

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

นางสาวศรีวิไล แสงเลิศศิลป์

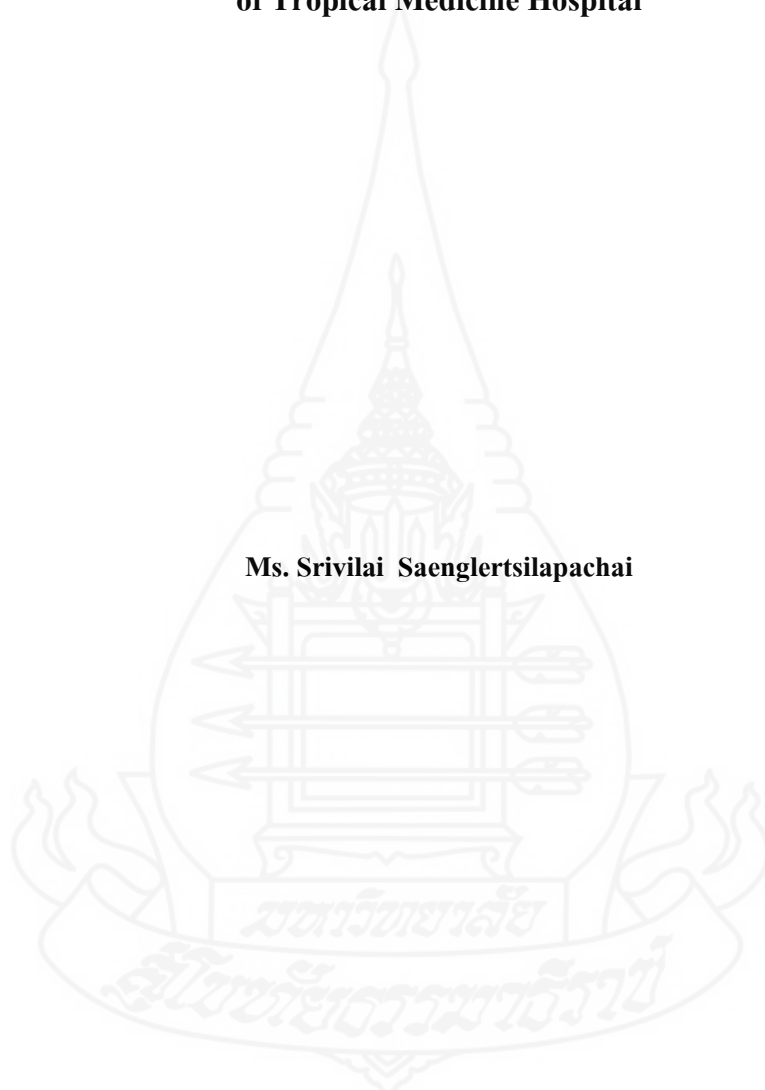


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2560

**Happiness at Work of Professional Nurses in the Faculty
of Tropical Medicine Hospital**

Ms. Srivilai Saenglertsilapachai



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

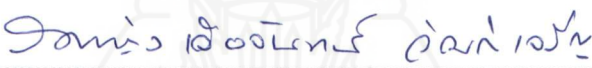
Sukhothai Thammathirat Open University


2017

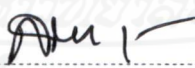
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน
ชื่อและนามสกุล นางสาวศรีวิไล แสงเลิศศิลป์ชัย
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล

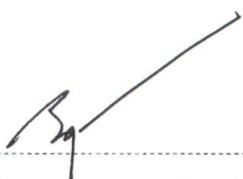
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ร้อยตำรวจโทหญิง ดร.เจือจันทร์ วัฒนกิจเจริญ)


..... กรรมการ
(อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.กฤษณา รุ่งโรจน์วณิชย์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

ผู้วิจัย นางสาวศรวิไล แสงเลิศศิลป์ **รหัสนักศึกษา** 2565100241

ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด (2) รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล
ปีการศึกษา 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน และ (2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

การศึกษาแบ่งเป็นสองระยะ ได้แก่ ระยะที่หนึ่ง ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 61 คน เครื่องมือการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสำรวจความสุขตนเอง (Happinometer) ระยะที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 31 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือการวิจัยคือแบบสัมภาษณ์เชิงกึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนมีระดับความสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งความสุขด้านจิตวิญญาณ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ความสุขด้านน้ำใจ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ความสุขด้านผ่อนคลาย 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสามอันดับแรก ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และความสมดุลของงานและชีวิต

คำสำคัญ ความสุขในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

Thesis title: Happiness at Work of Professional Nurses in the Faculty of Tropical Medicine Hospital

Researcher: Ms.Srivilai Saenglersilapachai; **ID:** 2565100241; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Renukar Thongkhamrod; (2) Dr. Somjai Puttapitukpol, Associate Professor.

