาระงานประจำมาก (ร้อยละ 21.3) จากงานนอกเหนืองานประจำมีจำนวนมาก (ร้อยละ 16.5) และทั้งจากภาระงานประจำมาก และจากงานนอกเหนืองานประจำมีจำนวนมาก (ร้อยละ 15.0) มีอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ (ร้อยละ 68.5) เพราะพยาบาลน้อย ผู้ป่วยมาก เป็นบางครั้ง (ร้อยละ 39.1) (ตารางที่ 4.1)

2) กลุ่มตัวอย่างที่ร่วมสนทนากลุ่ม แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูง (2) กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำ พบว่ากลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานพิเศษ 5 ราย ในแผนกผู้ป่วยใน 2 ราย และในแผนกผู้ป่วยนอก 1 ราย มีอายุเฉลี่ย 46 ปี และมีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์มากถึงมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน 5 ราย และหน่วยงานพิเศษ 3 ราย ไม่มีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก เนื่องจากติดภารกิจหลังเลิกงานทุกวัน มีอายุเฉลี่ย 39 ปี และมีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลางที่ค่อนข้างน้อยจนถึงเกณฑ์น้อย

1.4.2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ จากแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม สรุปได้ดังนี้

1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลาง (ตารางที่ 4.2) และพบว่าความสุขในการทำงานทั้งรายด้านและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.3) สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงได้แสดงความรู้สึกที่มีต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกทั้งหมด แต่กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำได้แสดงความรู้สึกทั้งเชิงบวก เชิงลบ และทั้งเชิงบวกและลบ (ตารางที่ 4.4)

2) ความสุขในการทำงานจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานจากแบบสอบถาม พบว่าอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก และความสุขในการทำงานรายข้อทุกข้อในด้านนี้อยู่ในระดับมากทั้งหมด (ตารางที่ 4.3) สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงที่ได้แสดงความรู้สึกที่มีต่อความสุขด้านนี้ในเชิงบวกเท่านั้น ส่วนกลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำได้แสดงความรู้สึกทั้งเชิงบวกและเชิงลบ 2) ด้านความเพลิดเพลินในการทำงานจากแบบสอบถาม พบว่าอยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลาง และความสุขในการทำงานรายข้อในด้านนี้อยู่ในระดับมาก และระดับปานกลางพอๆกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มที่พบว่า กลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงได้แสดงความรู้สึกที่มีต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกทั้งหมด แต่

กลุ่มคะแนนต่ำได้แสดงความรู้สึกทั้งเชิงบวก เชิงลบ และทั้งเชิงบวกและลบ 3) ด้านความสบายใจในการทำงานจากแบบสอบถาม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานรายชื่ออยู่ในระดับปานกลาง มากกว่าระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มที่พบว่าถึงแม้กลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงได้แสดงความรู้สึกที่มีต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกทั้งหมด แต่กลุ่มคะแนนต่ำได้แสดงความรู้สึกทั้งเชิงบวก และเชิงลบ

1.4.3 เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

จำแนกตามแผนกงาน จากแบบสอบถาม พบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกแผนกงาน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน (ตารางที่ 4.5) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยจากแบบสอบถามที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลาง และจากการสนทนากลุ่มที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงมีความรู้สึกในเชิงบวกทุกด้าน แต่ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำ จะมีความสุขในการทำงานในเชิงบวก เชิงลบ และทั้งเชิงบวกและลบ

1.4.4 ปัจจัยที่มีเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการสนทนากลุ่ม พบว่า มี 2 ปัจจัย (ตารางที่ 4.6) ได้แก่ 1) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ทั้งที่เป็นด้านบวกและด้านลบต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย อายุ ทรัพยากรส่วนบุคคล ทักษะคิดต่อวิชาชีพ และประสิทธิภาพการทำงาน โดยพบว่า ปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญมากที่สุด (9 คน) และ 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน ทั้งที่เป็นด้านบวกและด้านลบต่อความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนเหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาค และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยพบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญมากที่สุด (12 คน)

1.4.5 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งจากข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม และจากการสนทนากลุ่ม พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร ด้านบุคคล และด้านเพื่อนร่วมงาน (ตารางที่ 4.7 และ 4.8)

2. อภิปรายผล

ผลการวิจัยมีประเด็นที่ผู้วิจัยนำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลาง ($\bar{X}=3.60, SD=0.47$) (ตารางที่ 4.2) เนื่องจากถึงแม้ว่าความสุขในการทำงานทั้งรายด้านและรายข้อส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ข้อ แต่ยังมีระดับปานกลางจำนวน 5 ข้อ (ตารางที่ 4.2 และ 4.3) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) ที่พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงก่อนมาทางปานกลาง เช่นกัน ($\bar{X}=3.62, SD=0.43$) และสอดคล้องกับผลการสนทนากลุ่มที่พบว่า แม้ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงจะมีความรู้สึกต่อความสุขในการทำงานในเชิงบวกเท่านั้น แต่ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำ พบว่า มีความสุขในการทำงานทั้งเชิงบวก เชิงลบ และเชิงบวกและลบ จึงมีผลให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลางได้ ดังตัวอย่างเช่น จากคำกล่าวของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงที่ว่า “เป็นคนรักในวิชาชีพพยาบาล และมีทัศนคติที่ดี ไม่เคยรู้สึกว่าเป็นภาระ อยากมาทำงาน ไม่อยากลาออก และไม่เคียดเปลี่ยนงาน” NH1, NH3 แต่ในทางกลับกันจากคำกล่าวของผู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำ พบว่า “ไม่มีความรู้สึกชอบลักษณะงานพยาบาล ต้องนอนดึกเสียสุขภาพ” NL3 และคำกล่าวของผู้ที่มีความสุขในการทำงานทั้งเชิงบวกและลบที่ว่า “ผลิตผลิตปนความกังวล ไม่โล่งใจ” NL3 เป็นต้น

2.2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

2.2.1 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน

อยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก เนื่องจากรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก (ตารางที่ 4.3) สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงที่ได้แสดงความรู้สึกด้านนี้ในเชิงบวกทั้งหมด ส่วนกลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำถึงแม้จะไม่มีมีความสุขในการทำงานเป็นส่วนมากแต่ก็มีความรู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบอย่างเต็มที่ และจากคำกล่าวที่ว่า “ความเป็นพยาบาลที่มีความรู้ มีค่ากับชีวิตของผู้ป่วยทุกคนในโลก จึงต้องมีความกระตือรือร้น มีใจอยากช่วยเหลือ เต็มที่กับงาน และยึดมั่นในผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ต่อผู้ป่วย” NH1 NH2 NH6 NH8 อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เนื่องจากเห็นคุณค่าและมีความภูมิใจในตนเอง และจากการมีนโยบายของโรงพยาบาลสุรินทร์ และกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลในเรื่องการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน โดยการชี้แจงบทบาทหน้าที่ วิทยาลัยฯ พันธกิจของโรงพยาบาล จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ จึงมีความสุขในด้านนี้มาก

2.2.2 **ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน** อยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลาง ($\bar{X}=3.59, SD=0.58$) (ตารางที่ 4.3) เนื่องจากรายช้อยู่ในระดับมาก และระดับปานกลางพอๆกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยจากการสนทนากลุ่มทั้ง 2 กลุ่มที่มีทั้งเชิงบวกและเชิงลบแต่มีเชิงบวกมากกว่า และจากคำกล่าวที่ว่า “เมื่อช่วยผู้ป่วยแล้วอาการดีขึ้น รู้สึกชื่นใจ ใจเบิกบาน ใจพองโต ทำด้วยใจรัก สนุกสนาน ไม่คิดอะไรมาก ทำด้วยความเต็มใจ จนลืมเวลา” อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ส่วนใหญ่มีความเพลิดเพลินในการทำงาน ทั้งที่งานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความอดทน ความเสียสละสูงและต้องปฏิบัติต่อผู้ป่วยด้วยความเสมอภาคตามสิทธิมนุษยชน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา และสถานภาพของบุคคล (จรรยาบรรณวิชาชีพสมาคมพยาบาล, 2528) ความรู้สึกนี้จึงเป็นความรู้สึกในเชิงบวก มีอิสรภาพ มีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการจึงทำให้พยาบาลมีความรู้สึกสนุกสนาน ความร่าเริงเบิกบานใจ มีความยินดี พอใจ มองผู้อื่นในด้านบวก มีความเลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำได้ (Diener, 2000; Hartman's, 1934) และสอดคล้องตามแนวคิดของวาร์ (Warr, 2007) ที่ว่า ความเพลิดเพลินในการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ด้วยความสนุกสนาน เบิกบานใจ

2.2.3 **ด้านความสบายใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง** ($\bar{X}=3.34, SD=0.57$) เนื่องจากรายช้อยู่ในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 3 ข้อ มากกว่าที่อยู่ในระดับมากซึ่งมีจำนวน 2 ข้อ (ตารางที่ 4.2 และ 4.3) และอยู่ในสภาพการทำงานที่มีภาระงาน ไม่เหมาะสม (ร้อยละ 47.2) ทั้งจากภาระงานประจำมาก (ร้อยละ 21.3) งานนอกเหนืองานประจำมีจำนวนมาก (ร้อยละ 16.5) และจากภาระงานประจำมาก และจากงานนอกเหนืองานประจำมีจำนวนมาก (ร้อยละ 15) (ตารางที่ 4.1) อีกทั้งมีอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอ (ร้อยละ 68.5) เนื่องจากมีพยาบาลจำนวนน้อย แต่มีผู้ป่วยจำนวนมาก (ร้อยละ 39.1) (ตารางที่ 4.1) สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มที่พบว่า ถึงแม้กลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงจะมีความรู้สึกในเชิงบวกทั้งหมด แต่ก็พบว่าในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำมีความรู้สึกทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ดังตัวอย่างเช่น จากคำกล่าวที่ว่า “เครียด และกังวลตลอด กลัวหัวหน้าทวงงาน และถูกติดตามงานที่บ้าน ความสุขหายไป เวลาส่วนตัวไม่มี” NL3 อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ส่วนใหญ่ต้องทำงานภายใต้ภาระงานที่ค่อนข้างมาก ซ้ำยังมีอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ จึงต้องเร่งรีบในการทำงาน ซ้ำยังต้องเอางานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้เวลาส่วนตัวน้อยลง จึงทำให้ความสุขในด้านนี้น้อยกว่าทุกด้าน

2.3 **เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และหน่วยงานพิเศษ** พบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกแผนกงาน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน และมีความสุขในการทำงานระดับมากก่อนมาทางปานกลาง (ตารางที่ 4.5) (ตารางที่ 4.5) เนื่องจากในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ไม่ว่าจะอยู่ที่แผนกที่มีลักษณะงาน

และความเสี่ยงที่แตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพทุกคนจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานของวิชาชีพเดียวกัน และมีความรับผิดชอบในงานการพยาบาลอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้ป่วยเช่นกัน (จรรยาบรรณวิชาชีพสมาคมพยาบาล, 2528) สอดคล้องกับผลการศึกษาระดับปริญญาโท (2556) ที่พบว่า การปฏิบัติงานในแผนกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันในภาพรวม และสอดคล้องกับการสนทนากลุ่มว่า “ความเป็นพยาบาลที่มีความรู้ มีค่ากับชีวิตของผู้ป่วยทุกคนในโลก จึงมีใจอยากช่วยเหลือ เต็มที่กับงาน และยึดมั่นในผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ต่อผู้ป่วย” HN1, HN8 และจากการสนทนากลุ่มที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงมีความรู้สึกในเชิงบวกทุกด้าน แต่ในกลุ่มคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำ พบว่า มีความรู้สึกทั้งเชิงบวก เชิงลบ และทั้งเชิงบวกและลบ (ตารางที่ 4.4) จึงมีผลให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานทุกแผนกงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลาง

2.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการสนทนากลุ่ม พบว่า มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน (ตารางที่ 4.6) สามารถอภิปรายได้ ดังนี้

2.3.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล เป็นทั้งปัจจัยด้านบวกและด้านลบ โดยปัจจัยด้านบวกเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านลบเป็นปัจจัยที่ขัดขวางไม่ให้ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย อายุ ทรัพยากรส่วนบุคคล ทักษะต่อวิชาชีพ และประสิทธิภาพการทำงาน และพบว่า ปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นปัจจัยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากการที่บุคคลมีลักษณะที่เสริมสร้างความสามารถในการเผชิญปัญหาของตน มีสุขภาพที่แข็งแรง และมีจิตใจที่เข้มแข็ง จะเป็นปัจจัยด้านบวกที่ช่วยให้มีความสุขในการทำงาน ส่วนการมีสุขภาพทางกายและจิตใจที่อ่อนแอจะเป็นส่วนขัดขวางความสุขในการทำงาน (Veenhoven, 1984) สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มว่า “การเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน” HN4, HN6

2.3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน ประกอบด้วย โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนเหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาค และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นทั้งปัจจัยด้านบวกที่ช่วยผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน และปัจจัยด้านลบที่ขัดขวางไม่ให้ความสุขในการทำงาน และพบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน อีกทั้งได้รับการ

สนับสนุนทางอารมณ์และสังคม ได้รับการช่วยเหลือ และสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน (Warr,2007) สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มว่า “การสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานไม่ให้ตึงเครียด ให้ความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน สนใจกัน ไม่ถือโทษโกรธกัน รักสามัคคีกัน ช่วยเหลือกัน มีความรับผิดชอบ รับผิดชอบของตน และสร้างขวัญกำลังใจให้กันและกัน ทำให้มีความสุขในการทำงาน” HN1, HN5

2.4 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจากการสนทนากลุ่ม และจากข้อเสนอแนะในแบบสอบถาม พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร ด้านบุคคล และด้านเพื่อนร่วมงาน เช่น

2.4.1 องค์กรควรส่งเสริมให้มีการยืนยันในสิทธิของตน เนื่องจาก การขอม หรือ ความเกรงใจผู้อื่นมากเกินไป จะนำมาซึ่งความเครียด ดังนั้นบุคคลควรมีการยืนยันในสิทธิของตน และควรปฏิเสธอย่างมีเหตุผล (manpowerthailand ,2018) สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มว่า “องค์กรพยาบาลควรออกแบบการทำงานโดยไม่เอางานของฝ่ายอื่นมาทำมากเกินไป ให้มีจุดยืนในวิชาชีพ ควรทำงานด้านการพยาบาลจริงๆ โดยต้องรับผิดชอบต่อที่แท้จริงของตน และต้องต่อสู้ให้เป็นจุดแข็งของวิชาชีพ” NL4

2.4.2 ผู้บริหารควรใช้นโยบายไม่กล่าวโทษกัน (No blame) เนื่องจาก การตำหนิหรือ การกล่าวโทษไม่ได้ช่วยให้เกิดความปลอดภัย แต่เชื่อว่า เมื่อมีข้อผิดพลาด หรือความเสี่ยงเกิดขึ้น เป็นเพราะระบบ ดังนั้นจึงต้องแก้ไขที่ระบบไม่ใช่การกล่าวโทษ (WHO ,2555 อ้างใน สุรเดช ศรี อังกูร,2558) สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มว่า “ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ มีความเข้าใจในลักษณะที่แตกต่างของลูกน้อง ให้ความเป็นกันเอง ไม่เครียดมาก ไม่กดดัน ยืดหยุ่นในการทำงาน ให้โอกาส ใช้นโยบายไม่กล่าวโทษกัน (No blame) ให้หาแนวทางป้องกันร่วมกันไม่ให้เกิดอีก และดูแลผู้ปฏิบัติงานทั้งร่างกาย และจิตใจด้วยความเป็นที่ป็นนึ่ง จึงจะส่งผลให้งานสำเร็จและทำงานอย่างราบรื่น” NH1

2.4.3 ผู้ปฏิบัติงานควรสร้างความเข้มแข็งทางร่างกายและจิตใจให้พร้อมทุ่มเทใน การทำงาน เนื่องจาก การสร้างความเข้มแข็งทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยการสร้างความเชื่อมั่น และควรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพราะการออกกำลังกายจะช่วยคลายเครียดได้ (manpowerthailand ,2018) สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มว่า “ควรมองบวก คิดดี ทำดี เห็นคุณค่าของตนเอง และของผู้ป่วย ยึดมั่นในผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น และทำกิจกรรมที่ทำให้ตนมีความสุข” NH4

2.4.4 เพื่อนร่วมงานควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เนื่องจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ทั้งระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (อิตรรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559) สอดคล้องกับการสนทนากลุ่มว่า “ทีมทำงานต้องเข้าใจกัน รักสามัคคี ให้ความร่วมมือกัน มีความรับผิดชอบ รับผิดชอบต่อตนเอง เอื้อประโยชน์ต่อกัน ให้การช่วยเหลือกัน ให้เกียรติกัน ไม่พูดนินทาว่าร้ายกัน ไม่หึงหวงคิดใส่กัน ไม่ยุ่งเรื่องส่วนตัวผู้อื่น และทำงานไปเรื่อยๆอย่างเพลิดเพลินใจ จะทำให้มีความสุขในการทำงาน” NH1, NH6

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ มีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลาง ($\bar{X}=3.60, SD=0.47$) (ตารางที่ 4.2) เนื่องจากพยาบาลกลุ่มที่มีคะแนนความสุขในการทำงานต่ำมีความสุขในการทำงานที่เป็นเชิงลบ และเชิงบวกและลบ (ตารางที่ 4.4) ดังนั้นผู้บริหารควรแก้ไข ปรับปรุงความสุขในการทำงาน ให้เป็นเชิงบวกมากขึ้น เช่น ฝึกฝน โดรนคำหยาบ แก้ไข ควรปรับปรุงวิธีการตักเตือนโดยใช้นโยบายไม่กล่าวโทษกัน (No blame) ให้หาแนวทางป้องกันร่วมกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก ยืดหยุ่นในการทำงาน และดูแลผู้ปฏิบัติงานทั้งร่างกายและจิตใจด้วยความเป็นพี่เป็นน้อง จึงจะส่งผลให้งานสำเร็จอย่างราบรื่น และพยาบาลมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานต่างแผนกงานกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน โดยมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมากก่อนมาทางปานกลาง (ตารางที่ 4.5) ดังนั้นผู้บริหารควรแก้ไข ปรับปรุงความสุขในการทำงานรายชื่อที่เป็นระดับปานกลางให้มีความสุขในการทำงานระดับมากยิ่งขึ้นในทุกแผนกงาน เช่น ทำงานโดยไม่ค่อยมีอุปสรรคในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานโดยลดอุปสรรคในการทำงาน เช่น ให้ความสำคัญ และเร่งแก้ไขปรับปรุงเรื่อง โครงสร้างอาคาร ลิฟท์ และสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้สะอาด สวยงาม และปลอดภัย มีการทบทวนความพร้อมขององค์กร ทั้งด้านอุปกรณ์เครื่องมือ และปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน และความสุขสบายของผู้ปฏิบัติงาน (ตารางที่ 4.6) เป็นต้น

3.1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานมีทั้งปัจจัยด้านบวกและด้านลบ ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนปัจจัยที่เป็นด้านบวกและแก้ไขปัจจัยที่เป็นด้านลบ เพื่อ

เพิ่มความสุขในการทำงานให้มากขึ้น (ตารางที่ 4.6) เช่น หัวหน้าไม่เห็นความสำคัญของการทำวิจัยหรือนวัตกรรม จากไม่ได้รับการตอบรับเรื่องค่าตอบแทน ดังนั้น ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนรวมโดยการกำหนดค่าตอบแทนที่ชัดเจน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ และแรงบันดาลใจในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมใหม่อันจะมีประโยชน์ต่อองค์กรและประเทศชาติต่อไป และควรแก้ไขปัจจัยในส่วนที่พบว่ามีความถี่ของการสนทนามากที่สุด เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยผู้บริหารควรสร้างการทำงานเป็นทีมอย่างสมานฉันท์ เป็นต้น

3.1.4 แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานจากการสนทนากลุ่ม พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านองค์กร ด้านผู้บริหาร ด้านบุคคล และด้านเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นผู้บริหารควรมีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานทั้ง 4 ด้าน เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานที่ศึกษาความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นการศึกษากครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเชิงทดลองเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์และน่าเชื่อถือมากขึ้น เช่น การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้วยการทำงานเป็นทีมอย่างเอื้ออาทร เป็นต้น

3.2.2 การวิจัยครั้งนี้ได้ค้นพบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จากการสนทนากลุ่มที่มีผู้ให้ข้อมูลจำนวนมาก ดังนั้นจึงควรนำปัจจัยเหล่านี้ไปศึกษาในเชิงความสัมพันธ์หรือเชิงการทำนาย สำหรับการสร้างความสุขในการทำงานต่อไป เช่นการศึกษารความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับความสุขในการทำงาน เป็นต้น

3.2.3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเฉพาะโรงพยาบาลสุรินทร์ ดังนั้นสามารถนำไปศึกษากับโรงพยาบาลที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กั๊ววาน ขอดวิศิษย์ศักดิ์ (2555).การสร้างความผูกพันของพนักงาน โดยแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ในกลุ่มคน .Gen-Y.สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2560 จาก www.kmutt.ac.th/jif/public_html/article_detail.php?ArticleID=152335
- กนกลักษณ์ เจษวรัญญู และคณะ(2556) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช.วารสารวิจัย และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,7 (2),33-44
- เกสร นุ้ยจีน (2559). การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาเชิงบวก.วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี., 24 (4),673-681.
- กฤษดา แสงดี (2560). วิฤติขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพ ของสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข:ข้อเสนอเชิงนโยบาย.วารสารวิชาการสาธารณสุข,26 (2), 448-456.
- กรมสุขภาพจิต. (2549).คู่มือคลายเครียด. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2561) มีวิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน 5 ประการ ค้นคืนเมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2561, จาก <https://www.dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=27520>
- จิราภรณ์ ภู่มบูรณ (2556). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร.(วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิราภร ฤทธิชนะ (2559) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ได้เสนอแนวทางสร้างความสุข ในการทำงานในองค์กร (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จूरรัตน์ สายสมบัติ และฉัตรสมน พลฤกษ์ฤญโย (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ วารสารพยาบาลศาสตร์, 24 :(3)
- ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร และคณะ (2556). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อส่งเสริม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข, 22:(2)

- ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก (2559) ศึกษาความสุขในการทำงาน:ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 18: (2)
- ทวีศักดิ์ นพเกษตร.(2551) *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเล่ม 1 : คู่มือปฏิบัติการการวิจัยประยุกต์ เพื่อพัฒนาคน* องค์กร ชุมชน สังคม ชมรมพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2).
 พิษณุโลก : ชมรมพยาบาลชุมชนแห่งประเทศไทย และภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- รัชมน วรรณพิน และวาสิณี วิเศษฤทธิ์ (2555).ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ. *รามาริบัติพยาบาลสาร*, 18 (1)
- นภาพร รักผกา และจินต์จุฑา รอดพาล (2554) ความสุขในการทำงาน : มุมมองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา. *วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย*, 1: (2), 175-182.
- นฤมล แสงวงผล (2554) ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.(การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2555) การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย : คุณสมบัตินิการวัดเชิงจิตวิทยา กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- บุญพิชชา จิตต์ภักดี และคณะ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐ. *พยาบาลสาร*, 40
- เบญจพร ก้องบุญยาพงษ์ และ ดวงกมล ปิ่นเฉลียว (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 8 (2)
- ประเวศ วะสี (2548) แผนความสุข.สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2559, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/5544>.
- ปริญญา เนตรหาญ, อารี ชีวเกษมสุข,อารีย์วรรณ อ่วมตานี.(2555) *ค่านิยมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพสองรุ่นอายุในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร*. ค้นคืนเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2559, จาก http://tdc.thailis.or.th/tdc/search_result.php
- ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์ และคณะ(2557) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง. *วารสารพยาบาล*, 4:(2)34

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต).(ม.ป.ป.). งานเพื่อความสุข และแก่นสารของชีวิต.