Academic year: 2017

Abstract

The purposes of this descriptive research were:- (1) to study the level of happiness at work of professional nurses and (2) to analyze the factors affecting happiness at work of professional nurses in the Faculty of Tropical Medicine Hospital.

This study divided into two phases: the first phase aimed to study level of happiness at work. The sample included 61 professional nurses who had worked at the Faculty of Tropical Medicine Hospital. The research instrument were personal data and Happinometer questionnaires. The second phase aimed to study the factors affecting happiness at work of professional nurses. The sample included 31 professional nurses derived by stratified random sampling technique. The research tool were semi structure interview. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and content analysis.

The research finding were as follows. 1)The professional nurses rated their happiness at work at the moderate level. The happy soul was in the first ranked, followed by the happy heart, and the happy relax was in the last ranked. 2) The first three of factors affecting happiness at work of professional nurse were relationship with colleagues, compensation and welfare, and work-life balance.

Keywords: Happiness at work, Professional nurse, Tropical Medicine Hospital

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิชาลัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างสูง จากอาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ และถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการ และแนวทางการปฏิบัติให้ผู้ศึกษาได้เรียนรู้และเข้าใจในหลักการศึกษาวิชาลัยอย่างถูกต้อง รวมทั้งให้กำลังใจด้วยความเมตตา ตั้งแต่เริ่มทำการศึกษาค้นคว้า จนสำเร็จลงด้วยดี ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล ประธานกรรมการประจำสาขาพยาบาลศาสตร์ ที่กรุณารับเป็นที่ปรึกษาร่วม โดยได้เสียสละเวลา เมตตา กรุณาให้คำแนะนำ และชี้แนะแนวทางการศึกษานี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ซึ่งศิษย์ซาบซึ้งในพระคุณอาจารย์ที่รักยิ่ง

ขอขอบพระคุณ ท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.ประตาบ สิงหวิวานนท์ คณบดี คณะเวชศาสตร์เขตร้อน ที่ได้กรุณา ส่งเสริม และให้โอกาสในการศึกษาวิชาลัยครั้งนี้

ขอขอบคุณคุณฐิติพร แก้วรุ่งคำ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน คุณสมพิศ สุวรรณบูล และคุณปิยธิดา รุ่งมัจฉา รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ที่สนับสนุนส่งเสริมการวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ และคำแนะนำตลอดจนกำลังใจและที่ขาดมิได้ ที่จะขอกล่าวขอบคุณถึง คือ กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาวิชาลัยครั้งนี้

ท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และพี่น้อง ที่เป็นกำลังใจ พลังใจให้เสมอมา เพิ่มเติมด้วยกำลังใจรอบข้างจากเพื่อนๆ บริหารรุ่น 9 ทุกคน

ศรวิไล แสงเลิศศิลป์ชัย

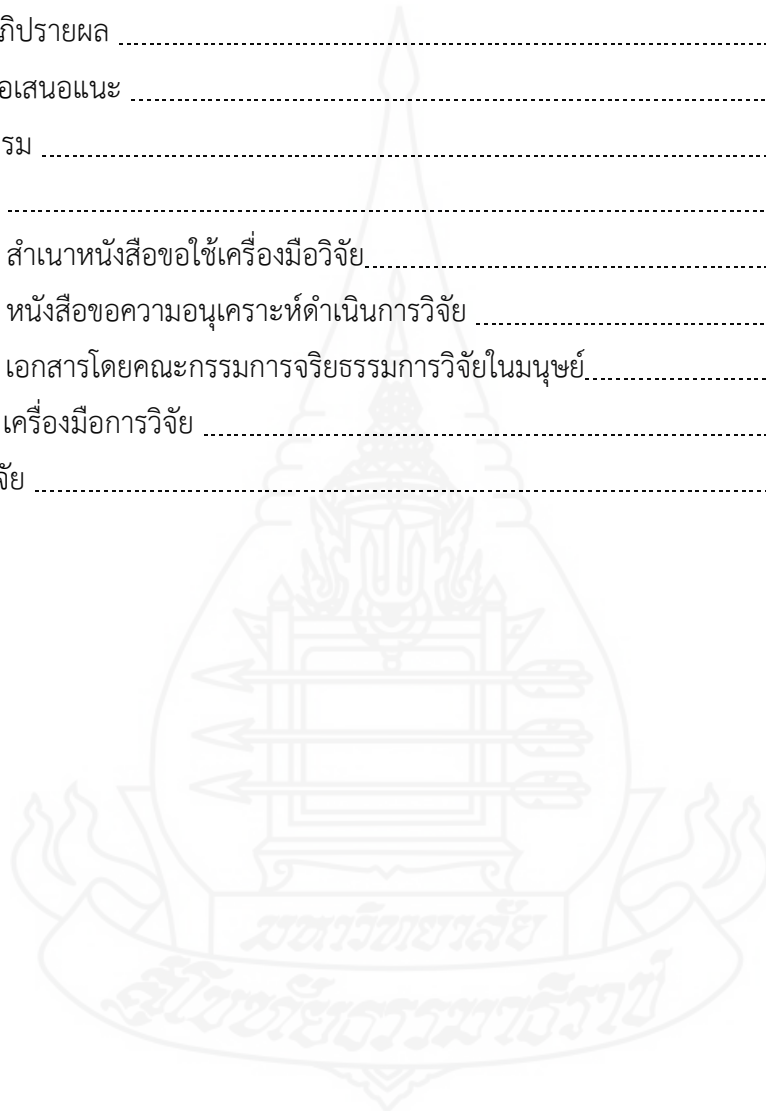
ธันวาคม 2561

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	7
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	9
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	10
ความสุขในการทำงาน.....	10
โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน.....	33
พยาบาลวิชาชีพกับการทำงานให้มีความสุข.....	36
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
ระยะที่ 1 สํารวจระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
ระยะที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึกพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	45
เครื่องมือการวิจัย	46
การวิเคราะห์ข้อมูล	46
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	47
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	47
ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	50
ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน.....	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปการวิจัย	67
อภิปรายผล	75
ข้อเสนอแนะ	89
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	98
ก สำเนาหนังสือขอใช้เครื่องมือวิจัย	99
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ดำเนินการวิจัย	101
ค เอกสารโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	103
ง เครื่องมือการวิจัย	106
ประวัติผู้วิจัย	128



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 อันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข และการทำงานที่ไม่มีความสุข....	21
ตารางที่ 3.1 ค่าคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์แบ่งระดับความสุข.....	43
ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างทำแบบสำรวจระดับความสุข และสัมพันธน์	48
ตารางที่ 4.2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนโดยรวม และรายด้าน	50
ตารางที่ 4.3 ความสุขในการทำงานรายด้านจำแนกตามหน่วยงาน	52
ตารางที่ 4.4 ความสุขรายด้านของทุกหน่วยงาน	55



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 แสดงพัฒนาการของเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล สถาบันวิจัยประชากร และสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ.2555.....	28
ภาพที่ 2.2 แผนยุทธศาสตร์ ปี 2016-20172.....	35
ภาพที่ 2.3 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งหน่วยงานโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน.....	35
ภาพที่ 2.4 ภาพแสดงการได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจากสถาบันรับรองคุณภาพ สถานพยาบาล.....	36