ค้นคืนเมื่อวันที่ 3 มีนาคม 2560,จาก <http://www.dhammadjak.net/book/dhamma2/>
เพื่อพิชชา ล้วนดี และเขาวลัษณ์ อ่ำรำไพ (2558).แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบ้านแพ้ว (องค์การมหาชน).ค้นคืนเมื่อวันที่ 7 ตุลาคม
2560,จาก.<http://www.kcn.ac.th/KCN-Journal/Journal/.pdf>.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.

เรมวอล นันท์สุภวัฒน์ (2556) ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการปฏิบัติงานเป็นเวลาของพยาบาลและ
ผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย พยาบาลและองค์กรในโรงพยาบาลทั่วไป *พยาบาลสาร*,41:(4)34-35
ลักษมี สุดดี. (2557) . แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร
กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.
ค้นคืนเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2560,จาก <http://www.aihd.mahidol.ac.th/sites/pdf>.

วิไล กุศลวิศิษฏ์กุล.(2556) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างและการหาขนาดตัวอย่าง ใน*ประมวลสาระชุด*
วิชาการวิจัยทางการแพทย์ สถิติและเทคโนโลยีสารสนเทศ หน่วยที่ 5 หน้าที่ 5 - 45
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ นนทบุรี

วิรญา ศิริจรยาพงษ์ (2556). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย*
ในโรงพยาบาลรามธิบดี.ค้นคืนเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2560.จาก
http://www.tnc.or.th/2013/tnc_journal.pdf.

วัลนิกา ฉลาดบาง (2560). การวิจัยแบบผสมผสาน. *วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม*,7 (2),124-132.

ศิริพร จิรวัดน์กุล (2546). *การวิจัยเชิงคุณภาพในวิชาชีพการพยาบาล*. ขอนแก่น:ศิริภัณฑ์
ออฟเซ็ต.

ศิริพร จิรวัดน์กุล.และคณะ (2555). ความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย.
วารสารสภาการพยาบาล,27 (4),26-38

ศูนย์สุขภาพทางจิต คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ (2559) ค้นคืนเมื่อวันที่ 7 มกราคม
2560,จาก <https://www.chulawellness.com>.

สิรินทร แซ่ฉั่ว (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรม*
เชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม้ได้ตีพิมพ์).สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,กรุงเทพฯ.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง*

HAPPINOMETER (พิมพ์ครั้งที่ 1) ธันวาคม พ.ศ. 2555 ธรรมดาเพรสการพิมพ์.

- สิรินันท์ ขุนเพชรและคณะ (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ห้างผ่ตัด. โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้. *วารสารนราธิวาสราชนครินทร์*, 4,(2),5
- สุวพีร์ สังข์ป่า (2558). ความสุขของชีวิตตามหลักท่านพุทธทาส คั่นคืนเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://203.131.219.167/km2559/2015/06/page/8/>.
- สุภางค์ จันทวานิช (2556). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 21) สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .233
- อรรวรรณ เครือแป้น, ปิยธิดา ตรีเดช และวงเดือน ปั้นดี (2556). ความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*,29: (2),5
- อภิญา ศรีจันทร์ และคณะ (2556).ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ*,29 ,(2),5
- อัชฌา ชื่นบุญ และคณะ (2556) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์แมรี่. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 4,(2),8.
- อาริญา เสงทวีทรัพย์ศิริ .(2558). *ความผูกพันต่อองค์กร บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรเป็นตัวแปร: กรณีศึกษา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- Campbell.A (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist*.(5), pp.15-23.
- Ed Diener (2000). Subjective Well-Being: The science of happiness and proposal for a national index. *The American Psychologist Association*1(2), pp. 34-43.
- Ed Diener and Micaela Y.Chan (2010) Subjective Well-Being Contributes to Health and Longevity from <https://ssrn.com/abstract=1701957>.
- Ed Diener, Suh, Lucas, and Smith, (1999). Happiness Across Cultures: Views of Happiness and Quality of Life in Non-Western Cultures ผู้จัดพิมพ์ Springer Science & Business Media,2012 ISBN 9400727003, 9789400727007.
- Gavin J.H and Mason, RO. (2004). The viryous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*.33(1)pp, 379-392.

- Kerns (2008). Putting performance and happiness together in the workplace: Both job performance and the employees' level of happiness impact the potential of success for an organization. *Journal of Relevant Business Information and Analysis*, 11 (1).
- Ketchian, L., (2003). Happiness at work. Retrieved August 20, 2007, from [http://www.Happiness\] Club.com](http://www.HappinessClub.com).
- Kjeruft,A. (2007). Happy Hour is 9 to5. Retrieved August 14, 2007, from <http://positivesharing.com/happyhouris9to5/bookhtml/happyhouris9to54.html>.
- Layard, (2007) Happiness : lessons from a new science ความสุข: หลากหลายข้อค้นพบของศาสตร์ใหม่แห่งความสุข (พิมพ์ครั้งที่ 1) กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์. หน้า 205
- Lu, L., Shin, Y. B., Lin, Y., & Ju, L. S. (1997). Personal and environmental correlates of happiness. *Personal and Individual Differences*, 23(3), 453 - 462.
- Lawrence M. Miller. (2013) most recently Lean Culture.,22 October 2018. from www.ManagementMeditations.com
- Lyubomirsky, et.al, (2005). The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success? (*Psychological Bulletin*, 2005), 803-855.
- Manion, J. (2003).Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of nursing Administration*.33(12),652-655.
- Makikangas, A, Feldt, T, & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective wellbeing: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics, *Work & Stress*, 21(3), 197-219.
- Manpower group.(2017).การสร้างความสุขในที่ทำงาน.ค้นคืนเมื่อวันที่ 1มิถุนายน 2560.จาก www.manpowerthailand.com.
- Seligman, M.E.P.,et al (2006). Positive psychotherapy.American Psychologist. ค้นคืนเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2560.จาก <http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.61.8.772>.
- Veenhoven,R. (1984). *Condition of happiness*. ค้นคืนเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2560.จาก https://www.researchgate.net/publication/321609393_Conditions_of_Happiness

Watson, J., et al (2017). Searching for Joy and Meaning at Work: Supporting Staff

Satisfaction and Engagement คั่นคั่นเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2560. จาก

<https://www.hamad.qa/EN/All-Events>

Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health คั่นคั่น

เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2560. จาก http://www.creativethailand.org/th/about/about_cceo_p2.php

Warr, P. (2007) Work, Happiness, and Unhappiness. Psychology Press, 2011

ISBN 1135599076, 9781135599072,





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

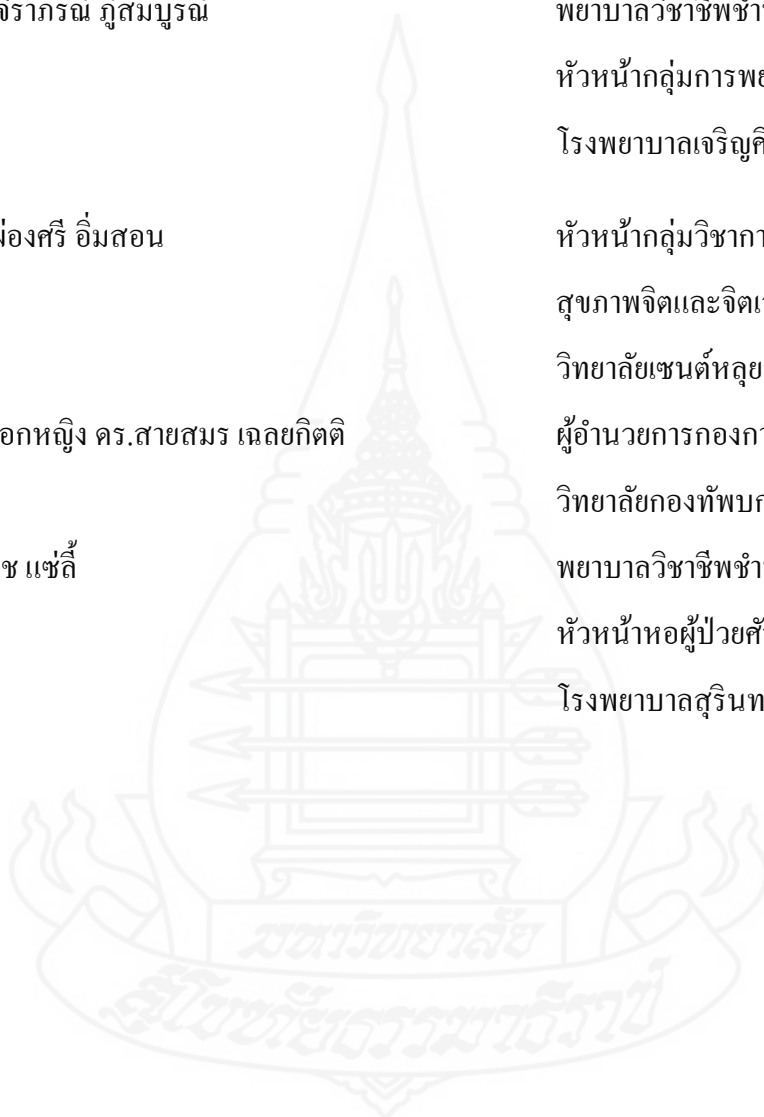
ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



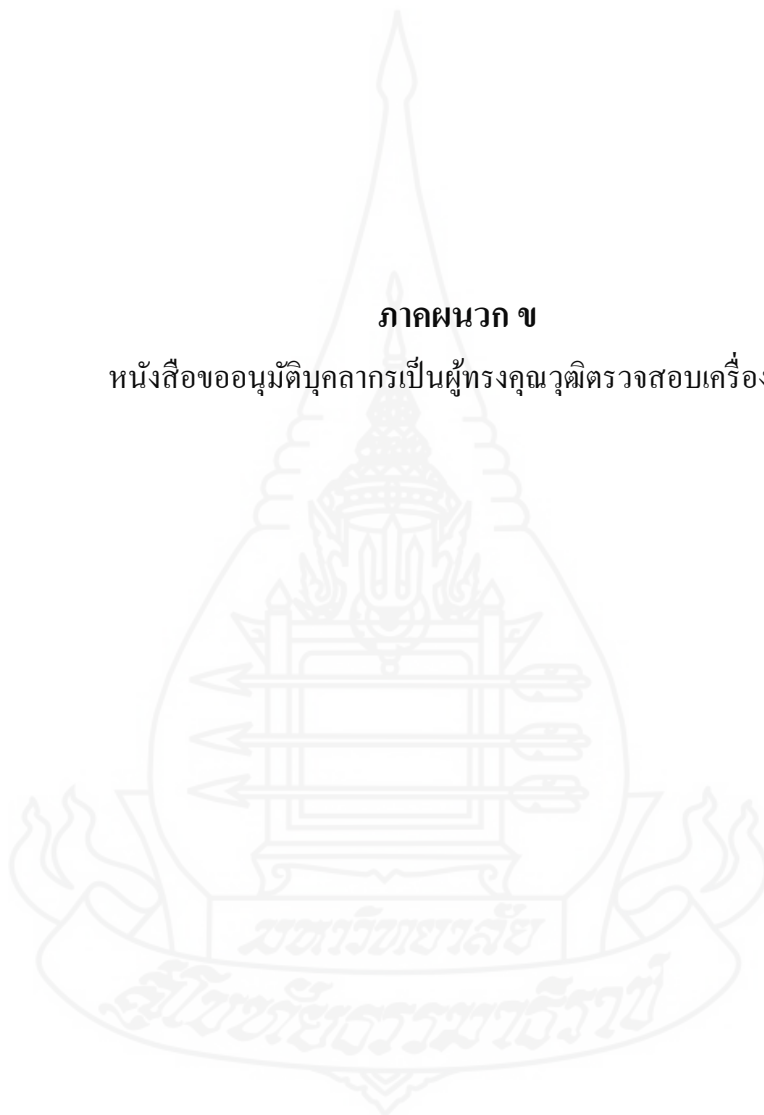
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1.อาจารย์ ดร.กชพงศ์ สารการ | คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี |
| 2.นางสาวจิราภรณ์ ภู่มสมบูรณ์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล
โรงพยาบาลเจริญศิลป์ จ.สกลนคร |
| 3.อาจารย์ผ่องศรี อิ่มสอน | หัวหน้ากลุ่มวิชาการพยาบาล
สุขภาพจิตและจิตเวช
วิทยาลัยเซนต์หลุยส์ |
| 4.ผศ.พันเอกหญิง ดร.สายสมร เฉลยกิตติ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา
วิทยาลัยกองทัพบก |
| 5.นางอรนุช แซ่ลี | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง
โรงพยาบาลสุรินทร์ |



ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/๑๑๙๕



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

ด้วย นางรัชนิกรณ์ ปานวงษ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันเอกหญิง ดร. สายสมร เฉลยกิตติ บุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่อง ดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ ๐-๒๕๐๔-๘๐๓๖-๗
โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐
โทร ๐๘๔-๘๔๖-๑๑๖๓ (นางรัชนิกรณ์ ปานวงษ์)



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/๑๑๙๕

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุรินทร์

ด้วย นางรัชนิกรณ์ ปานวงษ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การสำรวจความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า นางอรนุช แซ่ลี บุคลากรในสังกัดหน่วยงานท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ ๐-๒๕๐๔-๘๐๓๖-๗

โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทร ๐๘๙-๘๔๖-๑๑๖๓ (นางรัชนิกรณ์ ปานวงษ์)

ภาคผนวก ค
เอกสารรับรองจริยธรรมในมนุษย์





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5032620

NS No.33/2561.....

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ชื่อโครงการวิจัย : การสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์
รหัสโครงการ : 2585100320
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย : นางรัชนิกรณ ปานวงษ์
สถานที่ทำงาน : โรงพยาบาลสุรินทร์ อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ได้พิจารณาโครงการวิจัยเรื่องดังกล่าว มีความเห็นว่ามีคุณสมบัติสอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล จึงเห็นสมควร
ให้ดำเนินการศึกษาวิจัยได้

ลงนาม.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญทิพย์ สิริรังศรี)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม.....

(รองศาสตราจารย์ พ.ต.อ.หญิง ดวงมล ปิ่นเฉลียว)

กรรมการและเลขานุการ

วันที่ให้การรับรอง :5/11/2561.....

วันที่หมดอายุการรับรอง :4/11/2562.....

เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

1. โครงการวิจัย
2. ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากร เอกสารชี้แจงและใบอนุญาตของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย/อาสาสมัคร
3. เครื่องมือการวิจัย
4. ผู้วิจัย

เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการผิดจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ โดยยื่นเรื่องขอต่ออายุ พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัยล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 3 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ต้องดำเนินการส่งให้คณะกรรมการพิจารณารับรอง
7. โครงการวิจัยของอาจารย์หรือบุคลากรไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์หรือการค้นคว้าอิสระให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการเสร็จ



โรงพยาบาลสุรินทร์
68 ถนนหลักเมือง ตำบลในเมือง
อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ 32000

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

โดย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ องค์การแพทย์ โรงพยาบาลสุรินทร์

เลขที่หนังสือรับรอง 68 / 2561.....

ชื่อโครงการ/ภาษาไทย	การสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์
ชื่อโครงการ/ ภาษาอังกฤษ	Creating Joy at Work of Professional Nurses in Surin Hospital
ชื่อหัวหน้าโครงการ/ หน่วยงานที่สังกัด	นางรัชนิกรณ์ ปานวงษ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
รหัสโครงการ	-
สถานที่ทำการวิจัย	โรงพยาบาลสุรินทร์
เอกสารรับรอง	-แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณา -หนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมโครงการ -แบบบันทึกข้อมูล
รับรองโดย	คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ องค์การแพทย์ โรงพยาบาลสุรินทร์
วันที่รับรอง	14 ธันวาคม 2561
วันหมดอายุ	13 ธันวาคม 2562

หนังสือรับรองฉบับนี้ออกโดยความเห็นชอบในการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์ องค์การแพทย์ โรงพยาบาลสุรินทร์ ตามเกณฑ์สากล (ICH-GCP)

(นางอุษณีย์ สุขนิത്യ)

เลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โรงพยาบาลสุรินทร์

(นายชูลีทธิ พานิชวิทิตกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โรงพยาบาลสุรินทร์



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/๒๕๖๒

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบุรีรัมย์

ด้วย นางรัชณีกรณ์ ปานวงษ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง
“การสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อารี
ชีวะเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
โดยใช้แบบสอบถามการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ จำนวน ๓๐ คน
ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดเกี่ยวกับ วัน เวลา และสถานที่ ในการทดลองใช้เครื่องมือการ
วิจัยดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

Aindr ทอดิสร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มูลศาสตร์)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร ๐-๒๕๐๓-๘๐๙๖

โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทร ๐๘๙-๘๔๖-๑๑๖๓ (นางรัชณีกรณ์ ปานวงษ์)

ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/ว ๓๕๒๒



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสุรินทร์

ด้วย นางรัชนิกรณ์ ปานวงษ์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์” โดยมี รองศาสตราจารย์
ดร.อารี ชิวเกษมสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์โดยใช้แบบสอบถามการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๓๐ คน ทั้งนี้
นักศึกษาจะได้ประสานงานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร มุลศาสตร์)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร ๐-๒๕๐๓-๘๐๙๖

โทรสาร ๐-๒๕๐๓-๒๖๒๐

โทร ๐๘๙๘๙๖๑๑๖๓ (รัชนิกรณ์ ปานวงษ์)



ภาคผนวก ช

แบบสอบถาม และแนวทางการสนทนากลุ่ม

แบบสอบถามเรื่อง

การสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

Creating Joy at Work of Professional Nurses in Surin Hospital.

เรียน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

เนื่องด้วย ข้าพเจ้า นางรัชณีกรณ์ ปานวงษ์ นักศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาศึกษาความสุขในการทำงาน เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามแผนกงาน และศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ซึ่งสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการพัฒนา และสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อทั้งตัวพยาบาลวิชาชีพเองและต่อองค์กร

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านในการให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และไม่ส่งผลกระทบต่อการใช้งานของท่าน อย่างไรก็ตามท่านมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการตอบแบบสอบถาม และหยุดตอบได้เมื่อท่านไม่พอใจ หากท่านมีความต้องการข้อมูลเพิ่มเติม ผู้วิจัยยินดีที่จะให้ข้อมูลทุกประการตามความต้องการของท่าน และขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านที่ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางรัชณีกรณ์ ปานวงษ์
ผู้วิจัย

แบบคำยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัย

(Consent Form)

ที่.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ข้าพเจ้า (ระบุคำนำหน้า)..... นามสกุล.....
 อายุ.....ปี ได้รับฟัง และอ่านคำอธิบายจาก.....นางรัชนิกรณ์ ปานวงษ์.....เกี่ยวกับการเป็นผู้ร่วม
 โครงการวิจัย/อาสาสมัครใน โครงการวิจัย เรื่อง การสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลสุรินทร์ ได้อ่านเอกสารชี้แจง และได้รับคำอธิบายเพิ่มเติมจากผู้วิจัย ถึงวัตถุประสงค์
 โครงการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นและการจัดการแก้ไข และอื่นๆ (ถ้า
 มี) จนเข้าใจเป็นอย่างดี ข้าพเจ้าจึงสมัครใจเข้าร่วมเป็น ผู้ร่วมโครงการวิจัยของโครงการวิจัยครั้งนี้ และ
 ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ถอนตัวออกจากโครงการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า และจะไม่มี
 ผลกระทบใดๆ ต่อข้าพเจ้าทั้งสิ้น

ข้าพเจ้าได้รับคำรับรองว่าผู้วิจัยจะปฏิบัติต่อข้าพเจ้าตามข้อมูลที่ระบุในเอกสารชี้แจง หากไม่ได้รับการ
 ปฏิบัติตามที่ระบุไว้ข้าพเจ้าสามารถร้องเรียนได้ที่ คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชา
 พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ข้าพเจ้าจึงได้ลงนามยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้

ลงชื่อ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

(นางรัชนิกรณ์ ปานวงษ์)

ผู้ยินยอม

หัวหน้าโครงการวิจัย

วันที่.....เดือน.....ปี.....

วันที่.....เดือน.....ปี.....

ลงชื่อ.....

(.....) พยาน

วันที่.....เดือน.....ปี.....

หมายเหตุ เอกสารชี้แจงและยินยอมนี้ให้จัดทำเป็น 2 ชุด มอบให้ผู้ร่วมโครงการวิจัย/อาสาสมัคร 1

ชุด และผู้วิจัย 1 ชุด

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--	--

แบบสอบถาม

การสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

1.แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 10 ข้อ

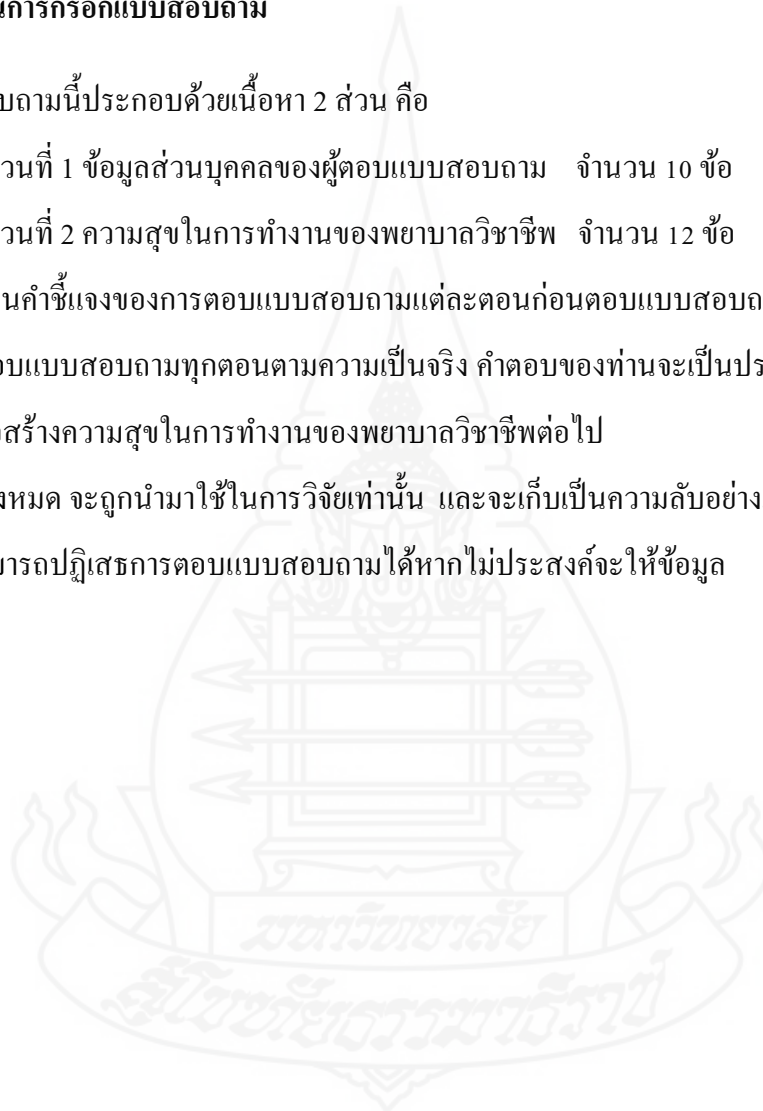
ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 12 ข้อ

2.กรุณาอ่านคำชี้แจงของการตอบแบบสอบถามแต่ละตอนก่อนตอบแบบสอบถาม

3.โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการนำไปพัฒนาเพื่อสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

4.ข้อมูลทั้งหมด จะถูกนำมาใช้ในการวิจัยเท่านั้น และจะเก็บเป็นความลับอย่างเคร่งครัด

5.ท่านสามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้หากไม่ประสงค์จะให้ข้อมูล



ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความและเติมข้อความในช่องว่าง (..) ที่เว้นไว้ให้ตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

สำหรับผู้ศึกษา

1. ปัจจุบันท่านอายุ ปี เดือน (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี) [] Age
2. สถานภาพสมรส [] Marital
1. โสด 2. คู่ 3. หม้าย
 4. หย่า/แยก
3. ระดับการศึกษาสูงสุด [] Edu
- 1.ปริญญาตรี 2.ปริญญาโท
 3.ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....ปี.....เดือน (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี) [] Expe
5. ตำแหน่ง [] Position
- 1.ระดับปฏิบัติการ 2.ระดับชำนาญการ
 3.ระดับชำนาญการพิเศษ อื่นๆ ระบุ.....
6. แผนก/หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน [] Depart
- 1 ผู้ป่วยนอก 2 ผู้ป่วยใน
 3 หน่วยงานพิเศษ
- (แผนกผู้ป่วยหนัก ไตเทียม ห้องคลอด หน่วยผ่าตัด วิทยาลัยวิทยา Long term care Palliative care
 งานพยาบาลผู้ป่วย อุบัติเหตุฉุกเฉินและศูนย์รับส่งต่อ หอผู้ป่วยศูนย์มะเร็ง เคมีบำบัดและรังสีรักษา
 ห้องตรวจสวนหัวใจ และศูนย์ส่องกล้อง)
7. ลักษณะการทำงาน [] Occu
- 1.ข้าราชการ 2.พนักงานกระทรวง สาธารณสุข
 3.ลูกจ้างชั่วคราวรายวัน 4.ลูกจ้างชั่วคราวรายคาบ

8.เงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมเฉลี่ยต่อเดือน [] Salary

- 1) 15,000-20,000 บาท 2) 20,001-25,000 บาท
 3) 25,001-30,000 บาท 4) 30,001-35,000 บาท
 5) 35,001 – 40,000 บาท 6) > 40,000 บาท

9 มีรายได้เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต [] Suff

- 1.เพียงพอ 2.ไม่เพียงพอ

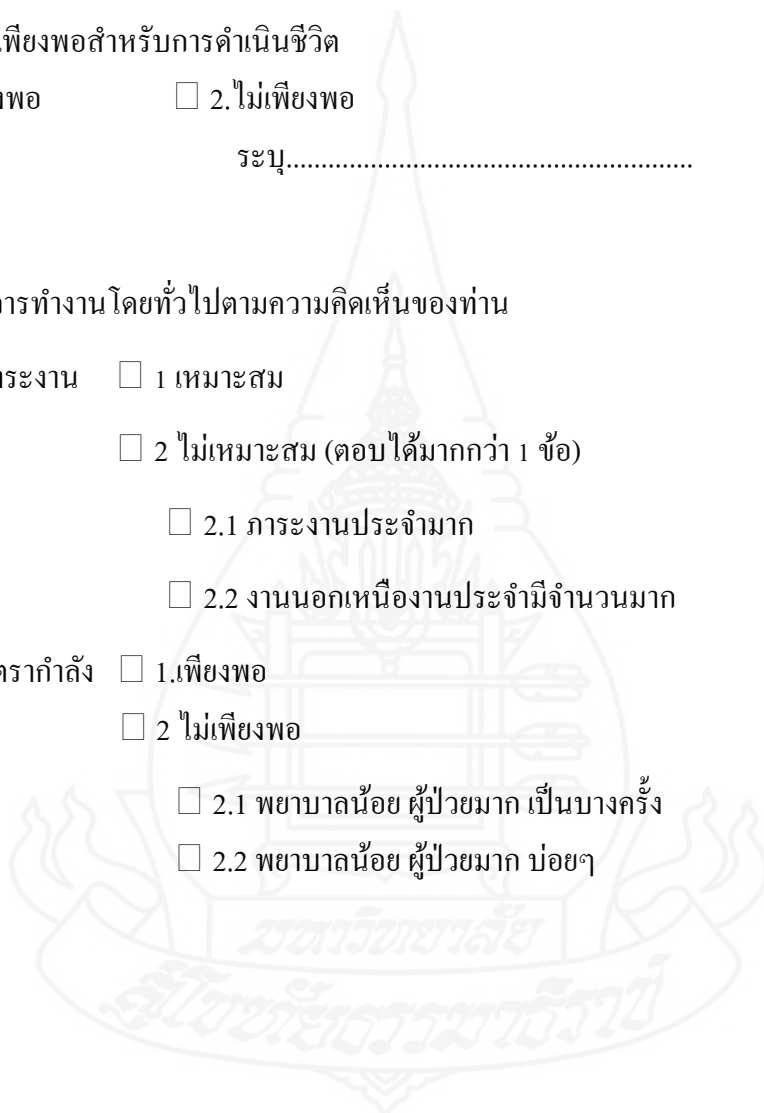
ระบุ.....

10.สภาพการทำงาน โดยทั่วไปตามความคิดเห็นของท่าน [] Work

- 10.1 ภาระงาน 1 เหมาะสม
 2 ไม่เหมาะสม (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 2.1 ภาระงานประจํามาก
 2.2 งานนอกเหนืองานประจํา มีจํานวนมาก

10.2 อัตราค่าจ้าง 1.เพียงพอ [] Power

- 2 ไม่เพียงพอ
 2.1 พยาบาลน้อย ผู้ป่วยมาก เป็นบางครั้ง
 2.2 พยาบาลน้อย ผู้ป่วยมาก บ่อยๆ



ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ จากการปฏิบัติกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ โดยแสดงถึง ความความเพลิดเพลินในการทำงาน ความสบายใจในการทำงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในตารางที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับรายการประเมินมากที่สุด (ร้อยละ 81-100)
- 4 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับรายการประเมินมาก (ร้อยละ 61-80)
- 3 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับรายการประเมินปานกลาง (ร้อยละ 41- 60)
- 2 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับรายการประเมินน้อย (ร้อยละ 21- 40)
- 1 หมายถึง ท่านมีความคิดเห็นตรงกับรายการประเมินน้อยที่สุด (ร้อยละ 1- 20)

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
ความเพลิดเพลินในการทำงาน							
1	ท่านรู้สึกสนุกสนานไปกับงานที่ท่านทำ						B01
2	ท่านรู้สึกเบิกบานใจที่ได้ทำงานที่นี่						B02
3	ท่านยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ						B03
4	ท่านทำงานจนรู้สึกที่เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว						B04
ความสบายใจในการทำงาน							
5	ท่านรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน						B05
6	ท่านทำงานโดยไม่ค่อยมีอุปสรรคในการทำงาน						B06
7	ท่านมักทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด						B07
8	ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						B08
9	ท่านทำงานโดยไม่มีสิ่งรบกวนจิตใจ เช่น วิตกกังวล หงุดหงิด เป็นต้น						B09

ข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
ความกระตือรือร้นในการทำงาน							
10	ท่านมีความสนใจและเอาใจใส่ในงานที่ทำ						B10
11	ท่านมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน						B11
12	ท่านทุ่มเทให้กับงาน และสามารถทำงานได้เสร็จ ในเวลาที่กำหนด						B12

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

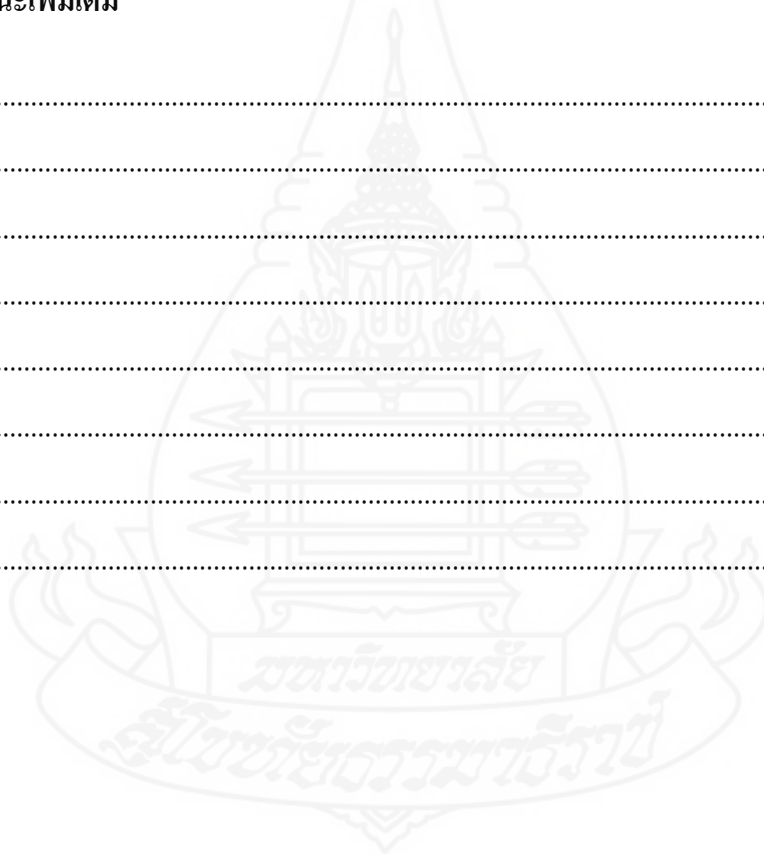
.....

.....

.....

.....

.....



แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม

งานวิจัยเรื่องการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

การสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 2 กลุ่ม โดยกลุ่มที่ 1 คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนความสุขในการทำงานสูงที่สุด 8 คนแรก กลุ่มที่ 2 คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนความสุขในการทำงานต่ำสุด 8 คนสุดท้าย มีเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับ

- 1.ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์
- 2.แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม

1.ขั้นเตรียมการ

1.1 ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และการสร้างความสุขในการทำงาน เพื่อสร้างแนวคำถามและแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม โดยคำถามที่ใช้เป็นคำถามปลายเปิด แล้วนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพร้อมทั้งผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อแก้ไขและปรับปรุงเนื้อหาเพื่อนำไปใช้

1.2

ฝึกทักษะการสนทนากลุ่มกับอาจารย์ที่ปรึกษา

1.3 เตรียมเนื้อหา โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยเก็บข้อมูลทำความเข้าใจในประเด็นที่จะศึกษาให้ชัดเจน

1.4 เตรียมอุปกรณ์ในการจัดสนทนากลุ่ม ได้แก่ ปากกาคันติกข้อมูล สมุดบันทึก เทปบันทึกเสียง กระดาษหรือบอร์ด เตรียมอาหารว่าง และของสมนาคุณตามสมควรแก่กรณี เพื่อเป็นการขอบคุณที่สละเวลามาร่วมสนทนา

1.5 เตรียมสถานที่ โดยใช้ห้องประชุมวิชาการ กลุ่มงานการพยาบาลวิสามัญชั้น 5 ซึ่งสามารถควบคุมเสียงจากภายนอก และไม่สามารถสังเกตเห็นได้

1.6 เตรียมผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (ผู้ให้ข้อมูล) โดยเลือกจากพยาบาลวิชาชีพซึ่งมีคุณสมบัติเบื้องต้นคล้ายคลึงกัน (Homogenous Group Sampling) คือ มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูงที่สุด 8 คน และระดับต่ำสุด 8 คน มีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป และยินดีให้ความร่วมมือในการวิจัย จากนั้นได้ทำการเลือกผู้ให้ข้อมูล โดยเลือกผู้ให้ข้อมูลที่หลากหลายมากที่สุด (Maximum variation sampling) ในแง่ของอายุ ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง รวม 16 คน โดยรายชื่อผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มตลอดจนการดำเนินการต่างๆ จะถูกเก็บเป็นความลับ

ข้อมูลผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูง

ลำดับ	รหัส	อายุ (ปี)	อายุงาน (ปี)	แผนกงาน	ระดับคะแนนสุข
1	NH1	42	18	หน่วยงานพิเศษ	4.92
2	NH2	53	30	หน่วยงานพิเศษ	4.75
3	NH3	55	33	หน่วยงานพิเศษ	4.58
4	NH4	47	27	ผู้ป่วยนอก	4.50
5	NH5	24	2	หน่วยงานพิเศษ	4.42
6	NH6	49	28	หน่วยงานพิเศษ	4.33
7	NH7	49	26	ผู้ป่วยใน	4.25
8	NH8	51	31	ผู้ป่วยใน	4.25

ข้อมูลผู้ร่วมสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำ

ลำดับ	รหัส	อายุ (ปี)	อายุงาน (ปี)	แผนกงาน	ระดับคะแนนสุข
1	NL1	21	5	ผู้ป่วยใน	2.25
2	NL2	33	9	หน่วยงานพิเศษ	2.58
3	NL3	53	32	ผู้ป่วยใน	2.67
4	NL4	50	25	ผู้ป่วยใน	2.67
5	NL5	35	12	ผู้ป่วยใน	2.92
6	NL6	31	6	ผู้ป่วยใน	2.92
7	NL7	40	18	หน่วยงานพิเศษ	2.92
8	NL8	50	26	หน่วยงานพิเศษ	3.00

จากตารางข้อมูล ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานพิเศษ 5 ราย ในแผนกผู้ป่วยใน 2 ราย และในแผนกผู้ป่วยนอก 1 ราย มีอายุเฉลี่ย 46 ปี และมีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์มากถึงมากที่สุด ส่วนกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานต่ำเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน

5 ราย และในแผนกผู้ป่วยนอก 3 ราย ไม่มีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอก เนื่องจากติดภารกิจหลังเลิกงานทุกวัน มีอายุเฉลี่ย 39 ปี และมีคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานอยู่ในเกณฑ์อยู่ในเกณฑ์ปานกลางที่ค่อนข้างมาทางน้อยจนถึงเกณฑ์น้อย

2 ขั้นตอนการสนทนากลุ่ม มีวิธีการ ดังนี้

2.1 เริ่มสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยกล่าวทักทายและแนะนำตนเอง ซึ่งแจ้งเป้าหมายของการสนทนากลุ่ม และกล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่มทุกคน

2.2 ขออนุญาตบันทึกเสียงการสนทนาบนเทปบันทึกเสียง และบอกข้อมูลการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล โดยอธิบาย ดังนี้

2.2.1 ผู้ร่วมสนทนาสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

2.2.2 ข้อมูลที่ได้จะใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น โดยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลและชื่อผู้ให้ข้อมูลใดๆ

2.2.3 บอกรับทนายของผู้ดำเนินการสนทนาและผู้ร่วมสนทนา

2.2.4 ให้ผู้ร่วมสนทนาแต่ละท่านแนะนำตนเองต่อกลุ่ม

2.2.5 ใช้คำถามนำก่อนเกี่ยวกับสภาพการทำงานเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการ

2.2.6 เชื่อมโยงการสนทนาเข้าสู่แนวคำถามตามลำดับ พร้อมกระตุ้นให้ผู้ร่วมสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ โดยผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม สังเกตปฏิกิริยาผู้ร่วมสนทนา รับฟัง ซักถามเพื่อความกระจ่างและบันทึกการสนทนาเพื่อการวิเคราะห์

2.2.7 เมื่อได้ข้อมูลครอบคลุมตามวัตถุประสงค์แล้วจึงกล่าวสรุปประเด็นสำคัญที่ได้จากการสนทนากลุ่ม

2.2.8 กล่าวขอบคุณผู้ร่วมสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งยืนยันถึงคุณค่า และประโยชน์ที่ได้รับจากการสนทนากลุ่มที่นำไปสู่การพัฒนาการบริหารทางการพยาบาล หลังจากนั้นมอบของสมนาคุณแก่ผู้ร่วมสนทนากลุ่ม และปิดการสนทนากลุ่ม

ลำดับ	แนวคำถาม/แนวคำตอบ	คำตอบ	สังเกตปฏิกิริยา
	<p>บทนำ</p> <p>ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเชิงบวกของพยาบาลวิชาชีพ จากการปฏิบัติกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบย่อย ดังนี้</p>		

ลำดับ	แนวคำถาม/แนวคำตอบ	คำตอบ	สังเกตปฏิบัติการ
	<p>องค์ประกอบที่ 1 ความรู้สึก เพลิดเพลินในการทำงาน</p> <p>องค์ประกอบที่ 2 ความรู้สึกสบายใจ ในการทำงาน</p> <p>องค์ประกอบที่ 3 ความรู้สึก กระตือรือร้นในการทำงาน</p> <p>ต่อไปจะขอกล่าวถึงความสุขในการ ทำงานแต่ละองค์ประกอบย่อย</p>		
1.	<p>ความสุขในการทำงานด้านความ เพลิดเพลินในการทำงาน <u>เกริ่นนำ</u></p> <p>ความสุขในการทำงานด้านความ เพลิดเพลินในการทำงาน ซึ่งเป็น ความรู้สึกเชิงบวกจากการปฏิบัติ กิจกรรมการพยาบาลที่รับผิดชอบตาม บทบาทหน้าที่โดยมีความสนุกสนาน เบิกบานใจ</p> <p><u>แนวคำถาม</u></p> <p>ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการ ทำงาน หรือไม่ อย่างไร</p> <p><u>แนวคำตอบ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ท่านรู้สึกสนุกสนานไปกับงานที่ทำ 2. ท่านรู้สึกเบิกบานใจที่ได้ทำงานที่นี่ 3. ท่านยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจ 4. ท่านทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไป อย่างรวดเร็ว 		