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“ความสุข” เป็นสิ่งที่ทุกคนล้วนปรารถนาทั้งสิ้น เพราะเป็นพื้นฐานของความพึงพอใจในชีวิต ความสุข คือความสบายใจและกาย ความพอใจ ความรื่นรมย์ อิ่มเอมใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีโดยสากล ถึงความสุข ที่เป็นความรู้สึกด้านบวกก่อให้เกิดความยินดี อิ่มเอมใจ คือ การรับรู้ต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์นั้นๆ เกิดอารมณ์เชิงบวกที่นำมาซึ่งความรู้สึกที่ดี ทำให้เกิดความยินดี พอใจ หรือเบิกบานใจ และชื่นใจ (เกสร มุ้ยจีน, 2559) ความสุขโดยทั่วไป จึงเกิดจากประสบการณ์ และความรู้สึกที่มนุษย์ได้รับและจัดการได้ตามความปรารถนา ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน(ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, 2555) เราจึงมักพบเห็นว่า “ความสุข” ที่ทุกคนมักให้คำอวยพรต่อกันให้มีความสุข หรืออธิษฐานขอพรให้มีความสุข เช่นความสุข ที่รู้สึกดีใจของผู้ที่ได้รับรางวัลการประกวดผลงาน แม้แต่ความดีใจที่ได้วันหยุดเทศกาลสงกรานต์ เพราะความสุขของแต่ละคนอาจจะแตกต่างกันหรือเหมือนกันในแต่ละโอกาส เช่น บางคนการมีความสุขที่นอนพักผ่อนอยู่ในบ้านเวลาว่าง บางคนชอบการออกไปเที่ยวต่างจังหวัด แม้แต่องค์การสหประชาชาติได้ประกาศให้วันที่ 20 มีนาคม เป็นวันความสุขสากล (International Day of Happiness) เพราะตระหนักถึงความสุข ที่เป็นพื้นฐานและแรงบันดาลใจในการใช้ชีวิต อีกทั้งความสุขยังช่วยให้มีพลังในการทำกิจกรรมต่างๆในชีวิต ในขณะที่สังคมปัจจุบันมีการแข่งขันมากขึ้น เพื่อความอยู่รอด โดยเฉพาะชีวิตส่วนใหญ่ของทุกคน จะใช้และหมดไปถึงมากกว่าหนึ่งในสาม กับชีวิตการทำงาน สถานที่ทำงานจึงเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สองของทุกคน ดังนั้น หากทุกคนมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อการทำงานและองค์กร เพราะจะช่วยส่งเสริมให้คนตั้งใจทำงานมีความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ของงานและสังคมได้ เพราะในการทำงาน จะให้มีความสุขนั้น นอกจากปัจจัยที่ตนเองแล้ว ทุกคนต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น และ ในขณะที่คนทำงานด้วยความสุขในการทำงาน การสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมกับการมีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ร่วมกันในที่ทำงาน ย่อมส่งเสริมให้งานราบรื่นเป็นไปด้วยดี ซึ่งในการทำงานร่วมกัน โดยต้องอยู่ในกฎระเบียบของสังคม มีความสัมพันธ์กัน แม้ว่าความสุขของแต่ละคนจะต่างกันก็ตาม อีกทั้งการแสดงออกของแต่ละบุคคลที่ย่อมเป็นไปตามอัตถวิสัยของเฉพาะบุคคล (รศรินทร์ เกรย์, 2553) และรวมถึงความสุขในการพัฒนาทักษะของตนและผู้อื่นให้มีความสุข (เกสร มุ้ยจีน, 2559)การศึกษาของ Andrew Oswald มหาวิทยาลัยWarwickอังกฤษ (2015)พบว่าคนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับ

ความสุขจากการพึงพอใจในการได้สิ่งที่หวัง อีกทั้งความสุขที่ได้จากเงินมีค่าน้อยมาก เมื่อเทียบกับความสุขที่ได้จากปัจจัยอื่นๆ เพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การที่คนมีความสุข ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คนที่มีความสุขมักเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ มีความกระตือรือร้น และมีความเป็นมิตรกับผู้อื่นยินดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Lyubomirsky, 2005)

เมื่อกล่าวถึง ความสุขโดยทั่วไป ขึ้นอยู่กับตนเองเป็นหลัก แต่ความสุขในการทำงานไม่ได้ขึ้นเฉพาะคนทำงานเท่านั้นเพราะในการทำงาน มีมิติของตนเอง มิติเพื่อนร่วมงาน และ องค์กร ต้องมีสัมพันธภาพเกี่ยวข้องกับผู้อื่น และทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ขององค์กร การส่งเสริมเพื่อให้เพิ่มความสุขในการทำงาน เพื่อการดูแลผู้ปฏิบัติงานให้มีความสุขในการทำงาน จึงยอมส่งผลกระทบต่อให้บริการที่ดี มีคุณภาพขององค์กร (Manion, 2003) ความสุขในที่ทำงาน เป็นสิ่งที่ต้องตระหนักในการสร้างความสุขในที่ทำงานของคนทำงานกับการประสานเพื่อผลผลิตขององค์กร จึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่จะช่วยให้การทำงานในองค์กรราบรื่น เกิดการขับเคลื่อนและเจริญก้าวหน้า เพราะการที่คนในองค์กรมีความสุข ส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย ในปัจจุบัน การแข่งขันทางธุรกิจไม่ได้วัดกันที่ผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่ให้ความสำคัญกับการได้รับบริการที่เป็นเลิศ และการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อให้มี นวัตกรรมช่วยพัฒนาในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อคนทำงานมีความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับองค์กรพร้อมที่จะผลักดันให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน และจะเกิดขึ้นได้จากการที่บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจากการศึกษาวิจัย พบว่ามีปัจจัย ที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือทุกข์ ซึ่งไม่ใช่ความหมายถึงเพียงด้าน เงินเดือน ค่าตอบแทน แต่ยังมีปัจจัยพื้นฐานต่างๆ เช่น ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน สุขภาพ สิ่งแวดล้อมที่ทำงาน และปัจจัยอื่นๆอีก (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552) ความสุขในการทำงานของแต่ละคนจึงย่อมต่างกัน เพราะความเป็นปัจเจกบุคคล บางคนอาจมีความสุขกับสิ่งเดียวเหมือนกับคนอื่นหลายคน หรือ บางคนอาจไม่มีความสุขก็ได้ (จรรยา ดาสา, 2553)