ลำดับ	แนวคำถาม/แนวคำตอบ	คำตอบ	สังเกตพฤติกรรม
2	<p>ความสุขในการทำงานด้านความสบายใจในการทำงาน</p> <p><u>เกริ่นนำ</u></p> <p>ความสุขในการทำงานด้านความสบายใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกเชิงบวกจากการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลที่รับผิดชอบตามบทบาทหน้าที่ โดยรู้สึกผ่อนคลาย และทำงานอย่างราบรื่น โดยมีสิ่งรบกวนจิตใจต่ำ ไม่รู้สึกเครียด หรือวิตกกังวล ในขณะที่ปฏิบัติงาน</p> <p><u>แนวคำถาม</u></p> <p>ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงานหรือไม่ อย่างไร</p> <p><u>แนวคำตอบ</u></p> <p>5. ท่านรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน</p> <p>6. ท่านทำงานโดยไม่ค่อยมีอุปสรรคในการทำงาน</p> <p>7. ท่านมักทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด</p> <p>8. ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>9. ท่านทำงานโดยไม่มีสิ่งรบกวนจิตใจ เช่น วิตกกังวล หงุดหงิด เป็นต้น</p>		

ลำดับ	แนวคำถาม/แนวคำตอบ	คำตอบ	สังเกตพฤติกรรม
3.	<p>ความสุขในการทำงานด้านความ กระตือรือร้นในการทำงาน</p> <p>เกริ่นนำ</p> <p>ความสุขในการทำงานด้านความ กระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเป็น ความรู้สึกเชิงบวกจากการปฏิบัติ กิจกรรมการพยาบาลที่รับผิดชอบตาม บทบาทหน้าที่โดยมีความรู้สึกสนใจ เอาใจใส่ในงาน และมีความขยัน ขันแข็งในการทำงาน</p> <p>แนวคำถาม</p> <p>ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการ ทำงานหรือไม่ อย่างไร</p> <p>แนวคำตอบ</p> <p>10.ท่านมีความสนใจและเอาใจใส่ใน งานที่ทำ</p> <p>11.ท่านมีความขยันหมั่นเพียรในการ ทำงาน</p> <p>12.ท่านทุ่มเทให้กับงาน และสามารถ ทำงานได้เสร็จในเวลาที่กำหนด</p>		

ลำดับ	แนวคำถาม/แนวคำตอบ	คำตอบ	สังเกตพฤติกรรม
4	<p data-bbox="395 353 855 450">แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน <u>เกริ่นนำ</u></p> <p data-bbox="395 472 855 685">ความสุขในการทำงาน แบ่งเป็น 3 องค์ประกอบย่อย ดังนั้น แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานจึงต้องสร้างให้ครอบคลุมทั้ง 3 องค์ประกอบ</p> <p data-bbox="395 707 533 741"><u>แนวคำถาม</u></p> <p data-bbox="395 763 767 860">ท่านมีแนวทางในการสร้างความเพลิดเพลินในการทำงานอย่างไร</p> <p data-bbox="395 882 533 916"><u>แนวคำตอบ</u></p> <p data-bbox="320 938 855 1034">4.1 การสร้างความเพลิดเพลินในการทำงาน เช่น</p> <p data-bbox="395 1057 855 1323">4.1.1 การเห็นแก่ประโยชน์ผู้อื่น มีการเสียสละให้ช่วยเหลือให้บริการแก่ผู้อื่น ในขณะที่ทำงานย่อมนำมาซึ่งความเพลิดเพลินในการทำงาน (Lawrence M. Miller, 2013)</p> <p data-bbox="395 1346 855 1666">4.1.2 การบริหารเวลาอย่างเหมาะสม เพื่อความสมดุลของชีวิต ทั้งเวลาสำหรับการทำงาน การสังสรรค์ การพักผ่อน การออกกำลังกายและครอบครัว นำมาซึ่งความเพลิดเพลินในชีวิต (manpowerthailand ,2018)</p> <p data-bbox="395 1688 855 1839">4.1.3 มีศิลปะในการทำงาน โดยมีความละเอียดถี่ถ้วน ประณีต สุขุม (พุทธทาสภิกขุ อ่างใน สุวพี สังข์ป่า, 2015)</p>		

ลำดับ	แนวคำถาม/แนวคำตอบ	คำตอบ	สังเกตปฏิกิริยา
4.1 (ต่อ)	<p>4.1.4 สร้างสภาพแวดล้อม พัฒนาเทคโนโลยี และข้อมูลข่าวสารที่พนักงานสามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์ได้ (จิรากร ฤทธิชนะ, 2559)</p> <p>4.1.5 ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในชีวิตและงาน (manpowerthailand ,2018; ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559)</p> <p>4.1.6 สร้างวัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องการสื่อสารแบบสองทาง และตรงไปตรงมา เน้นการทำงานเป็นทีม ความใกล้ชิด และลักษณะการเข้าพบผู้บริหาร (ถิตรีตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559)</p>		
4.2	<p>แนวคำถาม</p> <p>4.2 ท่านมีแนวทางในการสร้างความสบายใจในการทำงานอย่างไร</p> <p>แนวคำตอบ</p> <p>การสร้างความสบายใจในการทำงาน เช่น</p> <p>4.2.1 การเลือกทำงานที่ดีเป็นสัมมาอาชีพ (พุทธทาสภิกขุ อ่างใน สุวพี สังข์ป่า, 2015)</p> <p>4.2.2 สร้างเสริมสุขภาวะสังคมที่ดีในองค์กร</p> <p>1) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร</p>		

ลำดับ	แนวคำถาม/แนวคำตอบ	คำตอบ	สังเกตปฏิบัติการ
4.2 (ต่อ)	<p>2) การสนับสนุนให้เกิดการพึ่งพาซึ่งกันและกันภายในองค์กร</p> <p>3) การกำหนดให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสังคม (manpowerthailand ,2018; Lawrence M. Miller, 2013; กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2561; จิรากร ฤทธิชนะ, 2559; ติตรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559)</p> <p>4.2.3 การเตรียมตัวให้พร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจก่อนไปทำงานทุกวัน (กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข, 2561)</p> <p>4.2.4 การแก้ปัญหาอย่างถูกวิธีไม่ใช่ อารมณ์ในการแก้ปัญหา และหาวิธีการที่ดี (กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข, 2561; manpowerthailand ,2018)</p> <p>4.2.5 การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (manpowerthailand ,2018)</p> <p>4.2.6 การยืนยันในสิทธิของตน (manpowerthailand ,2018)</p> <p>4.2.7 ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิอย่างเสมอภาค และเท่าเทียมกัน (จิรากร ฤทธิชนะ, 2559)</p>		

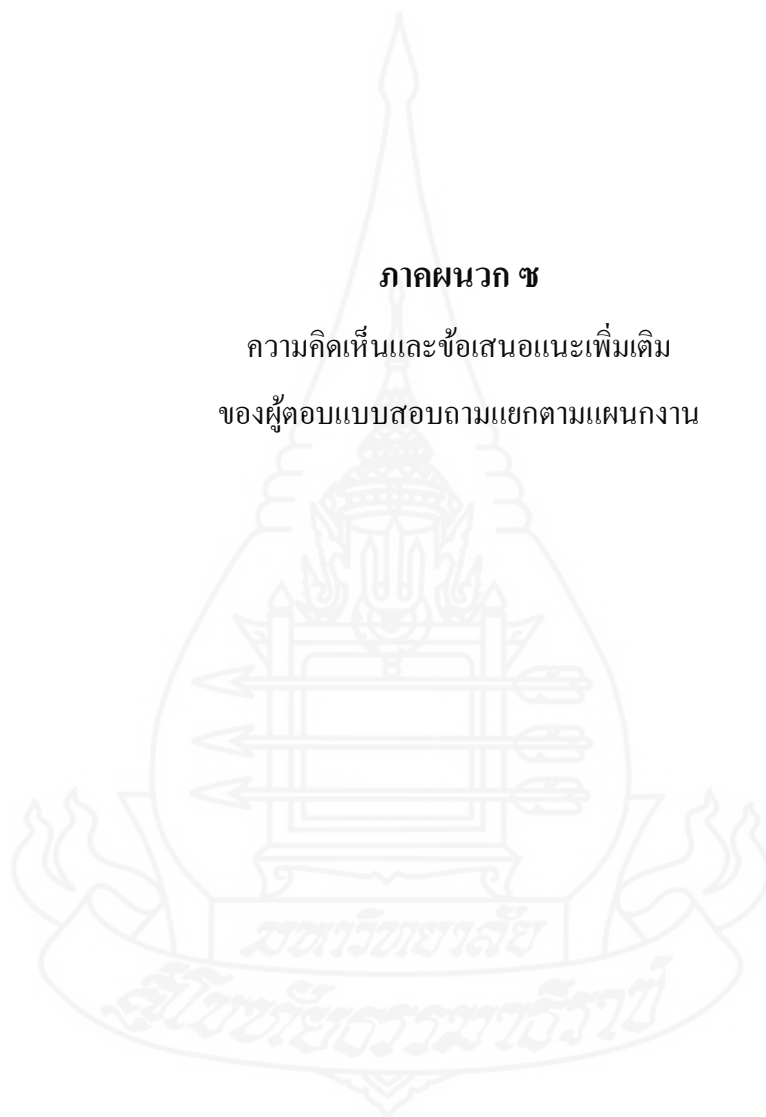
ลำดับ	แนวคำถาม/แนวคำตอบ	คำตอบ	สังเกตพฤติกรรม
4.3	<p>แนวคำถาม</p> <p>ท่านมีแนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างไร</p> <p>แนวคำตอบ</p> <p>4.3.1 การสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ โดยการสร้างความเชื่อมั่นพัฒนาปรับปรุงตัวเอง (manpowerthailand ,2018)</p> <p>4.3.2 การสร้างและใช้จุดแข็งของตน (Lawrence M. Miller, 2013)</p> <p>4.3.3 การสร้างรายได้จากผลงาน (Lawrence M. Miller, 2013)</p> <p>4.3.4 การสร้างความไม่พอใจที่สร้างสรรค์ เพื่อเสริมแรงบวกกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น (Sheridan, 2016)</p> <p>4.3.5 พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน (manpowerthailand ,2018; กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข, 2561)</p> <p>4.3.6 กำหนดเป้าหมายในการทำงาน เพื่อเป็นทางไปสู่ความสำเร็จ (พุทธทาสภิกขุ อังใน สุวพี สังข์ป่า, 2015)</p> <p>4.3.7 ลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ (พุทธทาสภิกขุ อังใน สุวพี สังข์ป่า, 2015)</p> <p>4.3.8 สร้างเสริมความก้าวหน้าให้พนักงาน (จิรากร ฤทธิชนะ, 2559)</p>		

ลำดับ	แนวคำถาม/แนวคำตอบ	คำตอบ	สังเกตปฏิบัติการ
4.3 (ต่อ)	<p>4.3.9 สร้างเสริมแนวคิดเชิงสร้างสรรค์ ต่อพนักงานในการทำงานในองค์กร (จิ รากร ฤทธิ์ชนะ, 2559)</p> <p>4.3.10 การสร้างทัศนคติที่ดีในการ ทำงาน (ถิรัตน์ พิมพาภรณ์ และธี ระวัฒน์ จันทิก, 2559)</p> <p>4.3.11 กำหนดค่าตอบแทน และ สวัสดิการที่เหมาะสมให้กับพนักงาน (ถิรัตน์ พิมพาภรณ์ และธีระวัฒน์ จัน ทิก, 2559)</p> <p>4.3.12 ส่งเสริมให้พนักงานมีทิศทางใน อาชีพที่ชัดเจนและมีการพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ (ถิรัตน์ พิมพาภรณ์ และธี ระวัฒน์ จันทิก, 2559)</p>		



ภาคผนวก ข

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
ของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามแผนงาน



ตารางที่ 4.9 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถามแยกตามแผนกงาน

แผนก	ข้อ	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
1 ผู้ป่วยนอก	9 มีรายได้ไม่เพียงพอ สำหรับการดำเนิน ชีวิต -มีหนี้สหกรณ์ -ค่าเล่าเรียนบุตร	-ค่าตอบแทนวิชาชีพน้อย 1 -ค่าตำแหน่งน้อย 1 -ตำแหน่งชำนาญการพิเศษมีน้อย 2 -ตำแหน่งไม่ค้ำยเลื่อนไหลเหมือนวิชาชีพอื่น 2 -ความสุขในการทำงานประมาณ 80% อยู่ที่ระบบงาน 3 และเพื่อนร่วมงาน 4 -ผู้บริหารมีผลต่อความสุขในการทำงานสูง หาก ผู้บริหารเข้าใจ ให้โอกาส และยืดหยุ่นจะส่งผลให้งาน สำเร็จและราบรื่น 5
2 ผู้ป่วยใน	9 มีรายได้ไม่เพียงพอ สำหรับการดำเนิน ชีวิต -ค่าใช้จ่ายอื่นๆ -ชำระหนี้ -ให้บุพการี -ค่าเช่าบ้าน -เงินกู้ -รายจ่ายมากกว่า รายรับ -รายจ่ายในครอบครัว เยอะ -รายจ่ายหักหนี้สิน สหกรณ์ -ค่าเล่าเรียนบุตร	-อยู่ที่นี้มานานรู้สึกเหมือนบ้านหลังหนึ่งที่ต้องดูแลใส่ ใจให้สะอาดเรียบร้อย ให้พร้อมและสะดวกในการ ทำงาน 4 -มีงานเอกสารมากกว่างานประจำ 2 -ภาระงานที่นอกเหนืองานประจำมีมากเกินไป 2 -พยาบาลน้อยไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด 3 -รพ.ขาดสวัสดิการ และจำกัดค่าตอบแทน มีข้อตกลง ข้อแม้ในการจ่ายเงินเพิ่มมากขึ้น เช่น เงิน P4P เงิน พตส. มีการจ่ายเงินล่าช้า ไม่ตรงทุกเดือน 1 -ค่าตอบแทนเวรป่วย-ตึก ควรจะมากกว่าที่ได้รับใน ปัจจุบัน 4 -ค่าตอบแทนเงินโอที ควรจะได้เวลละ 1,000 บาท 4

<p>3 หน่วยงานพิเศษ</p>	<p>9 มีรายได้อื่นๆไม่เพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิต</p> <p>-ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน</p>	<p>-เวรบ่ายดึกเยอะเกินไป ค่าตอบแทนน้อย 1</p> <p>-บุคลากร 2 และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ 3</p>
<p>3 หน่วยงานพิเศษ (ต่อ)</p>	<p>-รายจ่ายมากกว่ารายรับ</p> <p>-เลี้ยงดูครอบครัว</p> <p>-ชำระหนี้สิน</p> <p>-เป็นหัวหน้าครอบครัว</p> <p>-ค่าใช้จ่ายส่วนตัว</p> <p>อุปโภค บริโภค</p> <p>-เช่าหอ</p> <p>-เช่าบ้าน</p> <p>-ผ่อนรถ</p> <p>-มีค่าใช้จ่ายในครอบครัว</p> <p>-ส่งน้องเรียน</p> <p>-เงินเดือนน้อย และไม่มีรายได้อื่นๆมีเฉพาะเงินเดือน</p> <p>-ส่งลูกเรียน</p> <p>-ตนเองกำลังเรียน</p>	<p>-ช่วงนี้เป็นช่วง depress 4</p> <p>-การจ่ายค่าตอบแทนมีผลให้ความสุขของบุคลากรเพิ่มมากขึ้น 1</p> <p>-การทำงานเป็นกะ หรือช่วงเวลา เช้า บ่าย ดึก โดยเฉพาะเวรบ่ายกับเวรดึก เป็นช่วงเวลาที่เรารู้สึกได้อยู่กับครอบครัวหรือพักผ่อน แต่พยาบาลต้องทำงานมีผลทำให้สุขภาพเสื่อมโทรม หรือมีเวลาอยู่กับครอบครัวไม่เต็มที่ แต่ผลตอบแทนที่ได้รับน้อยเกินไป ค่าเวร บ่าย ดึก เวิร์ดละ 240 บาท สมควรจะได้ทุกเวร 5.</p> <p>-งานบางอย่างที่ได้รับมอบหมายบางครั้งไม่เข้าใจทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงาน 6</p> <p>-อยากให้มีส่วนสวัสดิการเพิ่มเติมสำหรับพยาบาลแทนการลดเงิน แต่เพิ่มภาระงานด้านเอกสารที่มากเกินไปของวิชาชีพ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน 1</p> <p>-งานล้นมือมากๆ ยินดีที่จะทำงานแต่งงานล้นมือมากจริงๆ โดยเฉพาะงานเอกสาร หลายๆอย่างซ้ำซ้อน น่าจะมีระบบการ Lean ระบบเอกสารเลือกเอาเฉพาะที่จำเป็น 7</p> <p>-ความต่างของวิถีชีวิตทำให้มีอุปสรรคในการทำงาน 8 และการเข้ามาทำงานโดยหวังผลประโยชน์อย่างเดียว ทำให้งานประจำขาดคุณภาพ 9</p> <p>-เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานไม่เพียงพอหัวหน้างานมีการจัดการภายในองค์กรอย่างบังคับจนไม่ได้พัก เช่น พักเที่ยง 1 ชม.ก็ไม่ได้ เหลือแค่ 30 นาที ก็ต้องเข้า Case ต่อ ลักษณะงานต่อเนื่องไม่ได้พัก เครียดตลอดเวลาจาก</p>

แผนก	ชื่อ	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม
3 หน่วยงานพิเศษ (ต่อ)		<p>สภาวะงานที่วิกฤตหรือร้อน2</p> <ul style="list-style-type: none"> -บุคคลกรบางท่านอายุมากแล้ว ควรมีการพิจารณาการขึ้นเวรนอกเวลาโดยอิงมาตรฐานสากล เช่น เกิน 45 ปี ยังต้องขึ้นเวรติดอยู่เลย 10 -หัวหน้างานควรใช้นโยบาย No blame ในการทำงาน ควรส่งเสริมกำลังใจในการทำงาน ควรเดินทางสายกลาง 11 -พยาบาลรับงานของคนอื่นมาทำมากเกินไป ทุกเรื่อง แพทย์ไม่ทำหน้าที่ตนเอง 12 -ผู้บริหารควรให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานในเทศกาลวันปีใหม่ หรือสวัสดิการด้านอื่นๆ 11 -การให้เวลาไปปฏิบัติธรรมเพื่อให้เกิดความสงบทางจิตใจและมีความสุขในการใช้ชีวิต 4 -ในกรณีลาพักร้อน P4P ไม่ควรหัก เพราะเป็นสวัสดิการของรัฐที่ควรให้วันลาแก่ผู้ปฏิบัติงาน -งานพยาบาลมีลักษณะงานที่มีความกดดันจากผู้ป่วยและญาติ 14 -ระบบไม่เอื้ออำนวย ความสุขในการทำงานน้อยลง 10 -ไม่มีสวัสดิการดูแลจิตใจและความสุขของคนทำงาน เช่น ที่ทำงานมีแต่สิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษมากขึ้น 5 -ระบบเอื้อผู้ป่วยน้อย คนทำงานป่วยใจมากขึ้น อยากให้มีการนำเทคโนโลยี หรือสิ่งใหม่ๆมาใช้ในระบบงานหลายๆ 10 -พยาบาลไม่เอื้อกัน 13 -เป็นหน่วยงานพิเศษที่ต้องใช้พยาบาลและทีมงานที่มีศักยภาพ และอายุน้อย ไม่มีความ
3 หน่วยงานพิเศษ (ต่อ)		<p>เจ็บป่วยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน 2</p> <ul style="list-style-type: none"> -หน่วยงานต้องรับผิดชอบงานที่หลากหลาย ทำให้ดูแลบริหารยาก 10



ภาคผนวก ฅ
ตารางสรุปการสนทนากลุ่ม

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง

ประเด็นที่ 1. ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
1	NH1 “คือเป็นคนรักในวิชาชีพและมีทัศนคติที่ดีอยู่แล้วตั้งแต่แรกไม่ว่าจะต้องขึ้นเวรอะไรเช้า-บ่าย-ดึก ไม่เคยรู้สึกว่าเป็นภาระเลยพอเวลาได้มาทำงานเราได้ดูแลคนไข้ได้ช่วยชีวิตเขา พอเขาดีขึ้นเรื่อยๆก็รู้สึกชื่นใจ ใจเบิกบาน ใจพองโต มีความสุข ไม่เคยคิดเปลี่ยนงานเลย ทำด้วยใจรักแล้วได้รับความเพลิดเพลินสนุกสนานไปกับสิ่งที่ทำ ช่วยแก้ไขปัญหาคด้วยความเต็มใจ ช่วยเต็มที่สุดๆทำให้มีความสุขในการทำงาน”	-*รักในวิชาชีพ มีทัศนคติที่ดี -ไม่รู้สึกเป็นภาระ	-ปัจจัยส่วนบุคคล -ความสบายใจในการทำงาน
2			
3		-เมื่อช่วยผู้ป่วยดีขึ้น รู้สึกชื่นใจ ใจเบิกบาน ใจพองโต -ไม่เคยคิดเปลี่ยนงาน ทำด้วยใจรัก สนุกสนานไปกับสิ่งที่ทำ - ทำด้วยความเต็มใจ ทำเต็มที่	-ความเพลิดเพลินในการทำงาน
4			
5			
6			
7			
8	NH2 “ปกติจะรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงานเป็นส่วนใหญ่แต่จะไม่ได้เกิดทุกวัน เนื่องจากเป็นการทำงานแบบประสานงานกันหลายๆหน่วยงานทั้งในและนอกโรงพยาบาล ทำงานมีระยะเวลากำหนดทำให้ทำงานอย่างต่อเนื่องจนสำเร็จ ไม่รู้สึกว่าเหน็ดเหนื่อยอะไร”	> -เพลิดเพลินในการทำงานเป็นส่วนใหญ่	-ความเพลิดเพลินในการทำงาน
9			
10		-ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย ทำงานอย่างต่อเนื่องจนสำเร็จในเวลาที่กำหนด	
11			
12			

หมายเหตุ -ช่อง “ดัชนี”ข้อความที่ขีดเส้นใต้เป็นข้อความที่ได้จากการสนทนากลุ่มและไม่ตรงกับกรอบแนวคิดทฤษฎี

-*= ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และ บ.=บรรทัดที่

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 1. ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร (ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
13	NH4 “ไม่คิดอะไรมากทำงานไปเรื่อยๆทำให้ดีที่สุดมีความสุขเบิกบานตลอดเวลา”	- ไม่คิดอะไรมาก ทำให้ดีที่สุด มีความ เบิกบานตลอดเวลา	-ความเพลิดเพลินในการทำงาน
14			
15	NH7 “งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก คิดว่าเป็นงานที่ทำท่าย ต้องแข่งกับเวลาที่กับจำนวนผู้ป่วยที่มากให้ได้รับการตรวจจากคุณหมอให้ทัน ทำไปด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลินๆโดยไม่ได้คิดถึงเรื่องเป็นเวลาเลย”	-*คิดว่าเป็นงานที่ทำท่าย ทำงานแข่งกับเวลา กับจำนวนผู้ป่วยที่มาก	-ปัจจัยลักษณะงานที่ หลากหลาย
16			
17		-ทำด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน ไม่คิดถึงเวลา	-ความเพลิดเพลินในการทำงาน
18			
19	NH6. “ไม่ซีเรียสไม่เครียดกับงาน สนใจผู้ร่วมงานพูดจาทลกช่วยให้ผู้ร่วมงานมีความสุขเพลิดเพลินไปด้วย ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานให้อยู่ในตำแหน่งที่ต้องการ หัวหน้าไม่ควรกดดัน ควรยืดหยุ่นในการทำงานบ้าง”	→-มีอารมณ์ขัน ไม่เครียดกับงาน สนใจผู้ร่วมงาน	-ความสบายใจในการทำงาน
20		→-ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงาน	-แนวทางการสร้างความสบายใจในการทำงาน และปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
21			
22			
23		→-หัวหน้าไม่ควรกดดัน และยืดหยุ่นในการทำงาน	

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 1. ท่านมีความรู้สึกผลิตผลในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร (ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
24	NH8 “คุณเล่น ไข่ด้วยความเป็นมิตรเมื่อแสดงความเป็นมิตร คนไข่ก็จะเป็นมิตรกับเรา ทำงานจนลืมเวลาเงหน้ามาหมดเวลาแล้วเหอ”	-คุณเล่น ไข่ด้วยความเป็นมิตรแล้ว คนไข่ก็จะเป็นมิตรกับเรา	-แนวทางการสร้างความผลิตผลในการทำงานและปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคล
25			
26		-ทำงานจนลืมเวลา	-ความผลิตผลในการทำงาน
27			
28	NH5 “หนูผลิตผลในการทำงาน คือชอบเรียนรู้ตลอดเวลา ถ้าเจอสิ่งใหม่ๆจะรีบเข้าไปหาและจะถามพี่ๆหลายระดับที่มีความรู้และความถนัดต่างๆกันทำให้เรามีความรู้หลายๆอย่างทำงานไปเรื่อยๆแป๊บๆก็หมดเวลา 8 ชั่วโมงไม่เคยกังวลกับเวลา ทำงานอย่างผลิตผลไปกับมันก็จะทำให้มีความสุขได้”	-ชอบเรียนรู้ตลอดเวลา เจอสิ่งใหม่ๆจะ รีบเรียนรู้สิ่งนั้น	-ความกระตือรือร้นในการทำงาน
29			
30		-ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่กังวลกับเวลา ทำอย่างผลิตผล	-ความผลิตผลในการทำงาน
31			
32			

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 2. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
33 34 35 36 37	NH2 “มีความสบายใจในการทำงาน เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมากพอสามารถแก้ปัญหาต่างๆในที่ทำงานได้เป็นส่วนใหญ่ และสามารถนำประสบการณ์มาปรับปรุงให้ดีขึ้น”	-*มีความสบายใจ เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงานมากพอสามารถแก้ปัญหาต่างๆในที่ทำงานได้เป็นส่วนใหญ่ และนำมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น	- ปัจจัยส่วนบุคคล
38 39 40 41	NH4 “เข้าใจคนไข้เขาเจ็บป่วยมีความเครียดต้องตอบสนองเขาให้หมดตามความต้องการ หนูไม่เคยโกรธเพื่อนร่วมงานหรือใครๆ ทำงานไปเรื่อยๆไม่มีความทุกข์ถึงแม้จะเอากลับไปทำที่บ้าน”	-*เข้าใจคนไข้เจ็บป่วยมี และ เข้าใจเพื่อนร่วมงาน -ทำงานไปเรื่อยๆไม่มีความทุกข์	-ปัจจัยส่วนบุคคล -ความสบายใจในการทำงาน

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 2. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร (ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
42	NH1 “หนูมีความสุขสบายใจในการทำงาน เพราะเรามีใบประกอบวิชาชีพ และมีผู้รับผิดชอบร่วมกันเป็นขั้นเป็นตอน ตั้งแต่ผู้อำนวยการหัวหน้าฝ่ายการ แพทย์เจ้าของไข้ หัวหน้าเวร จึงมีความรู้สึกปลอดภัย ว่าไม่ได้ผิดที่เราคนเดียวทำให้สบายใจ แต่เราจะต้องยึดหลักวิชาการมาตรฐานของวิชาชีพ เรา เวลาผิดพลาดจะมาคุยกันหัวหน้าจะไม่มีการ โทษว่าเราทำถูกหรือผิดแต่จะมาหาแนวทาง RCA กันป้องกันไม่ให้เกิดอีกก็จะมีความสุขสบายใจในตรงนี้ด้วย”	- *สบายใจในการทำงาน เพราะมีใบประกอบวิชาชีพ มีผู้รับผิดชอบร่วมรู้สึกปลอดภัย	- บังคับโอกาสในการควบคุมตนเอง
43			
44		- ทำงานโดยยึดหลักวิชาการมาตรฐานวิชาชีพ - เวลาผิดพลาดหัวหน้าไม่ตำหนิหาแนวทางป้องกันร่วมกันไม่ให้เกิดอีก	- แนวทางการสร้างความสบายใจในการทำงาน
45			
46			
47	NH8 “ทีมรู้หน้าที่ในบทบาทของตน ทำให้สบายใจตั้งแต่แพทย์ลงมาจึงรู้สึกสบายใจปลอดภัย Order ทางไลน์ตอนเช้า มาเซ็นต์ทับ ติดต่อทางไลน์ มีการตอบกลับอย่างรวดเร็ว ทำให้ทำงานได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว และสบายใจ ไม่เครียด ไม่กังวล มีหลักฐานทางไลน์	- ทีมงานรู้หน้าที่ รับผิดชอบของตน ทำให้รู้สึกสบายใจปลอดภัย	- ความสบายใจในการทำงาน และการสร้างความสบายใจในการทำงาน
48			
49		- สื่อสารเพื่อการรักษาทางไลน์ ทำให้ทำงานได้อย่างราบรื่น รวดเร็ว ใช้เป็นหลักฐานทางกฎหมาย สบายใจ ไม่เครียด ไม่กังวล	
56			
57			
58			
59			
60			
61			

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานหรือไม่อย่างไร			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
62	NH1 “มาจากความชอบทั้งหมด เวลาทำงานจึงไม่รู้สึกท้อแท้ กระตือรือร้นตลอดเวลา ทำงานจนเสร็จเรียบร้อยก่อนลงเวร ทุกครั้ง เมื่อมีปัญหาจะต้องเข้าใจให้ได้หาคำตอบให้ได้ต้องรู้เหตุรู้เขารู้เราว่าเรามีปัญหาอะไรเราจะต้องแก้ปัญหาให้มันได้และต้องช่วยน้องได้ คือมุ่งมั่นตั้งใจในการแก้ปัญหา ใส่ใจอยากรู้สาเหตุ แก้ปัญหา และบางครั้งทำอะไรต้องมีการบรรยายไปด้วยเพื่อให้ญาติเห็นเจตนาดีของเราะวัง โขเซี่ยล ป้องกันตัวเอง”	*ชอบวิชาชีพพยาบาล	-ปัจจัยส่วนบุคคล
63		-ไม่รู้สึกท้อแท้ กระตือรือร้นตลอดเวลา	
64			
65		-ทำงานจนเสร็จเรียบร้อยในเวลาที่กำหนด (บ.63-64)	
66			
67		-มุ่งมั่นตั้งใจในการแก้ปัญหา ใส่ใจสาเหตุ และการแก้ปัญหา (บ.66-67)	
68			
69			-อธิบายเหตุผลการดูแลผู้ป่วยให้ญาติเข้าใจเจตนาที่ดี ป้องกันตัวเองจากการกระจายข่าวที่ไม่จริง (บ.67-68)
70			
71			

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานหรือไม่อย่างไร (ต่อ)				
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน	
72	NH2 “เนื่องจากเป็นงานผู้ป่วยนอกทางด้านหัวใจ เป็นงานที่มี 73 <u>วิวัฒนาการความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาล เครื่องมือ</u> 74 <u>เครื่องใช้ที่ทันสมัยจึงทำให้ต้องสนใจ เอาใจใส่ และต้องเรียน</u> 75 <u>รู้ยู่ตลอดเวลา งานจึงจะสำเร็จและมีประสิทธิภาพ”</u> 76 77	- *เป็นงานที่มีวิวัฒนาการ - ความก้าวหน้าของการรักษาพยาบาล - และมีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย	- ปัจจัยลักษณะงานที่หลากหลาย	
75				- ต้องสนใจ เอาใจใส่ และเรียนรู้ยู่ - ตลอดเวลา งานจึงสำเร็จและมี - ประสิทธิภาพ (บ. 74-75)
78		NH7 “งานการพยาบาลผู้ป่วยนอก คิดว่าเป็นงานที่ทำทนายเพราะ 79 <u>ต้องแข่งกับเวลากับจำนวนผู้ป่วยที่มาก ให้ได้รับการตรวจจากคุณ</u> 80 <u>หมอให้ทันเมื่อเรามีความสุขแล้วความกระตือรือร้นจะตามมา</u> 81 <u>ด้วยการที่คนไข้มีจำนวนมากและหลายรูปแบบ</u> อาการหนักก็มี 82 <u>สิ่งที่เราต้องเตรียมพร้อมคือแก้ปัญหาอย่างไร เช่นหอบมาเราจะ</u> 83 <u>แก้ปัญหาอย่างไรที่จะไม่ให้มา arrest ที่เราเช่นคนไข้เจ็บหน้าอก</u> 84 <u>มาจะมีการประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้รวดเร็ว ให้เขาได้</u> 85 <u>ปลอดภัย เราจึงต้องมีความกระตือรือร้น”</u>	- *เป็นงานที่ทำทนาย ต้องแข่งกับเวลา - จำนวนผู้ป่วยที่มาก และหลาย - รูปแบบ	- ปัจจัยลักษณะงานที่หลากหลาย
81			- เตรียมพร้อมในการแก้ปัญหา - ประสานงานรวดเร็ว ให้ผู้ป่วย - ปลอดภัย	- แนวทางการสร้างความ - กระตือรือร้นในการทำงาน

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานหรือไม่อย่างไร (ต่อ)							
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน				
86	NH3 “เมื่อคนไข้ดีขึ้นจะมีแรงบันดาลใจให้อยากมาทำงานไม่ 87 จำเป็นไม่อยากลา ทำโดยไม่ได้อะไรถึงค่าตอบแทน เพราะ 88 ต้องการให้คนไข้หายได้กลับบ้านจึงมีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะ 89 ให้อาการดูแลที่ดีและรวดเร็ว”	<ul style="list-style-type: none"> -เมื่อคนไข้ดีขึ้น อยากมาทำงาน ไม่ -อยากลา งาน ไม่คิดถึง ค่าตอบแทน -มีความตั้งใจมุ่งมั่น ให้อาการดูแลที่ดี -และรวดเร็ว ให้ผู้ป่วยหายกลับบ้าน 	-ความกระตือรือร้นในการทำงาน				
90				<ul style="list-style-type: none"> -*ความเป็นผู้หญิง ความเป็นแม่ และ ความเป็นพยาบาลที่มีความรู้ มีค่า กับชีวิตของผู้ป่วยทุกคนในโลกจึง ต้องมีความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ 	-ปัจจัยตำแหน่งทางสังคมที่มี คุณค่า		
91						<ul style="list-style-type: none"> -*ดูแลด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ ด้วยความนุ่มนวล 	-การสร้างความสะดวกสบายในการ ทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล
92							
93	<ul style="list-style-type: none"> ถูกต้อง แม่นยำ เวลาดูแลผู้ป่วยต้องดูแลด้วยหัวใจของความ เป็นมนุษย์ด้วยความนุ่มนวล ต้องเตือนตัวเองเสมอและสอน ผู้อื่นด้วย เขียนอะไรทำอย่างนั้น และการแก้ปัญหาด้วยความ กระตือรือร้น ถ้าผู้ป่วยสบายเราก็สบายเพราะฉะนั้นต้อง กระตือรือร้นในการทำงาน” 						
94		<ul style="list-style-type: none"> ถูกต้อง แม่นยำ เวลาดูแลผู้ป่วยต้องดูแลด้วยหัวใจของความ เป็นมนุษย์ด้วยความนุ่มนวล ต้องเตือนตัวเองเสมอและสอน ผู้อื่นด้วย เขียนอะไรทำอย่างนั้น และการแก้ปัญหาด้วยความ กระตือรือร้น ถ้าผู้ป่วยสบายเราก็สบายเพราะฉะนั้นต้อง กระตือรือร้นในการทำงาน” 					
95			<ul style="list-style-type: none"> ถูกต้อง แม่นยำ เวลาดูแลผู้ป่วยต้องดูแลด้วยหัวใจของความ เป็นมนุษย์ด้วยความนุ่มนวล ต้องเตือนตัวเองเสมอและสอน ผู้อื่นด้วย เขียนอะไรทำอย่างนั้น และการแก้ปัญหาด้วยความ กระตือรือร้น ถ้าผู้ป่วยสบายเราก็สบายเพราะฉะนั้นต้อง กระตือรือร้นในการทำงาน” 				
96				<ul style="list-style-type: none"> ถูกต้อง แม่นยำ เวลาดูแลผู้ป่วยต้องดูแลด้วยหัวใจของความ เป็นมนุษย์ด้วยความนุ่มนวล ต้องเตือนตัวเองเสมอและสอน ผู้อื่นด้วย เขียนอะไรทำอย่างนั้น และการแก้ปัญหาด้วยความ กระตือรือร้น ถ้าผู้ป่วยสบายเราก็สบายเพราะฉะนั้นต้อง กระตือรือร้นในการทำงาน” 			
97	<ul style="list-style-type: none"> ถูกต้อง แม่นยำ เวลาดูแลผู้ป่วยต้องดูแลด้วยหัวใจของความ เป็นมนุษย์ด้วยความนุ่มนวล ต้องเตือนตัวเองเสมอและสอน ผู้อื่นด้วย เขียนอะไรทำอย่างนั้น และการแก้ปัญหาด้วยความ กระตือรือร้น ถ้าผู้ป่วยสบายเราก็สบายเพราะฉะนั้นต้อง กระตือรือร้นในการทำงาน” 						

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 3 ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานหรือไม่อย่างไร (ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
98	NH5 “ความกระตือรือร้นขึ้นกับตัวเราจริงๆหากที่จะไปบอกใครได้ เกิดจากความชอบและมีงานทำเลย พอมีใจรักจึงมีความกระตือรือร้น อันดับแรกต้องหาปัญหาคนไข้ก่อนหมดมาจึงทำให้งานทันหมด ต้องการให้คนไข้ปลอดภัยหายกลับบ้าน กระตือรือร้นในการทำงาน คุณคนไข้อย่างดี ใส่ใจให้ปลอดภัย”	- *ความกระตือรือร้นขึ้นกับตัวเรา เกิดจากความชอบ มีใจรักในวิชาชีพ และมีงานทำเมื่อเรียนจบ	-แนวทางสร้าง ความกระตือรือร้น ในการทำงานและ ปัจจัยส่วนบุคคล
99			
100			
101		- *ดูแลคนไข้อย่างดี ใส่ใจให้ ปลอดภัย หายกลับบ้าน	-ปัจจัยการตั้งเป้าหมายการทำงาน
102	NH6 “การมีความกระตือรือร้นต้องมีเป้าหมายก่อนคือให้ คนไข้ได้รับการผ่าตัดอย่างรวดเร็วมีความปลอดภัย”	- *มีเป้าหมายเพื่อความรวดเร็ว และ ความปลอดภัยสำหรับผู้ป่วย	-ปัจจัยการตั้งเป้าหมายการทำงาน
103			
104			

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 4. ท่านมีแนวทางในการสร้างความเพลิดเพลินในการทำงานอย่างไร				
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน	
105	NH1 “ <u>คือทำอะไรให้คนไข้อย่างไรแล้วเขาดีขึ้นเราก็คงรู้สึกเพลิดเพลิน</u> <u>ผู้บริหารควร support เราทำงานเต็มที่ให้ขอยุติได้ตามที่ขอ</u> ”	- * <u>ให้การดูแลผู้ป่วยแล้วอาการดีขึ้น</u> <u>ทำให้รู้สึกเพลิดเพลิน</u>	-แนวทางในการสร้างความ เพลิดเพลินในการทำงาน และ ปัจจัยการตั้งเป้าหมายการทำงาน	
106				
107				
108		- <u>ผู้บริหารควรให้วันหยุดตามที่</u>		-แนวทางในการสร้างความ กระตือรือร้นในการทำงาน
109		<u>ผู้ปฏิบัติต้องการ (บ.106)</u>		
110	NH7 “ <u>หัวหน้าให้ความสำคัญกับหน่วยงานพร้อมให้การช่วยเหลือ</u> <u>ทีมงาน ต้องคิดตั้งแต่แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ทุกระดับให้</u> <u>ทำงานเป็นทีมด้วยกันมีความสุขร่วมกัน ผู้รับบริการมีส่วนและ</u> <u>ต้องพยายามลดข้อร้องเรียนข้อขัดแย้งต่างๆก็จะทำให้ได้รับความ</u> <u>เพลิดเพลินในการทำงาน</u> ”	- * <u>หัวหน้าให้ความสำคัญกับ</u> <u>การทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้</u> <u>เจ้าหน้าที่ทุกระดับทำงานร่วมกัน</u> <u>อย่างมีความสุข และลดข้อ</u> <u>ร้องเรียน ข้อขัดแย้งของผู้รับบริการ</u>	-แนวทางในการสร้างความ เพลิดเพลินในการทำงาน และ ปัจจัยการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา	
111				
112				
113				
114				

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 4. ท่านมีแนวทางในการสร้างความผลิตผลในการทำงานอย่างไร(ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
115 116	NH3. “ <u>ความสามัคคีของผู้ร่วมงานจะช่วยให้ทำงานด้วยความผลิตผล</u> ”	-* <u>ความสามัคคีของผู้ร่วมงาน</u> ช่วยให้ <u>ทำงานด้วยความ</u> <u>ผลิตผล</u>	-ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน
117 118	NH4. “ <u>อยากให้ทุกคนมองโลกในแง่บวก เข้าใจคนอื่นให้มากกว่าก็จะมีความสุขในการทำงานและพร้อมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน</u> ”	- <u>มองโลกในแง่บวก เข้าใจผู้อื่น</u> และ <u>พร้อมช่วยเหลือเพื่อน</u> <u>ร่วมงาน</u>	- <u>แนวทางการสร้างความผลิตผล</u> <u>ในการทำงาน</u>
119 120 121 122 123 124	NH2. “ <u>opd หัวใจ แนวทางในการสร้างความผลิตผลในการทำงานอันดับแรกต้องสร้างมาจากตัวเองก่อน โดยต้องมีการเป้าหมายในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ แล้วจึงสร้างบรรยากาศให้ในสถานที่ทำงานไม่ให้ตึงเครียด</u> ”	- <u>แนวทางการสร้างความ</u> <u>ผลิตผลในการทำงานมาจาก</u> <u>ตัวเองก่อน โดยสร้างบรรยากาศ</u> <u>ในสถานที่ ทำงาน ไม่ให้ตึง</u> <u>เครียด</u> -* <u>มีการเป้าหมายในการทำงาน</u> ให้ <u>ประสบผลสำเร็จ (บ.120-121)</u>	- <u>แนวทางการสร้างความผลิตผล</u> <u>ในการทำงาน</u> -ปัจจัยการตั้งเป้าหมายการทำงาน