การบริหารให้ผู้ใช้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งไม่ใช่การให้ความสำคัญกับการให้ค่าตอบแทนในการทำงานเท่านั้น ดังเช่น พบว่าได้มีการศึกษาถึงความสุขมากขึ้น ซึ่งมีการศึกษาถึงการวัดระดับความสุข ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วก็ตาม แม้ในประเทศที่ร่ำรวยกลับพบว่าระดับความสุขเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย (Layard, 2005) ส่งผลให้มีการกล่าวถึงการคำนึงถึงตัวแปรอื่นๆด้วย ที่ไม่ใช่แค่ผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (Gross Domestic Product : GDP) เพราะเป็นการให้ความสำคัญกับมูลค่าการเงินเท่านั้นซึ่งไม่ใช่ปัจจัยเดียวที่มีผลต่อความสุข ก่อให้เกิดค่านิยมผิดๆว่าความสุขคือการหาเงินมากๆเพื่อใช้ซื้อสิ่งต่างๆ เพื่อความเป็นเจ้าของวัตถุต่างๆนั้น Mathias (2006 อังโน ภาณุภาคย์ พงศ์อติชาติ, 2550) ซึ่งได้ทำการศึกษาระดับความสุขในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วพบว่า ระดับความสุขไม่ได้เพิ่มขึ้นตามระดับรายได้ เรียก ปรากฏการณ์ นี้ว่า “Paradox of Happiness”

การลงทุนเพื่อสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพราะบุคลากร คือ ทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุด (รัศมี ฉันทยธร, 2550) และส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าขององค์กรที่ใช้เงินลงทุนน้อยที่สุด สำหรับระบบบริการสุขภาพ พบว่า “พยาบาล” เป็นกลุ่มบุคลากรที่มีจำนวนมากในโรงพยาบาล การส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน จึงย่อมส่งผลดีต่อองค์กร เพราะเมื่อทำงานอย่างมีความสุข ผู้รับบริการได้รับการปฏิบัติ การพยาบาลดูแลที่ดี เป็นผลลัพธ์ องค์กรจึงเห็นความสำคัญในการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจึงมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาตลอด ดังเช่นการสร้างองค์กรสร้างสุข (Happy Workplace) เพราะการมีความสุขในการทำงานนั้น หมายถึงความสุขทั้งกาย ใจ จิตสังคม ปัญญา จึงเห็นได้ว่า ผู้บริหารในยุคปัจจุบันนี้ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่งอย่างต่อเนื่อง สืบเนื่องมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ.2555-2559 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 2555) การที่องค์กรจะพัฒนาก้าวหน้า จึงไม่เพียงพอแต่ต้องการบุคลากรที่เก่งเท่านั้น แต่ต้องการมีบุคลากรที่ดี เก่ง และมีความสุข การตระหนักถึงการดูแลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ยิ่งมีความสำคัญเพราะจะทำให้งานมีคุณภาพมากกว่า การสร้างความสุขขององค์กร จึงเกิดจากความคิดถึงพื้นฐานของความสุขคนทั่วไป และไม่มีสูตรสำเร็จที่จะกำหนดต้องทำอะไรก่อนหรือหลัง (กฤษฎา เรืองอารีรัชต์, 2555) จึงพบว่า การสำรวจความสุขของบุคลากรจะเป็นประโยชน์และสามารถช่วยให้แนวทางการพัฒนาบุคลากรได้ในทุกกลุ่มงานได้ (ปริดาภรณ์ สีปากดี และคณะ, 2552)

ปัจจุบัน การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน มีโอกาสพบปัญหาจากความคาดหวังของผู้รับบริการมากขึ้นส่วนหนึ่งจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีการสื่อสาร ตามความเจริญต่างๆ ที่สามารถสื่อสาร ส่งต่อได้อย่างรวดเร็วเพราะการมีสื่อสังคมที่เข้าถึงได้ง่าย นั่นคือ ระบบบริการรักษาพยาบาล จึงไม่ใช่ปัญหาเฉพาะจากผู้รับบริการเท่านั้น แต่เป็นผู้ให้บริการที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้ความต้องการและสื่อสังคมที่เสี่ยงมากขึ้นในการรับข่าวสารและความเข้าใจที่ถูกต้องในยุคไทยแลนด์ 4.0 “พยาบาล” ในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีจำนวนมากที่สุดในกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์ มีหน้าที่ในการดูแลให้การพยาบาลอยู่ใกล้ชิดผู้ป่วยและญาติมากที่สุด การทำงานผลัดเปลี่ยนเวรเพื่อตอบสนองปัญหาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ไปจนถึงการเฝ้าระวังและป้องกันความเสี่ยงต่างๆ เพราะพยาบาลเป็นบุคลากรที่ให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่ใกล้ชิดที่สุด แม้จะต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคต่างๆอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น โรคระบบทางเดินหายใจ ด้วยความเป็นวิชาชีพ ที่ต้องดูแลผู้ป่วยแบบครบองค์รวม ทั้งกาย จิต จิตสังคม และจิตวิญญาณ การให้การพยาบาลในสี่มิติ ทั้งด้านการป้องกันโรค ส่งเสริม รักษาพยาบาล และการฟื้นฟู ตลอดจนถึงการดูแลในช่วงวาระสุดท้ายของชีวิต อีกทั้งลักษณะความเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังมากขึ้น โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ป่วยสูงอายุที่มีจำนวนเพิ่มขึ้น ตลอดไปจนถึงความเสี่ยงในการถูกฟ้องร้อง (ฐิตารีย์ ยงค์ประวดี , 2556) หากญาติไม่เข้าใจ หรือไม่พึงพอใจ ด้วยความคาดหวังและการใช้สื่อเทคโนโลยี แสลงถึงสิทธิผู้ป่วย จะส่งผลให้การระงับของพยาบาลมากขึ้น และเกิดความเครียดในงานได้ พยาบาลบางคนอาจเกิดการเปลี่ยนแปลงผิดปกติ

ได้ เช่น ปวดศีรษะ การนอนไม่หลับ บางคนมีอาการแปรปรวน การตัดสินใจช้า หรือบางคนมีพฤติกรรมแยกตัว เลี่ยงงาน ขอบตำหนิผู้อื่น (กฤษดา แสงวดี,2558) การลาออกของพยาบาลเป็นความเครียดที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน (Summer and Rocchicoli,2003) และส่งผลต่อพยาบาลที่มีจำนวนคงเหลืออยู่น้อย ประกอบกับการมีภาระงานที่มากขึ้น ในขณะที่การขาดแคลนบุคลากรพยาบาลเป็นปัญหาที่สำคัญ

ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ออกไปจากระบบบริการสุขภาพมากขึ้น ทั้งการขาดแคลนด้านปริมาณกำลังคนและทักษะที่จำเป็นต่อการตอบสนองการให้บริการประชาชน (กฤษดา แสงวดี ,2555) ซึ่งเป็นสิ่งที่คาดว่า ความต้องการบริการสุขภาพของประชาชนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและข้อจำกัดในการผลิตและธำรงรักษากำลังคนไว้ในระบบ เป็นปรากฏการณ์ “Weak recruitment and management capacity constraint ” (กฤษดา แสงวดี อ่างในสำนักงานสาธารณสุข อำเภอบ้านแหลม ,2009) ความเครียด ความเบื่อหน่ายในงาน เพราะภาระงานที่มากขึ้น ไม่สมดุลกับอัตรากำลังสภาพการทำงานที่ต้องขึ้นเวรปฏิบัติงานจนอายุมากขึ้น หรือ การก้าวเข้าสู่ระบบบริการทางสุขภาพที่มีการเปลี่ยนแปลงและการเรียกร้องในด้านสิทธิผู้ป่วยมากขึ้น อาจส่งผลต่อการขาดแคลนพยาบาลเพิ่มขึ้น เนื่องจาก ประเด็นการคุกคามทางสุขภาพพยาบาล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตพยาบาลต่ำสืบเนื่องจากผลการวิจัยล่าสุด ของกฤษดา แสงวดี (2558) ที่ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศ จากกลุ่มตัวอย่าง 18,765 คน พบว่ามีปัญหาความเครียดจากการทำงานสูง ถึงร้อยละ 45.5 และ หนึ่งในสามมีปัญหาการนอนไม่หลับ อีกทั้ง 8-10% ใช้นอนหลับ ซึ่งก็จะส่งผลต่อคุณภาพการพยาบาลต่อผู้ป่วยได้ โดยพบว่าพยาบาลที่มีปัญหาการบาดเจ็บจากการทำงานหนัก ในการทำงาน จะมีการลาออกจากงานภายใน 1-2 ปี หรือมากกว่า 2 ปี มากกว่าพยาบาลที่ไม่เคยมีปัญหาจากการทำงาน เพราะความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และคุณภาพชีวิตที่ต่ำ