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 5. ท่านมีแนวทางในการสร้างความสบายใจในการทำงานอย่างไร			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
125	NH6 “อยู่ห้องผ่าตัดนี้ทีมนี้อาจมีความสำคัญมากมีทั้งแพทย์	- *ทีมมีความสำคัญมาก ต้องเข้าใจกัน รักสามัคคีกัน มีความ รับผิดชอบ ทุ่มเทของกัน ไม่ หงุดหงิดใส่กัน ช่วยเหลือกัน ทำงานไปเรื่อยๆอย่างเพลิดเพลินใจ	-การสร้างความปลอดภัยในการ ทำงาน และปัจจัยความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน
126	Scrub Nurse วิชาชีพและน้องเอดดั่งนั้นในการผ่าตัด		
127	ครั้งหนึ่งๆทีมต้องเข้าใจกัน ต้องรักสามัคคีกัน ต้องมี		
128	ความรับผิดชอบ ทุ่มเทของตนเอง แพทย์คนนี้ชอบ		
129	อะไร เราเข้าใจทุกคนรวมทั้งผู้ร่วมงานเวลาทำงานจะมี		
130	ความสุข ไม่หงุดหงิดใส่เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือกัน		
131	ทำงานไปเรื่อยๆอย่างเพลิดเพลินใจ ต้องบริหารจัดการ โดยถ้าอยู่ในทีมที่ไม่ค่อยดีจะต้องเข้าไปจัดการก่อน”		
132	NH1 “ถ้าทุกคนให้ความร่วมมือกันก็จะรู้สึกสบายใจใน	- ให้ความร่วมมือกัน ไม่พุดนินทาวา	-แนวทางในการสร้างความเพลิดเพลิน ในการทำงาน
133	การทำงาน ไม่ควรพุดนินทาวาร้ายกัน ไม่ยุ่งเรื่อง	ร้ายกัน ไม่ยุ่งเรื่องส่วนตัวผู้อื่น	
134	ส่วนตัวผู้อื่น โดยเฉพาะเรื่องงาน ความรับผิดชอบ การ	-> *การแบ่งงาน รับผิดชอบ ต้องชัดเจน	-ปัจจัยการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา
135	แบ่งงานต้องชัดเจน หัวหน้าตามงานเอามาวิเคราะห์		
136	เท่านั้น”	-หัวหน้างานทุ่มเทของกัน (บ.135)	-แนวทางในการสร้างความรู้สึกร กระตือรือร้นในการทำงาน
137			

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 5. ท่านมีแนวทางในการสร้างความสบายใจในการทำงานอย่างไร			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
138 139 140	NH7 “ทำงานไม่คาดหวังผลตอบแทน ความดีความชอบ ถือว่าเป็น โบนัสซึ่งจะได้หรือไม่ก็ได้ ช่วยอะไรใคร ไม่ต้องคาดหวังว่าจะได้รับคืน ช่วยเท่าที่ทำได้ หวังมากทุกซ์มาก”	-ทำงาน และให้การช่วยเหลือโดย ไม่คาดหวังผลตอบแทน หรือความดีความชอบ	-แนวทางในการสร้างความสบายใจในการทำงาน
141 142 143 144 145 146 147	NH2 “opd หัวใจ การจะสร้างความสุขด้านนี้ได้ต้องมองโลกในแง่ดี คิดบวก ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ของผู้ร่วมงาน ทางด้านร่างกายควรเอาใจใส่พักผ่อนให้เพียงพอเมื่อนอกเวลา ใช้ชีวิตไม่คาดหวังอะไร ความไม่สบายใจในการทำงานสำหรับตนเองเกิดจากการต้องพบปะพูดคุยหลายรูปแบบ บางครั้งอาจเกิดปัญหาเรื่องการสื่อสารหรือใช้คำพูดที่รุนแรงและจากภาระงานที่มากเกินไปไม่สามารถทำงานให้สำเร็จตามความต้องการ”	-มองโลกในแง่ดี คิดบวก ยอมรับ ความคิดเห็นของผู้อื่น ใช้ ชีวิตไม่คาดหวังสิ่งใด -ทางด้านร่างกาย ควรเอาใจใส่ พักผ่อนให้เพียงพอ (บ.143)	-แนวทางในการสร้างความสบายใจในการทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 5. ท่านมีแนวทางในการสร้างความสบายใจในการทำงานอย่างไร(ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
148	NH4“ยอมรับในสภาพที่เป็นอยู่ถึงแม้อุปกรณ์ไม่เพียงพอก็ต้องประยุกต์ใช้ให้เป็น ค่าตอบแทนถ้ารู้ว่าโรงพยาบาลมีเงินน้อยไม่ต้องเครียดให้พอใจ และช่วยกันสร้างงานต่อไป อย่าถือสากัน ทำใจให้สบายๆ ทำงานให้สำเร็จและพร้อมช่วยเหลือผู้อื่น”	- *ยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ อุปกรณ์ไม่เพียงพอก็ต้องประยุกต์ใช้ให้เป็น ค่าตอบแทนน้อยให้พอใจ ไม่เครียด ช่วยกันสร้างงานต่อไป	- ปัจจัยส่วนบุคคล
149			
150			
151		- *ไม่ถือโทษโกรธกัน ทำใจให้สบาย (บ.144-145)	- ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
152			
153			
154	- ทำงานให้สำเร็จและพร้อมช่วยเหลือผู้อื่น(บ.144)	- การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน	
155			
156	NH5.“ทุกคนต้องให้ความเป็นกันเอง หัวหน้าควรมีความเป็นกันเองไม่เครียดมาก ไม่ควรกดดันลูกน้อง”	- *ทุกคนให้ความเป็นกันเอง	- ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
157			

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 5. ท่านมีแนวทางในการสร้างความสบายใจในการทำงานอย่างไร(ต่อ)				
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน	
158	NH8 “ตัวเราต้องเพิ่มรอยยิ้มพูดคุยตกลงบนขั้น ไม่เครียด ทานข้าวด้วยกัน ห้องพัก ห้องอาหารมีสีสัน สร้าง สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานจัดมุมโต๊ะลายผ้าปูใหม่ กับ คนใช้ก็พูดอย่างเป็นกันเอง ดูแลด้วยหัวใจของความ เป็นมนุษย์”	- *เพิ่มรอยยิ้ม พูดคุยตกลงบนขั้นเป็น กันเอง ไม่เครียด ทานข้าวด้วยกัน	- ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	
159			- *ปรับเปลี่ยน สร้างสิ่งแวดล้อมในที่ ทำงานให้สวยงาม (บ.159-160)	- ปัจจัยความปลอดภัยทางกายภาพ
160		- *ดูแลคนใช้ด้วยหัวใจของความ เป็นมนุษย์ พูดคุยเป็นกันเอง (บ.160-161)		- การสร้างความสบายใจในการ ทำงานและปัจจัยส่วนบุคคล
161				
162				
163				
164				

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 6. ท่านมีแนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างไร			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
165	NH1 “ทุกอย่างด้วยใจคือใจเท่านั้นมองบวก มีใจ 166 <u>อยากจะช่วยอยากจะทำในทุกเรื่อง มีการค้นหาคำตอบ</u> 167 <u>ค้นหาความจริง ถ้าทำดีมีคนชอบ หัวหน้าที่ชมบ้างจะทำให้</u> 168 <u>ให้คนมีใจพอโตอยากทำงานต่อ ให้ความสำคัญ เวลา</u> 169 <u>ทำผิดพลาดไม่ blame กัน”</u> 170	- <u>มองบวก มีใจอยากช่วย อยากทำ</u>	- <u>แนวทางการสร้างความ</u> <u>กระตือรือร้นในการทำงาน</u>
166		<u>ทุกเรื่อง</u>	
167		- <u>*ทำดีมีคนชอบ หัวหน้าที่ชม ทำให้</u>	- <u>ปัจจัยการสนับสนุนจาก</u>
168		<u>อยากทำงานต่อ</u>	<u>ผู้บังคับบัญชา</u>
169		- <u>*ทำผิดพลาดไม่ตำหนิกัน</u>	- <u>ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อน</u>
170		(บ.168)	<u>ร่วมงาน</u>
171	NH4 “ <u>สร้างขวัญกำลังใจให้กันและกัน เรื่อง</u> 172 <u>คำตอบแทนควรจัดการให้มีความเหมาะสมกับลักษณะ</u> 173 <u>งานและภาระงาน”</u>	- <u>*สร้างขวัญกำลังใจโดยการกำหนด</u>	- <u>แนวการสร้างความกระตือรือร้น</u> <u>ในการทำงาน และปัจจัย</u> <u>คำตอบแทนเหมาะสม</u>
172		<u>คำตอบแทนให้ความเหมาะสม</u>	
173		<u>สมกับลักษณะงาน และภาระงาน</u>	

ตารางการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานสูง (ต่อ)

ประเด็นที่ 6. ท่านมีแนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน อย่างไร (ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
174	NH2 “จัดลำดับความสำคัญของงานว่าอันไหนก่อนหลัง ก็พยายาม เคลียร์ไปที่ละงาน แต่บางครั้งก็ไม่ทันก็ต้อง โคนดูบ้าง เราต้องเดินหน้าต่อไป ให้กำลังใจตัวเอง ทำได้ ดีไม่ดีขอให้เราเต็มทีกับงาน แล้วเราก็มีความสุข ยึดมั่น กับผลว่าทำแล้วได้ประโยชน์กับคนอื่น ๆ อีกมาก”	-*จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของงานแล้วทำให้เสร็จไปที่ละงาน	-ปัจจัยโอกาสในการควบคุมตนเอง
175			
176		-ให้กำลังใจตัวเอง เต็มทีกับงาน และยึดมั่นในผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ต่อผู้อื่น	-การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน
177			
178			
179	NH5 “ปกป้องผลประโยชน์ให้ลูกน้องจากความไม่ยุติธรรมในเรื่องสวัสดิการ และค่าตอบแทน ไม่ได้รับการชดเชยวันหยุดจากที่ต้องมาประชุมในวันที่ตรงกับวันหยุดของตนควรมีการชดเชยวันหยุดแล้วจำเป็นต้องมาประชุมตามเวลาที่มา และไม่ได้รับการชดเชยวันแวกที่เสียไปทำให้เสียรายได้”	-ปกป้องผลประโยชน์ให้ลูกน้องจากความไม่ยุติธรรมในเรื่องสวัสดิการและค่าตอบแทน	-การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน
180			
181			
182			
183			
184	NH7 “ต้องเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายเราก่อน คือ ถ้าสุขภาพร่างกายเราดีเราก็พร้อมจะทุ่มเทให้กับงานได้ ทั้งความพร้อมทางใจจิตใจด้วยต้องเข้มแข็งถึงจะทำงานได้ดี”	-เตรียมความพร้อมด้านร่างกายและจิตใจให้เข้มแข็งพร้อมทุ่มเทและทำงานได้ดี	-การสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน
185			
186			

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ

ประเด็นที่ 1. ท่านมีความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
1 2 3 4	NL2 มีความรู้สึกเพลิดเพลิน สลับกับความไม่เพลิดเพลิน <u>เมื่อเราได้ทำงานถ้า focus กับงานที่ทำก็จะรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินไปกับงานที่ทำ ลืมเรื่องอื่น ๆ แต่เมื่องานอื่นเข้ามาแทรกหลายงานก็จะไม่เพลิดเพลิน</u>	-เมื่อได้ทำงานมีใจจดจ่อกับงานที่ทำ ลืมเรื่องอื่นๆ	-ความเพลิดเพลินในการทำงาน
5 6	NL3.มีความเพลิดเพลินปนความกังวลกลัวงานจะไม่เสร็จ <u>ไม่โล่งใจสักทีเพราะงานเข้ามาเรื่อยๆจึงไม่ค่อยเพลิดเพลินเท่าไร</u>	-เพลิดเพลินปนความกังวล ไม่โล่งใจ	-ความเพลิดเพลินในการทำงาน
7 8 9 10 11 12	NL4. วอร์ดอายุรกรรม ไม่เอื้ออำนวยต่อการดูแลที่ดีสำหรับผู้ป่วย และทั้งบุคลากรด้วย <u>เพราะเป็นวอร์ดที่รับไม่แน่นด้วยจำนวนผู้ป่วย 79-80 คนต่อวันจึงต้องรีบทำงานเพื่อไม่ให้เป็นการต่อเวรต่อไป ก็เลยไม่เคยมีความเพลิดเพลินเลยตั้งแต่ทำงานมาแต่จะเป็นความเคยชินมากกว่า ทำให้เสร็จในแต่ละเวรไป ซ้ำบุคลากรต้องกินข้าวหน้าห้องน้ำไม่มีความเพลิดเพลินเบิกบานเลย</u>	-ภาระงานมากต้องรีบทำงาน ไม่เพลิดเพลิน -เป็นความเคยชิน ไม่เพลิดเพลิน -กินข้าวในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม -ไม่มีความเพลิดเพลินเบิกบาน	-ความเพลิดเพลินในการทำงาน

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสูงในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 1. ท่านมีความรู้สึกผลิตเพลินในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร(ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
13	NL8..ไม่ผลิตเพลินเลย แต่จำเป็นต้องให้งานสำเร็จลุล่วงตาม	- *ไม่ผลิตเพลินเลย จำเป็นต้อง ให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย มากกว่า	-ปัจจัยการตั้งเป้าหมายการทำงาน
14	เป้าหมายมากกว่า ความเครียดก็มีแต่ไม่ถึงกับมีผลต่อชีวิตประจำวัน		
15	พอเสร็จก็แล้วไป ตอนนี้อายุเยอะแล้ว 40 ปีเหนื่อยกับการที่ต้องขึ้น		
16	เวรดีก็เพราะมีกฎเกณฑ์ว่าต้องมีพีขึ้นเวรร่วมกับน้องตามช่วงอายุงาน	- *อายุมากแล้ว เหนื่อยที่ต้องขึ้น เวรดี	-ปัจจัยส่วนบุคคล
17	จึงทำให้เราไม่รู้สึกที่สนุกกับการขึ้นเวรเลยทำงาน ICU มา 17-18 ปี		
18	เจ็บป่วยบ่อยมากเป็นหวัดเรื้อรังพักผ่อนไม่พอลงเวรมาต้องดูแลลูก	- *ไม่รู้สึกที่สนุกกับการขึ้นเวร เจ็บป่วยบ่อย พักผ่อนไม่พอจาก การขึ้นเวรมากควบคุมกับการดูแลลูก	-ความผลิตเพลินในการทำงาน และ ปัจจัยส่วนบุคคล
19	ถ้าเวรเข้าต่อดึกก็เท่ากับ 24 ชั่วโมงเดือนหนึ่งก็ประมาณ 20 เวน		
20			

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 1. ท่านมีความรู้สึกผลิตเพลินในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร(ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
21	NL5 หนูย้ายมาจากเวิร์คอายุกรรม มาหู คอ จมูก บรรยากาศต่างกัน		
22	หน้ามือเป็นหลังมือ ไม่เหม็น แต่หู คอ จมูก สบายมาก เป็นสัดส่วน		
23	เห็นคนไข้ทุกคน ห้องกินข้าวก็อยู่ไกลห้องน้ำ เราจะกินข้าวด้วยกัน		
24	ในเวิร์ค อากาศคนไข้ไม่หนักจะเคลียร์คนไข้ได้ง่ายกว่ามาก จะได้ลง		
25	เวรเร็ว แต่ถ้าลงเวรช้าจะเป็นด้วยคุยกันมากกว่า <u>ทีมงานดี</u>		
26	<u>สิ่งแวดล้อมดีทำให้ผลิตเพลิน</u> รู้สึกเบิกบานใจ ส่วนเวิร์คอายุกรรม	-ทีมงานดี สิ่งแวดล้อมดีทำให้	-การสร้างควมผลิตเพลินในการ
27	ไม่เอื้ออำนวยที่จะดูคนไข้ได้ทั่วถึงเพราะคนไข้เยอะมาก รกมาก	<u>ผลิตเพลินเบิกบานใจ</u>	ทำงาน
28	สกปรกหาอะไรไม่ค่อยเจียดได้โต๊ะ วนวาย เวลากินข้าวจะต่างคน		
29	ต่างกิน 15 นาทีแล้วรีบไปเขียนNurse note		
30	ไว้เพราะถ้าไม่เขียนไว้จะลงเวรช้าแน่นอน 5 โมงครึ่งแน่นอน		

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 2. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
31	NL7 หนูมีหน้าที่เป็น in Charge ในลักษณะงานของห้องพิเศษจะ	-คนใช้ห้องพิเศษ ความคาดหวัง ของผู้รับบริการสูง ทำให้เกิด ความ กัดค้น P11 N07	-ความผลิตผลในการทำงาน
32	แบ่งเป็น 2 ทีม ทีม 1 และทีม 2 แต่ incharge ต้องรู้เรื่อง		
33	ของทีม 2 ด้วย แม้ว่าจะแบ่งงานเป็นทีมแต่ต้องรู้ทุกอย่างต้องรู้หมด		
34	ถามว่าผลิตผลใหม่ไม่ถึงกับเครียดเพราะ โดยบริบทของ		
35	คนใช้ห้องพิเศษ เป็นประเภท 2-3 ไม่ได้หนักอะไร แต่ความคาดหวัง		
36	ของผู้รับบริการจะสูงด้วยความเป็นพิเศษ ลักษณะอย่างนี้ดังนั้นอะไร		
37	ที่ต้องการพร้อมๆกันจะทำให้เราตอบสนองผู้รับบริการไม่ได้หมด		
38	หรือได้อย่างไม่ทันใจ ทำให้เกิดความกดดันเพราะเราก็อยากให้ทุก		
39	คนได้ทันเวลาคนมารับหรือเพื่อที่เราจะได้รับคนไข้มาตรงนี้เป็น		
40	ความกดดันเรา		
41	NL2. สบายใจในการทำงาน แต่ถ้ามีการงานเข้ามาหลายๆ งานพร้อม	-งานเข้ามาพร้อมกันหลายงาน ทำให้เครียด C1 N02	-ความรู้สึกสบายใจในการทำงาน
42	กัน ทำให้เครียด		

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 2. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
43	NL5. ไม่สบายใจเพราะ 1. เพื่อนร่วมงานอยู่ไม่ใส่ใจผู้ป่วย 2. หัวหน้างานไม่ปกป้องผลประโยชน์ให้ลูกน้อง เช่น การประชุมนอกเวลาควรมีการทดเวลาให้ลูกน้อง เพราะเป็นวันหยุดช่วยจัดการเรื่องเวรด้วย บางครั้งมีงานเลี้ยงควรบอกล่วงหน้า เพราะเวรป่วยเท่ากับ 940 บาท ให้เวิร์คข้างบนมาแทนแล้วรู้สึกที่ไม่ยุติธรรมต้องขายเวรออกรู้สึกเสียผลประโยชน์เลี้ยงที่ตึกก็ได้ ส่วนความสบายใจนั้นเกิดจากเพื่อนร่วมงานที่ดีหรือทีมงานที่ดีที่ใส่ใจผู้ป่วย	- *ไม่สบายใจเพราะเพื่อนร่วมงานไม่ใส่ใจผู้ป่วย	- ปัจจัยส่วนบุคคล
44			
45			
46		- *ไม่สบายใจเพราะหัวหน้างานไม่ปกป้องผลประโยชน์ให้ลูกน้อง (บ.43-44)	- ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
47			
48	- ความสบายใจนั้นเกิดจากเพื่อนร่วมงานที่ดี หรือทีมงานที่ใส่ใจผู้ป่วย	- แนวทางการสร้างความสบายใจในการทำงาน	
49			
50			
51	NL3.. ไม่สบายใจกลัวน้องจะเกิดอุบัติเหตุ เสี่ยงต่อการฟ้องร้อง เพราะเป็นตึกอุบัติเหตุทุกถ่วงน้องบริการ ไม่มีเงินเยียวยาระยะเกิดความเสียหายได้บ่อยๆกลัวไม่สบายใจอยู่ที่บ้านไม่รู้จะโทรมาเมื่อไหร่	- ไม่สบายใจกลัวน้องเกิดอุบัติเหตุเสี่ยงต่อการฟ้องร้อง	- ความสบายใจในการทำงาน
52			
53			

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 2. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร(ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
54	NL5 เวลาผิดพลาดโดนตำหนิก็ทำให้ไม่มีความสุขเลย เพราะตน ตั้งใจเต็มที่มากเวลาทำงาน ถูกตำหนิบ่อยแม้กระทั่งห้องน้ำมีกลิ่น เหม็น เช่นคนใช้ถ่ายเหลวมา เราไม่สามารถที่จะดูแลได้ทั้งหมด	- *ผิดพลาดโดนตำหนิ ทั้งที่ตน ตั้งใจทำงานเต็มที่	- ปัจจัยการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชา และความ กระตือรือร้นในการ
55			
56			
57	เพราะจำนวนคนใช้มากจริงๆ จึงถูกตำหนิบ่อยๆเราทำไม่ได้แล้วเรา พูดอะไรจะกลายเป็นผิดหมด ทำไมเราทำไม่ได้ก็เลยรู้สึกไม่สบายใจ หรือแม้ว่าเราทำงาน ณ จุดตรงนี้บางครั้งน้องบางคนแม้กระทั่งน้อง เอดส์เรานิตเทศไม่ได้เรารู้สึกไม่สบายใจในแต่ละครั้งที่ขึ้นทำงาน ใน แต่ละเวรก็ไม่สบายใจ แล้วอาการคนใช้มีการเปลี่ยนแปลงได้ ตลอดเวลาเช่น โรคหัวใจแม่ discharge แล้วอาการติดตาม WI แล้วก่อน กลับบ้าน ได้ก็ยัง arrest ได้ แล้วสุดท้ายมาทำ RCA จะป้องกันกัน ตรงไหนทั้งที่เราป้องกันหมดตาม WI แล้วก็ยังเกิดได้ เราก้เลยไม่เคย สบายใจเลย อย่างเช่นในคนใช้ withdraw ติดเหล้านี้ก็เหมือนกัน อาการเปลี่ยนได้จับไวก็เลยไม่มีความสุขสบายใจเลย	- *หัวหน้าไม่รับฟังเหตุผล พูด อะไรผิดหมด (บ.58)	- ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน
58		- ผู้ปฏิบัติงานบางคนนิตเทศงาน ไม่ได้	
59			
60			
61	- *อาการผู้ป่วยมีการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จับไว ทำให้ไม่มีความสุขสบายใจ		- ปัจจัยลักษณะงานที่หลากหลาย และความสบายใจในการทำงาน
62			
63			
64			
65			
66			
67			

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 2. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร(ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
68	NL4.ต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานทำเต็มที่ถึงแม้ไม่ได้ชอบ	- *มีความรับผิดชอบในการทำงาน เต็มที่แม้ไม่ชอบวิชาที่พบบท - ไม่มีความรู้สึกมีความสุขในด้านใดๆ - ไม่ชอบ เรียนให้แม่ แต่ในความตั้งใจ ต้องรับผิดชอบงานและต้องทำเต็มที่	- ความกระตือรือร้นในการ ทำงาน และปัจจัยส่วนบุคคล
69	วิชาชีพนี ไม่ได้มีความรู้สึกมีความสุขในด้านใดๆทั้งนั้น เพราะตนไม่		
70	ชอบ เรียนให้แม่ แต่ในความตั้งใจคือต้องรับผิดชอบงานและต้องทำ		
71	เต็มที่เท่านั้น สิ่งที่ได้พบเจอคือลักษณะของคนที่แตกต่างกันตั้งแต่		
72	หัวหน้าจนถึงน้องๆที่ต่าง Generation กัน เราเป็นที่สุดต้องรับผิดชอบ		
73	สูงสุด ด้วยความเป็นเวิร์คที่มีความเสี่ยงมากคือ อายุร กรรม เราต้องเอา		
74	ตัวเองมาทำ มาดูแลและรับผิดชอบ		
75	NL1 หนูคิดว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีจะทำให้รู้สึกสบายใจ ไม่เครียดเวลา	- เพื่อนร่วมงานที่ดี อะคู่มอ่วย ช่วยข เหลือกัน ไม่ขัดแย้งกัน และทำงานได้ สำเร็จมีประสิทธิภาพ แต่ถ้ามีความ ขัดแย้งกัน ทำให้ไม่เครียดไม่สบายใจ - ผู้บริหารไม่เข้าใจหลักการบริหาร ตามคุณลักษณะลูกน้องที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดความเครียดมากขึ้น	- การสร้างความสบายใจในการ ทำงาน
76	ทำงาน ทีมงานถ้าอะคู่มอ่วยกัน ช่วยเหลือกันดี ไม่ขัดแย้งกันก็จะทำ		
77	ให้งานสำเร็จได้ดีและมีประสิทธิภาพแล้วก็มีมีความสุข ถ้าทีมงานมี		
78	ความขัดแย้งกันจะทำให้ไม่มีความสุข ไม่สบายใจ อิกอย่างที่คิดว่า		
79	ผู้บริหารมีส่วนอย่างมากในความไม่สบายใจ คือผู้บริหารไม่เข้าใจ		
80	หลักการบริหารไม่เข้าใจว่าลูกน้องแต่ละคนว่ามีคุณลักษณะแตกต่างกัน		
81	ในแต่ละด้านทำให้เราเกิดความเครียดมากขึ้น		
82			

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่2. ท่านมีความรู้สึกสบายใจในการทำงาน หรือไม่ อย่างไร(ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
83	NL7..เมื่อมีความกดดันในการบริการให้ทันเวลาและทันใจ	-มีความกดดันในการบริการให้ ทันเวลาและทันใจ ทำให้เร่งรีบ ไม่สบายใจ	-ความสบายใจในการทำงาน
84	ผู้รับบริการก็จะทำให้เราเร่งรีบเพื่อให้ผู้รับบริการทันตามความ		
85	ต้องการทำให้ไม่สบายใจอันนี้เป็นปัจจัยภายนอกที่มารบกวนเราแต่	-*เข้าใจหัวหน้างานรับนโยบาย มาไม่เครียด	-ปัจจัยส่วนบุคคล
86	ถ้าเป็นส่วนตัวจะไม่มี ส่วนของผู้ร่วมงาน หัวหน้างานเราเข้าใจว่า		
87	ได้รับนโยบายจากหัวหน้าที่สูงขึ้นไปทำให้ต้องมากกดดันเราต่อ ทำให้	-ทำงานภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด ทั้งอุปกรณ์ และคนทำงาน ต้อง เร่งรีบทุกเรื่อง ถูกติดตามงานที่ บ้านความสูญหายไป เวลาส่วนตัว ไม่มี ทำให้ได้รับความกดดัน	-ความสบายใจในการทำงาน
88	เราไม่ได้เครียดกับตรงนี้ถึงแม้ว่าจะมีงานเพิ่ม และเข้าใจว่าเป็น		
89	นโยบายของโรงพยาบาลที่ต้องการจะได้ AHA แต่ในจุดนี้เราต้อง		
90	ทำงานภายใต้ทรัพยากรที่จำกัดอุปกรณ์ คนทำงานน้อยทำให้เรา		
91	ได้รับความกดดัน เพราะเราต้องเร่งรีบไปหมดเพื่อให้ได้งานตามที่		
92	ผู้บริหารต้องการทำให้ความสุขส่วนตัวหายไป แต่พอเรากลับบ้าน		
93	บ้านไปเอามีไลน์มาติดตามงานเราอีก รบกวนเวลาส่วนตัวทำให้		
94	ความสุขหายไป แต่ในภาระงานเขื่อนี้ถ้าให้ทำแบบค่อยเป็นค่อยไป		
95	ก็ยอมรับได้เพราะเสร็จอันหนึ่งแล้วค่อยมา ไม่ใช่อันนี้ก็จะเอา อันนั้น		
96	ก็จะเอาอย่างไม่แล้วสักงานมันเยอะเกินไป บางครั้งถูกตามให้มาที่ตึก		
97	ด้วยความที่เป็นรองหัวหน้าก็รู้สึกว่เวลาส่วนตัวไม่มี		

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสูงในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานหรือไม่อย่างไร			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
98	NL2 <u>ความรู้สึกระตือรือร้นในการทำงานมี แต่รู้ว่า ลดลง ด้วย</u> <u>สิ่งแวดล้อมของที่ทำงานเอง ทำให้รู้ว่า กระตือรือร้นทำไม เพราะคน</u> <u>อื่นก็ไม่ทำเช่นกัน แต่จะเป็นช่วง ๆ ซึ่งความรู้สึกที่ดีต่องานมีมาก จึง</u> <u>ทำให้เรามีความคิดที่จะสร้างสรรค์งานที่ทำอยู่ตลอด บางครั้งจนรู้ว่า</u> <u>จะต้องเอาชนะความคิดของตัวเองอีกด้านให้ได้</u>	- *ความรู้สึกระตือรือร้นในการ ทำงานลดลงเป็นช่วง ๆ ด้วย สิ่งแวดล้อมของที่ทำงานเอง	- ปัจจัยความเสมอภาค
99			
100		- *คิดสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ (บ.101)	- ปัจจัยโอกาสในการใช้ทักษะการ ทำงาน
101			
102		- ต้องเอาชนะใจตนเองให้ได้	- การสร้างความสบายใจในการ ทำงาน
103		- *คิดสร้างสรรค์งานอยู่เสมอ (บ.102)	
104			
105	NL8 <u>มาก่อนเวลาทำงานเป็นส่วนใหญ่ และจะรีบทำงานให้เสร็จไม่</u> <u>ทิ้งงานให้คนอื่นรับผิดชอบแทนก่อนลงเวร</u>	- มาก่อนเวลาทำงานเป็นส่วนใหญ่ - รีบทำงานให้เสร็จ ไม่ทิ้งงานให้ คนอื่นรับผิดชอบแทน (บ.105-106)	- ความรู้สึกกระตือรือร้นในการ ทำงาน
106			
107			
108			

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานหรือไม่อย่างไร (ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
109	NL4. ความกระตือรือร้นของหนูคือต้องทำงานแข่งกับเวลาต้องทำให้เสร็จตามความรับผิดชอบ แต่ไม่มีความสุขใจเลยทำให้แต่เสร็จคือให้หายให้ดีขึ้นแต่ทำตามหน้าที่เท่านั้นไม่มีความสุข แต่ถ้าเป็นคนไข้ Palliative น่าจะไปโดยโรคเขาญาติไม่พุ่มพวย ไม่รู้สึกต่อการตาย ผู้ป่วยมากจะรู้สึกมีความสุข แต่ถ้าคนไข้ดีขึ้นจะเพิ่มความกระตือรือร้นมากขึ้น แต่ความกระตือรือร้นอยากมาทำงาน ไม่มีจากการไม่ชอบงานลักษณะนี้	-ทำงานแข่งกับเวลา ให้เสร็จตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้ผู้ป่วยดีขึ้นทำตามหน้าที่เท่านั้น แต่ไม่มีความสุข	-ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน และปัจจัยการตั้งเป้าหมายการทำงาน
110			
111			
112			
113			
114	NL3 เป็นลักษณะที่ทำตามหน้าที่กลัวเขาทวงงาน เครียดแล้วก็กังวล ตลอด ไม่มีความรู้สึกว่าจะชอบลักษณะงานพยาบาล ต้องนอนดึกเสียสุขภาพ	- *ให้การดูแลแล้วคนไข้อาการดีขึ้นจะเพิ่มความกระตือรือร้นมากขึ้น	-แนวทางการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน และปัจจัยการตั้งเป้าหมายการทำงาน
115			
116			
117		- ทำตามหน้าที่แต่เครียด และกังวล ตลอดกลัวหัวหน้าทวงงาน	-ความสบายใจในการทำงาน
118			
119			
		- *ไม่ชอบงานพยาบาล ต้องนอนดึกเสียสุขภาพ	-ปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่3. ท่านมีความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงานหรือไม่อย่างไร (ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
120	NL5. รู้สึกว่าเป็นหน้าที่ที่ต้องทำให้ดีที่สุดตามความสามารถที่หนูมี เท่านั้น มาก่อนเวลางาน แต่ถ้ามาสายจะเป็นการตั้งใจเพราะรู้สึกว่า โดนเอาเปรียบจากคนอื่นๆที่ชอบมาสายโดยเฉพาะรุ่นพี่และเป็นการ ประชดว่าที่คนอื่นไม่คิดถึงใจเราบ้างเลย บางทีรู้สึกผิดหวังจาก ผู้ร่วมงานที่ขอความร่วมมืออะไรไม่ได้เลยทั้งที่เป็นงานของแผนก บางทีหยุดยาว	-เป็นหน้าที่ที่ต้องทำให้ดีที่สุดตาม ความสามารถของตนเท่านั้น	-ความกระตือรือร้นในการ ทำงาน
121			
122		-มาก่อนเวลางาน (บ.121)	-ปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน
123		-*ตั้งใจมาสายประชดรุ่นพี่ที่ชอบ มาสาย เอาเปรียบ ไม่คิดถึง จิตใจ ผู้อื่น	
124			
125		-ผิดหวังจากผู้ร่วมงานไม่ให้ความ ร่วมมือ	
126			
127	NL7 ก็เป็นความสุขใจมากเมื่อคน ไข้ทำได้ตามที่เรบอกเป็น ความรู้สึกปีติ ชื่นใจ แล้วมีแรงจะทำเพื่อคน ไข้ให้ดีที่สุดต่อไป	-คน ไข้ทำได้ตามที่บอก รู้สึกปีติ ชื่นใจ มีแรงทำให้ดีที่สุดต่อไป	-ความเพลิดเพลินในการทำงาน
128			
129	NL1 ถ้าหนูเจอบางงานที่ดี ภูมิใจก็อยากจะทำงานถึงไหนถึงกัน แต่ถ้า เจอบางงานที่ไม่สนใจงาน หนูก็จะมีความรู้สึกไม่ชอบใจ ไม่ อยากทำงานเหมือนกัน	-ทีมงานที่ดี ภูมิใจทำให้อยาก ทำงาน อย่างเต็มที่	-ความรู้สึกกระตือรือร้นในการ ทำงาน
130			
131		-ทีมงานที่ไม่สนใจงาน ทำให้ไม่ อยากสนใจ ไม่อยากทำงาน	
132			

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 4. ท่านมีแนวทางในการสร้างความเพลิดเพลินในการทำงานอย่างไร			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
133	NL2 ให้กำลังใจตัวเอง ถ้าเราเครียดเราก็แค่ตัดออกแล้วก็จะลืมไป	-ให้กำลังใจตัวเอง เครียดตัดออก	-แนวทางการสร้างความสบายใจ
134	สร้างสุขด้วยจิตใจของเรา อ่านหนังสือธรรมะ ทำกิจกรรมที่ทำให้เรา		ในการทำงาน
135	มีความสุข ไปเที่ยวบ้าง หรือบางครั้งหยุดทำก่อน เพื่อพักเรื่องที่เรา	-สร้างสุขด้วยจิตใจเรา อ่าน	-แนวทางการสร้างความ
136	เครียด เช่น ปลูกต้นไม้ เจอเพื่อนเก่าสมัยเรียน ที่ไม่ต้องฟอร์มกันมาก	หนังสือธรรมะ ทำกิจกรรมที่ทำ	กระตือรือร้นในการทำงาน
137	มีอะไรก็คุยกันได้ แล้วทำให้มีไฟอยากทำงานต่อไป	ให้เรามีความสุข ทำให้ออก ทำงานต่อไป	
138	NL3 ฟังเพลง เล่น Facebook เล่น LINE ในเวลาส่วนตัว	-ทำกิจกรรมที่ชอบในเวลาว่าง	-แนวทางการสร้างความ
139			เพลิดเพลินในการทำงาน
140	NL4 ช่วงว่างระหว่างทำงานควรให้มีการเปิดทีวี เพื่อคลายเครียดบ้าง	-ช่วงว่างระหว่างทำงานควรให้เปิด	-แนวทางการสร้างความ
141	บรรยากาศเครียดไป	ทีวี คลายเครียดบ้าง	เพลิดเพลินในการทำงาน

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 4. ท่านมีแนวทางในการสร้างความผลิตผลในการทำงานอย่างไร(ต่อ)						
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน			
142	NL5 1.ควรจัดอัตรากำลังเสริมเมื่อมีคนใดคนหนึ่งไปอบรมหรือไป 143 ทำกิจกรรมข้างนอก 2.จำกัดยอดผู้ป่วยแต่ละวอร์ดให้เท่ากันโดยตึก 144 ที่ว่างคนใช้น้อยต้องช่วยรับจากตึกที่มียอดคนไข้มาก 145 146	-จัดอัตรากำลังเสริมเมื่อมีบุคลากร ไปอบรมหรือไปทำกิจกรรม -จำกัดยอดผู้ป่วยให้เท่ากันทุก แผนกโดยแผนกที่ว่าง คนไข้ น้อยต้องช่วยรับจากตึกที่มียอด คนไข้มาก	-แนวทางการสร้างความ ผลิตผลในการทำงาน			
147				NL6 สิ่งที่คุณอยากได้คือมีหมอวอร์ดที่รับแทนกันได้ในทุกๆด้าน 148 โดยไม่มีข้อจำกัดอะไร เป็นไปได้ขอให้คุณไม่ควรมีเพิ่มเมื่อคนไข้ 149 เต็มจำนวน ควรมีการเติมเต็มให้กับบุคลากรพอบุคลากรมีความสุข 150 ทุกอย่างก็จะเกิดขึ้นทั้งความผลิตผล สบายใจและความ 151 กระตือรือร้น คือทำด้วยความรักหมดเลยไม่ว่าจะเป็นสถานที่ หรือ 152 ด้านจิตใจของผู้ปฏิบัติงานหัวหน้าควรปรับเปลี่ยน หนูเข้าใจว่า 153 หัวหน้ารับนโยบายมาจึงเข้าใจหัวหน้าบางอย่างทำยากควรรักษา 154 ผลประโยชน์ให้ลูกน้อง	-หัวหน้าควรปรับเปลี่ยน และมี การเติมเต็มความสุขให้บุคลากร ให้ทุกแผนกรับผู้ป่วยแทนกันได้ โดยไม่มีข้อจำกัด และไม่รับเพิ่มเมื่อ เต็ม จำนวนแล้ว	-แนวทางการสร้างความ ผลิตผลในการทำงาน -แนวทางการสร้างความสบาย ใจในการทำงาน -แนวทางการสร้างความ กระตือรือร้นในการทำงาน

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 4. ท่านมีแนวทางในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานอย่างไร(ต่อ)				
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน	
155	NL1. อยากได้แอร์ใหม่เพราะแออัดเกินไป <u>ห้องน้ำอยู่ไกล ห้องพัก</u> <u>เจ้าหน้าที่ไม่มี</u> ควรดูแลความสุขสบายของเจ้าหน้าที่ด้วย <u>ไม่มีที่ให้</u> <u>นอนก่อนขึ้นเวร</u> เพราะบ้านอยู่ไกลต้องมานอนก่อนขึ้นเวร <u>ควรมี</u> <u>ห้องพักพยาบาลที่สะดวกสบาย</u> จะรู้สึกโล่งก่อนแล้วความสบายใจ <u>จะตามมา</u> ดังนั้นผู้บริหารต้องคิดถึงผู้ทำงานด้วยควรเพิ่มเติมให้กับ <u>ลูกน้องด้วย</u> เพราะเมื่อเพิ่มเติมได้ก็จะได้งานจากลูกน้องมากมาย และ <u>อีกเรื่องคือ</u> ควรมีสุนัขข้อมูลที่รวบรวมข้อมูลทั้งหมดทีเดียวเพราะ <u>เกิดปัญหาข้อมูลกระจาย</u> เกิดความซ้ำซ้อน สับสน เสียเวลาในการหา <u>ข้อมูล</u>	- <u>ผู้บริหารปรับเปลี่ยนสถานที่</u> <u>ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน</u> และ <u>ความสุขสบายของผู้ปฏิบัติงาน</u>	-แนวทางสร้างความ พึงพอใจในการทำงาน	
156		- <u>มีศูนย์ข้อมูลที่รวบรวมข้อมูล</u> <u>ทั้งหมด</u>	-แนวทางสร้างความ พึงพอใจในการทำงาน	
157			- <u>ผู้บริหารทบทวนและชี้แจง</u> <u>ข้อเท็จจริงเรื่องค่าตอบแทน</u>	-แนวทางสร้างความ กระจือร้อร์นในการทำงาน
158		ไม่ได้	รับความเป็นธรรม	
159				
160		- <u>โรงพยาบาลควรมีนโยบายในการ</u> <u>เสริมสร้างความสุขอย่างเป็น</u> <u>รูปธรรมที่ชัดเจน</u>	-แนวทางสร้างความ พึงพอใจในการทำงาน	
161				
162				
163				
164				
165				

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่4.ท่านมีแนวทางในการสร้างความสบายใจในการทำงาน อย่างไร				
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน	
166	NL7 <u>ด้วยคิดว่าเราเป็นผู้รับผิดชอบทุกๆเรื่องในทีม ยอมลงช้ากว่าเขา</u>	- <u>เสียสละจากตัวเราก่อน</u> (บ.168)	-แนวทางในการสร้างความ ผลิตผลิตในการทำงาน	
167	<u>หน่อยแต่ผลที่ได้คือบรรยากาศในการทำงาน ok ก็ต้องยอมคือต้อง</u>			
168	<u>เสียสละจากตัวเราก่อน</u>			
169	NL2 <u>สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น พุดจาให้ดีต่อกัน</u>	-> <u>สร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน</u>	-แนวทางในการสร้างความสบาย ใจในการทำงาน	
170	<u>ช่วยกัน ทำงาน หนังสือทำให้มีข้อคิดอะไรดีๆเสมอ และจะทำให้</u>			
171	<u>สบายใจ แล้วเราก็ปล่อยวางไว้บ้าง ถ้ายี่คิดที่ต้องสำเร็จตลอดเวลา</u>		- <u>ปล่อยวาง ไม่ยึดติดกับ</u> - <u>ความสำเร็จตลอดเวลา</u> - <u>เห็นทุกคนมีความสุขเราก็มี</u> - <u>ความสุข</u>	-แนวทางในการสร้างความ ผลิตผลิตในการทำงาน
172	<u>คงเครียดมาก เราเห็นทุกคนรอบข้างมีความสุข เราก็มีความสุขไป</u>			
173	<u>ด้วย</u>			
174				