ความสุขของคนทำงาน จึงมีความจำเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเวลาการทำงานของพยาบาล พบว่าบางครั้งใช้เวลาอยู่กับที่ทำงานมากกว่าบ้าน ถ้าจะเปรียบว่าใช้เวลาในที่ทำงานย่อมเปรียบเสมือน บ้านหลังที่สองของทุกคนที่มาทำงานและอยู่ร่วมกัน(พระพรหมคุณาภรณ์,2548) เพราะชีวิตของวัยทำงานนั้นเป็นช่วงเวลานาน ทุกคนจึงต้องการความสุขในการทำงาน ซึ่งพบเห็นกันได้เสมอเมื่อมีบางคนลาออกเพราะคำตอบรู้สึกไม่มีความสุข (วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์, 2549) การศึกษาของ ไดเนอร์และโออิชิ (Diener and Oishi , 2004) ได้กล่าวถึงเหตุผลที่พยาบาลวิชาชีพลาออกจากวิชาชีพนั้น เกิดจากการขาดความสุขในการทำงาน ได้มีข้อเสนอแนะให้องค์กรพิจารณาถึงการวัดความสุขของบุคลากร เพื่อติดตามการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรม ก่อนที่พยาบาลเหล่านั้นจะมีแนวโน้มของการลาออก เช่น การมีแนวโน้มการหยุดงาน หรือขาดงานบ่อยๆ ก่อนที่จะถึงการลาออกจากงาน เพราะนับเป็นความสำคัญที่ต้องใส่ใจว่าบุคลากรเริ่ม และอาจจะมีปัญหา นำไปสู่การลาออกในอนาคตได้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2553)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลในอดีตพบว่ามี การศึกษาไว้ตามบริบทขององค์กรที่ต่างกัน ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีบางส่วนที่ศึกษาเชิง คุณภาพ เช่น นภาพร รักผกา (2554) ศึกษาถึงความสุขในการทำงาน : มุมมองของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษา พบว่าประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก 1) การพัฒนาระบบ ให้เอื้อต่อการทำงาน การร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการจัดสรรเวลาให้สมดุล ระหว่างงานกับครอบครัว 2) ความตระหนักในคุณค่าความเป็นคน หัวหน้างานคุ้มครองปกป้องดูแล ลูกน้อง ให้กำลังใจเอื้ออาทรจะช่วยให้เพิ่มความรู้สึกทางบวก เกิดความผูกพันต่อบุคคลต่อองค์กร 3) การมีนโยบายที่ดี เกิดรู้สึกภาคภูมิใจในคุณค่าของตัวเอง การได้รับคำตอบ แทนที่เพียงพอ เหมาะสม จะช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน สำหรับการศึกษาของศิริพร จิรวัดณ์กุล และ คณะ (2555) ศึกษาเรื่องความสุขกับการคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย ผลการศึกษา พบว่า นอกเหนือจากความคิดต่อความสุขในการทำงานวิชาชีพพยาบาล แล้วปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดคง อยู่ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นรายด้านแล้ว ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงต่อสารเคมี ด้าน ความรุนแรงในที่ทำงาน ความเสี่ยงต่อการถูกทำร้าย การดูถูก จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ด้าน สวัสดิการ การมีที่พักและสวัสดิการเหมาะสม ด้านสถานภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้าน อำนาจต่อรองในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ โอกาสเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน และการศึกษาของ รัชมน วรรณพิณ (2555) ความสุขในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ ผล การศึกษาพบว่า ผู้ให้ข้อมูลความสุขในการทำงานพยาบาล 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ความสุขจากการ ดูแลด้วยหัวใจ 2) มีความสุขเมื่อปรับตัวได้ 3) ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น และปลอดภัย 4) มีอิสระในงานที่ทำงาน 5) ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และ 6) สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนา งานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ แต่จะเห็นได้ว่าเป็นการศึกษาในบริบทของโรงพยาบาล ขนาดใหญ่ เช่น โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลศิริราช แม้จะเป็นโรงพยาบาลภายใต้สังกัด มหาวิทยาลัยมหิดลเช่นกัน หรือ การศึกษาในโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็ก 30 เตียง อีกทั้งในกลุ่ม โรงพยาบาลในเขตภาคต่างๆ ซึ่งมีความแตกต่างในบริบทขอเขตงาน และความรับผิดชอบที่แตกต่าง กัน จึงน่าสนใจที่จะศึกษาในเฉพาะบริบทของโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน เป็นโรงพยาบาลสังกัดคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ที่เดิมได้รับการก่อตั้งขึ้นมาในสมัย พ.ศ.2504 เป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก เพื่อการ ให้บริการรักษาพยาบาลในกลุ่มผู้ป่วยโรคเขตร้อน และทำการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาแนวทางการรักษา โรคเขตร้อน ได้แก่ มาลาเรีย (Malaria) ไข้เลือดออก (Denque Hemorrhagic Fever) ไข้ฉี่หนู (Leptospirosis) ไข้รากสาดใหญ่ (Scrub typhus) และได้รับการพัฒนาขยายให้บริการรักษามากขึ้น จนต่อมาในปัจจุบัน ได้มีการพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง มีขนาดจำนวนเตียง 250 เตียง สามารถรับ