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 4. ท่านมีแนวทางในการสร้างความสบายใจในการทำงาน อย่างไร (ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
175	NL7. หนูคิดว่าการทำงานกับคนเป็นทุกที่ที่มีทั้งดีและไม่ดี มีคนเกียจ งานบ้าง แต่ตัวเราต้องเป็นผู้สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มันดี คือ หนึ่งคนจะไม่ชอบให้ใครมาบ่น หนูเลยคิดว่าอะไรที่พอทำได้ก็ ทำทำไปทั้งที่เป็นหน้าที่ของคนอื่นเก็บตงงานที่เหลือ <u>ทุกคนก็แฮปปี้</u> เราก็มีความสุข ด้วยคิดว่าเราเป็นผู้รับผิดชอบทุกๆเรื่องในทีม <u>ยอมลง</u> <u>ช้ากว่าเขาหน่อยแต่ผลที่ได้คือบรรยากาศในการทำงาน ok ก็ต้องยอม</u> <u>ก็ต้องเสียสละจากตัวเราก่อน</u>	-เป็นผู้สร้างบรรยากาศที่ดีในการ ทำงาน	-แนวทางในการสร้างความสบายใจ ในการทำงาน
176			
177		-เห็นทุกคนมีความสุขเราก็มี ความสุข -เป็นผู้รับผิดชอบทุกเรื่องในทีม <u>ยอมลงช้ากว่าทุกคน เสียสละ</u> จากตัวเราก่อน	-แนวทางในการสร้าง ความ ผลิตผลในการทำงาน
178			
179			
180			
181	NL6. 1. มองเรื่องขวัญกำลังใจเป็นเรื่องที่ทำที่จำเป็น โดยเฉพาะพวก ผู้บริหารสูงสุดควรมาเยี่ยมและแก้ไขปัญหาคำด้วย 2. ความล่าช้าใน การพิจารณาอวช. ควรกำหนดระยะเวลาในการพิจารณา มีแผนงาน การรับงานพิจารณาอวช. 3. หัวหน้าควรชื่นชมยินดีด้วย	-ผู้บริหารสูงสุดควรมาเยี่ยมและ แก้ไขปัญหา เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ	-แนวทางในการสร้าง ความ กระตือรือร้นในการทำงาน
182			
183		-กำหนดระยะเวลา และแผนงาน การ พิจารณาอวช.	
184			
185			
186			

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 6. ท่านมีแนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานในการทำงาน อย่างไร (ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
187	NL1 ในมุมมองของหนู การพิจารณาความดีความชอบควรใช้ตัวชี้วัดในการพิจารณาขั้น ไม่ใช่ให้ตามความรักความชอบ ถามว่าทำงานแล้วได้อะไร ทำวิจัยหรือนวัตกรรมทำไปเพื่ออะไรในเมื่อการตอบแทนไม่ได้มองเห็นเราเลย แต่จริงๆแล้วผู้บริหารน่าจะคิดถึงและกำหนดค่าตอบแทนเรื่องนี้ด้วย ในเรื่องเพื่อนร่วมงานถ้ามีความกลมเกลียวสามัคคีจะช่วยให้ทำงานด้วยความสบายใจได้ และอีกอย่างวันไหนที่ได้ขึ้นเวรกับรุ่นพี่จะรู้สึกที่ไม่สนุกแล้วต้องรับบทหนัก อยากให้พี่ช่วยทำงานด้วยไม่ใช่ปล่อยทิ้งอย่างเดียวยหรือบางทีปล่อยให้	-การพิจารณาความดี ความชอบ	-แนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน
188		ควรใช้ตัวชี้วัดเป็นเกณฑ์ไม่ใช่ให้	
189		ตาม ความรักความชอบ	
190		-*ไม่เห็นความสำคัญของการทำ	-ปัจจัยการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
191		วิจัยหรือนวัตกรรม จากไม่ได้รับการ	
192		ตอบรับเรื่องค่าตอบแทน	
193		-ผู้บริหารควรกำหนดค่าตอบแทน	-แนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน
194	สำหรับงานวิจัย หรือนวัตกรรม		
195	เป็นธุระของน้องทั้งหมด	(บ.189-191)	
196		-เพื่อนร่วมงานมีความกลมเกลียว	-แนวทางการสร้างความสบายใจในการทำงาน
197		สามัคคี (บ.191-192)	
198		-ไม่สนุกที่ได้ขึ้นเวรกับรุ่นพี่ที่ชอบ	-ความเพลิดเพลินในการทำงาน
199		เอาเปรียบ (บ.193-195)	

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสูงในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 6. ท่านมีแนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานในการทำงาน อย่างไร (ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
200	<p><u>N06.1.มองเรื่องขวัญกำลังใจเป็นเรื่องที่ทำที่จำเป็น โดยเฉพาะ</u> <u>พวกผู้บริหารสูงสุดควรมาเยี่ยมและแก้ไขปัญหาให้ด้วย 2.ความ</u> <u>ล่าช้าในการพิจารณาขอข.ควรกำหนดระยะเวลาในการพิจารณา</u> <u>แผนงานการรับงานพิจารณาขอข. 3.หัวหน้าควรชื่นชมยินดีด้วย</u> <u>เมื่อทำงานสำเร็จหรือได้รับรางวัล 4.ตำแหน่งมีน้อยทั้งที่ทำงานมี</u> <u>ความเสี่ยงมากกระทรวงควรมีตำแหน่งหรือการเลื่อนไหลของ</u> <u>ตำแหน่ง 4.รวมทั้งคำตอบแทนที่มากกว่านี้</u></p>	<p>-ผู้บริหารสูงสุดควรมาเยี่ยมและ แก้ไขปัญหา เพื่อสร้างขวัญกำลังใจ -กำหนดระยะเวลา และแผนงานการ พิจารณาขอข. -หัวหน้าควรชื่นชมยินดีเมื่อ ผู้ปฏิบัติงานทำงานสำเร็จหรือได้รับ รางวัล (บ.203-204) -กระทรวงควรมีตำแหน่ง หรือการ เลื่อนไหลของตำแหน่ง และ คำตอบแทนที่มากกว่านี้ (บ.204-206)</p>	<p>-แนวทางในการสร้างความ กระตือรือร้นในการทำงาน</p>
201			
201			
203			
204			
205			
206			
207			
208			
209			

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 6. ท่านมีแนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานในการทำงาน อย่างไร (ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
210	NL3 อุปสรรคในการทำงานมีภาระงานมาก ทำงานด้วยความวิตก	-ภาระงานมาก ทำงานด้วยความวิตก - กังวล ต้องจัดระบบงาน กำหนด ระยะเวลาแล้วเสร็จ - ลูกน้องต้องเก่ง และกล้าตัดสินใจ มี การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และ องค์กร ต้องมีแผนพัฒนาบุคลากร	-แนวทางในการสร้างความ กระตือรือร้นในการทำงาน
211	กังวล แนวทางคิดว่าต้องวางบล็อกงานว่าจะเสร็จเมื่อไหร่ เช่น p4p		
212	ต้องทำเสร็จเมื่อไหร่แล้วจะไม่กังวล และในระดับลูกน้องต้องเก่ง		
213	และกล้าที่จะตัดสินใจโดยมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และใน		
214	องค์กรต้องมีแผนเพื่อพัฒนาบุคลากร		
215			
216	NL2 จัดลำดับความสำคัญของงานว่าอันไหนก่อนหลังก็พยายาม	-*จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของ	-ปัจจัยโอกาสในการควบคุม
217	เคลียร์ไปที่ละงาน แต่บางครั้งก็ไม่ทันก็ต้องโดนดุบ้าง เราต้อง	งาน (บ.216)	ตนเอง
218	เดินหน้าต่อไป ให้กำลังใจตัวเอง ต้องทำได้ ดีไม่ดี ขอให้เราเต็มที่	-พยายามสะสางงานให้เสร็จไปที่ละ งาน (บ.217) และให้กำลังใจตัวเอง ทำงานต่อไปเต็มที่ แม้ไม่มั่นใจว่าจะทำ ได้ดี (บ.218-219)	-แนวทางในการสร้างความ กระตือรือร้นในการทำงาน
219	กับงาน แล้วเราก็มีความสุข ยึดมั่นกับผลว่าทำแล้วได้ประโยชน์		
220	กับคนอื่น ๆ อีกมาก สรุป น่าจะเริ่มจาก คิดดี แล้ว เราก็ทำดี		
221	ต่อไป ไม่หยุด ค่ะ		
222		-*ยึดมั่นในผลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น (-ปัจจัยการตั้งเป้าหมายการทำงาน
223		บ.219) และเริ่มจากคิดดี ทำดี อย่าง	และปัจจัยส่วนบุคคล
224		สม่ำเสมอ (บ.220-221)	

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 6. ท่านมีแนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานในการทำงาน อย่างไร(ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
225	NL5. <u>ควรมีการชดเชยวันหยุด ถ้าจำเป็นต้องมาประชุมตามเวลาที่มา</u>	-มีการชดเชยวันหยุด ตามระยะเวลาที่มาประชุม	-แนวทางการสร้างความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน
226			
227	NL1.. <u>หนึ่งคือต้องเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกายเราก่อนให้มีความพร้อม คือตอนนี้หนูทำงานมาได้ 26 ปีแล้ว ทำมานานก็รู้สึก</u> <u>ว่าความกระตือรือร้นลดลง และก็ด้วยสภาพตามอายุของเราด้วย</u> <u>ก็แล้วแต่ว่าเราจะสู้ต่อหรือพอแล้วหรืออยากจะลาออก เพราะ</u> <u>คำตอบแทนที่มันไม่โอเคเหมือนวิชาชีพอื่นมันทำให้ตรงนี้เป็น</u> <u>ปัจจัยที่ทำให้ความกระตือรือร้นเราเริ่มเสื่อมถอยเพราะไม่มีแรง</u> <u>บันดาลใจเท่าไรแค่ประคับประคองไม่ให้มีความเสี่ยงไม่ให้แย</u> <u>ลงไปกว่าเดิมเท่านั้น เพราะถ้ามีความเสี่ยงงานเราก็จะเพิ่มอีก</u> <u>ดังนั้นเราต้องทบทวนนโยบาย</u>	-อันดับแรกเตรียมความพร้อมทางด้านร่างกาย	-แนวทางการสร้างความสบายใจในการทำงาน
228			
229			
230			
231	- <u>*คำตอบแทนไม่ดีเท่าวิชาชีพอื่น</u> <u>ความกระตือรือร้นลดลง ไม่มีแรง</u> <u>บันดาลใจ</u>	- <u>คำตอบแทนไม่ดีเท่าวิชาชีพอื่น</u> <u>ความกระตือรือร้นลดลง ไม่มีแรง</u> <u>บันดาลใจ</u>	- <u>ความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน และปัจจัยคำตอบแทน</u> <u>เหมาะสม</u>
232			
233			
234	- <u>ทบทวนนโยบายคำตอบแทนให้เท่าเทียมวิชาชีพอื่น (บ.235)</u>	- <u>ทบทวนนโยบายคำตอบแทนให้เท่าเทียมวิชาชีพอื่น (บ.235)</u>	- <u>แนวทางการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงาน</u>
235			

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 6. ท่านมีแนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานในการทำงาน อย่างไร(ต่อ)				
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน	
236	NL4 หนูคิดว่านโยบายของโรงพยาบาลดีแล้ว ควรมา ทบทวน	-ทบทวนความพร้อมขององค์กร ทั้ง ด้านอุปกรณ์เครื่องมือ และด้านคน ในเรื่องอัตรากำลัง และความรู้	-แนวทางในการสร้างความสบาย ใจในการทำงาน	
237	องค์กรว่าเรามีความพร้อมในองค์กรขนาดไหน เช่น 1.อุปกรณ์			
238	<u>เครื่องมือที่เป็นปัจจัยที่จะทำให้งานสำเร็จ 2.เรื่องคนซึ่งเป็นเรื่อง</u>			
239	<u>สำคัญ ถ้าเราเตรียมคนไม่พร้อมในการที่จะรับนโยบายงานก็จะ</u>			
240	<u>ไม่เดิน และ ความรู้ ปัญหาคือตัวเราอยากให้งานสำเร็จแต่เราไม่รู้</u>			
241	พอเราจะไปอบรมนโยบายเขาก็บอกว่าจำกัดนะทุกอย่าง เรา			
242	จำเป็นต้องชวนขายเอาเอง เราจะเจอ ปัญหา คือเราทำงานไม่			
243	เสร็จต้องแก้ต้องอะไรหลายรอบ จากการสื่อสารนโยบายที่			-ทบทวนเรื่องการสื่อสารนโยบาย สู่ผู้ปฏิบัติ จากผู้บริหารระดับรอง สื่อสารไม่ชัดเจน และมีความ คลาดเคลื่อน เกิดความสับสน
244	<u>ผู้บริหารระดับรองรับมาสู่ผู้ปฏิบัติไม่กระจ่างเราอยากสะท้อนไป</u>			
245	<u>ว่าในเมื่อผู้บริหารสื่อสารมาแบบไม่เข้าใจแล้วจะถ่ายทอดให้เรา</u>			
246	<u>ได้เข้าใจได้อย่างไร แล้วมีปัญหาอีกว่าผู้บริหารคนนั้นบอกอย่างนี้</u>			
247	<u>อีกคนบอกอีกแบบหนึ่ง เช่น หัวหน้าใหญ่บอกมาหัวหน้ารอง</u>			
248	<u>สื่อสารออกมาไม่เหมือนกันในเรื่องเดียวกัน ไม่ตรงกันทำให้ผู้</u>			
249	<u>ปฏิบัติเกิดความสับสน</u>			

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสูงในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 6. ท่านมีแนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานในการทำงาน อย่างไร(ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
250	NL8 ในเรื่องเครื่องมือ <u>เครื่องมือต้องยอมรับว่าไม่เพียงพอ คือ 1</u>	- <u>ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเร่ง</u>	- <u>แนวทางการสร้างความสบายใจ</u> ในการทำงาน
251	อินเทอร์เน็ตให้เราส่งงานไปแต่ WiFi ไม่โอเคเราจึงต้องใช้เน็ต Wifi	<u>แก้ไขปรับปรุง เรื่องเครื่องมือไม่</u>	
252	ของเราเองซึ่งต้องเสียค่าใช้จ่ายแต่เข้าใจอยู่ว่าต้องใช้หลายที่ผู้บริหาร	<u>เพียงพอ ความพร้อมของระบบการ</u>	
253	รู้แล้วแต่แก้ไขแล้วก็ยังไม่โอเค เลยให้เหตุผลว่าแย่งกันใช้ 2 การเบิก	<u>ส่งงานทางคอมพิวเตอร์ การเบิก</u>	
254	ของล่าช้าเพราะมีกระบวนการหลายขั้นตอนและก็คอมที่ต้องแย่งกัน	<u>วัสดุอุปกรณ์ โครงสร้างอาคาร ลิฟท์</u>	
255	ด้วยเพราะเดี๋ยวนี้ต้องทำงานผ่านไอทีหมด แต่เครื่องมือเราไม่	<u>และสิ่งแวดลอมให้สะอาดปลอดภัย</u>	
256	พร้อม 3ด้าน โครงสร้างอาคาร ลิฟท์อาคาร 12 เลื่อมตามสภาพอายุ		
257	การใช้งานจะเกิดเหตุการณ์อะไรเมื่อไหร่ไม่รู้ อันนี้คือความเสี่ยง 4.		
258	อาคารที่เก่าผู้รับบริการไม่โอเคผู้ให้บริการไม่โอเคด้วยนมกมอยู่มาก		
259	เลยสกปรกมาก เราให้บริการในจุดนี้ไม่โอเคทั้งที่เก็บค่าเช่าห้องเพิ่ม		
260	แล้วคนที่โดนต่อว่าจะเป็นคนที่อยู่หน้างาน ไม่ได้มาว่าผู้บริหาร เราก็		
261	ต้องไป จึงต้องใช้การบริการอื่นให้ดีเป็นการทดแทน ผู้บริหารบอก		
262	ว่ารองรับไม่มีงบแต่ค่าห้องขึ้น แต่สภาพห้องก็ยังไม่เหมือนเดิมไม่ได้		
263	ปรับปรุงอะไรให้หรือเงินบริจาคอย่างเดียว แล้วงบห้องหนึ่งตั้ง		
264	300,000 แล้วเมื่อไหร่จะถึงเรา		

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 6. ท่านมีแนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานในการทำงาน อย่างไร(ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
265	ทำงานบริการให้แล้วแต่สิ่งแวดล้อมมันไม่โอเคกลายเป็นไข้หวัด		
266	นรก แล้วเวลาจะตากผ้าอ้อมลูกเขาก็กลัวและก็ดูสกปรกไม่น่ามอง		
267	ไม่น่าอยู่ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเร่งแก้ไขปรับปรุง		
268	NL4 หนูอยากให้องค์กรพยาบาลศิษย์การทำงานที่ คือไม่เอา	-องค์กรพยาบาลควรมอบหมายให้ พยาบาลทำงานด้านการพยาบาล จริงๆ ให้มีจุดยืน รื้อบทบาทที่แท้จริง ของตัวเอง สิ่งนี้ต้องต่อสู้ให้เป็น จุดแข็งของวิชาชีพ ซึ่งผู้บริหาร ควรคิดถึงเรื่องนี้	-แนวทางการสร้างความสบาย ใจในการทำงาน
269	งานของคนอื่นมาทำให้มากเกินไป เรบ่นว่านี่เรงานหนักแต่เรา		
270	เองงานอย่างอื่นของคนอื่นมาทำมากมาย เช่นงานยาเราก้ทำงาน		
271	แลปเราก้ทำ ทำทุกอย่าง อันนี้อยากให้ทำงานเนอสซึ่งแคร์ของเรา		
272	จริงๆแม้กระทั่งงานหมอเพราะเราไม่มีจุดยืนของตัวเอง เราไม่รู้		
273	บทบาทที่แท้จริงของเราว่างานเนอสซึ่งจริงๆของเราคืออะไร ซึ่ง		
274	งานเราต้องใช้เวลาแต่เอาเวลาของเราไปทำงานที่ไม่ใช่ของตัวเอง		
275	จนงานเนอสซึ่งแทบจะไม่เหลือเลย อันนี้เราต้องต่อสู้ให้เป็นจุด		
276	แข็งของวิชาชีพเราได้แล้ว เอาง่ายๆว่างานคุณภาพก็มีแต่พยาบาล		
277	มานั่งทำ บางอย่างเราต้องมาตอบถามแทนหมอทำไมเราต่อสู้กับ		
278	วิชาชีพหมอไม่ได้ทั้งที่คนเราเยอะกว่าทำไมเราไม่มีปากมีเสียง		
279	เลยที่จะต่อสู้กับเขาได้ก็อยากให้ผู้บริหารคิดถึงเรื่องนี้ด้วย		

ตารางเปรียบเทียบทฤษฎีกับข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ในกลุ่มที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขในการทำงานต่ำ (ต่อ)

ประเด็นที่ 6. ท่านมีแนวทางในการสร้างความกระตือรือร้นในการทำงานในการทำงาน อย่างไร(ต่อ)			
บรรทัดที่	คำสนทนา	ดัชนี	ตัวแปรที่ศึกษาจำแนกเป็นรายด้าน
280	NL7 ในบทบาทของ subhead เราจะสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับน้อง โดย ต้องดีไซน์งานในบริบทของเราแต่ละที่ เช่นจะทำอย่างไรให้เซฟเวลางานที่สุด ก็ใช้วิธีมีบล็อกหรือไค้ไลน์ เช่นการวางแผนจำหน่ายจะทำบล็อกออกมาแล้วพิมพ์ให้ Tick จะเพิ่มเติมก็เขียนเพิ่มเติมเขาก็จะช่วยประหยัดเวลา แต่ทางฝ่ายการยังบอกมาให้เขียนซึ่งต้องใช้เวลามากกว่าจะได้ลงเวอร์ แต่หนูทำที่เวิร์คหนูก็ผ่านการ audit ทุกครั้งแต่เวิร์คอื่นไม่ได้ทำแบบนี้ เน้นให้น้องตระหนักถึงคุณภาพการบริการคือถ้าเราทำงานโดยไม่มีความเสี่ยงเราก็จะไม่มีการเพิ่มงานคือต้อง เอาจุดนี้พูดบอกน้องคือทำแบบนี้แล้วจะไม่มีความเสี่ยงโดยเอาความเสี่ยงจากเวิร์คของตนมาเป็นตัวอย่าง ถ้าน้องมีปัญหาเราจะต้องเข้าไปดูแลด้วยความเป็นพี่อยู่แล้วไม่ทอดทิ้งดูแลทั้งร่างกายและจิตใจทั้งหลายทั้งปวง อีกร้อยเรื่องการลงทะเบียนไม่ต้องแล้วฐานข้อมูลเราก็สามารถเรียกได้ ชอบทำงานซ้ำซ้อนเสียเวลา เอามาดูแลคน ไข่ดีกว่า	-สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน โดยการออกแบบงานที่ประหยัดเวลาที่สุด	-แนวทางในการสร้างความรู้สึกระตือรือร้นในการทำงาน
281		-เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงคุณภาพการบริการ	
282			
283			
284			
285			
286			
287			
288			
289			
290	-ดูแลผู้ปฏิบัติงานทั้งร่างกายและจิตใจด้วยความเป็นพี่		-แนวทางการสร้างความสบายใจในการทำงาน
291			
292			
293			

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางรัชนิกรณ์ ปานวงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	18 กุมภาพันธ์ 2507
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา ปีการศึกษา 2530 ประกาศนียบัตรหลักสูตรวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลราชวิถี 2536 ประกาศนียบัตรหลักสูตรผู้ปฏิบัติการชั้นสูงสำหรับวิสัญญีพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา 2556
สถานที่ทำงาน	แผนกวิสัญญี โรงพยาบาลสุรินทร์(พศ.2536-2560)
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพระดับชำนาญการ(พศ.2542-2560) ข้าราชการบำนาญ-ปัจจุบัน