ได้จริงในขนาด 106 เตียง เนื่องจากส่วนหนึ่งเป็นสถานที่ของโครงการวิจัย ในส่วนของโรงพยาบาล ให้บริการพยาบาลในกลุ่มผู้ป่วยโรคทางอายุรกรรมทั่วไป การให้บริการพยาบาลในกลุ่มผู้ป่วยที่ได้รับ การผ่าตัดทางช่องปากและฟัน ร่วมกับคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล การให้บริการ รักษาฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม การตรวจส่องกล้องทางเดินอาหาร คลินิกโรคหัวใจ คลินิกเวช ศาสตร์แผนไทยและจีน และปัจจุบันพัฒนาด้านเวชศาสตร์การท่องเที่ยวและการเดินทาง คลินิกผิวหนัง คลินิกระบบกระดูกและข้อ เพิ่มขึ้น เนื่องจากผู้ป่วยกลุ่มโรคเขตร้อนมาลาเรียลดน้อยลง เพื่อการปรับ กลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับความต้องการบริการ และการเพิ่มรายได้ (www.tm.mahidol.ac.th)

การที่มหาวิทยาลัยออกนอกระบบ เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พร้อมกับการ เปลี่ยนแปลงระบบบริการสุขภาพ ที่มีการแข่งขันมากขึ้นทั้งด้านคุณภาพ และความรวดเร็วในการ ให้บริการ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลที่เข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น การตอบรับนโยบายการ รับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation :HA) จึงส่งผลต่อความสุขในการทำงานของ พยาบาลมากขึ้น เพราะนอกจากการบริการพยาบาลที่ต้องรับผิดชอบโดยตรงตามหน้าที่แล้ว ยังมี ภาระงานในส่วนของการบริการ เพื่อสนับสนุนงาน การศึกษา วิจัย และวิชาการ ตามแผนยุทธศาสตร์ ในขณะที่เดียวกับที่พบว่าความต้องการ ความคาดหวังที่มากขึ้นของผู้ป่วยและญาติ และระบบการ ทำงานที่ต้องมีการปฏิบัติตามมาตรฐาน และการกำกับอย่างเคร่งครัด ภายใต้ได้เกณฑ์ต่างๆของการ รับรองคุณภาพโรงพยาบาล และการปรับวิธีการประเมินผลงาน การพิจารณาการทำสัญญาจ้างงาน ล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล ทำให้รู้สึกถึงการมีความสุขลดลง และมีความเครียด ในการระมัดระวังการทำงานมากขึ้น (ชุติกาลญณ์ เปาทุย, 2553)

ปี พ.ศ. 2555 -2557 มีการสำรวจความสุขด้วยตนเอง โดยเป็นระบบจากมหาวิทยาลัย มหิดลใช้แบบสำรวจวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer)ในการประเมินบุคลากรทั้งหมดในคณะ เวชศาสตร์เขตร้อน ไม่ใช่การสำรวจเฉพาะกลุ่มพยาบาล ซึ่งพบว่า คะแนนความสุขอยู่ในระดับ ปาน กลาง อีกทั้งมีการลาออกของพยาบาล และการร้องเรียนความไม่พึงพอใจการทำงานของฝ่ายการ พยาบาล ในช่วงเวลาที่มีภาวะขาดแคลนพยาบาล พยาบาลที่ยังคงอยู่คือกลุ่มที่สูงวัย พยาบาลที่ลาออก ไปคือกลุ่มรุ่นใหม่ ที่เริ่มทำงานไม่นาน การเกิดรอยต่อขาดช่วงของพยาบาล ที่พบว่ากลุ่มพยาบาลที่ยังคง อยู่ คือกลุ่มสูงวัยที่ยังคงต้องปฏิบัติงานอยู่เวร ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้า จากภาระงาน และ การที่ต้อง พยายามพัฒนางานของการให้บริการพยาบาล ให้สอดคล้องควบคู่ไปกับคุณภาพการพยาบาล นโยบาย การบริหาร และการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ได้ผ่านการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาล และกำลังจะเข้าสู่การประเมินคุณภาพซ้ำ (reaccreditation) จึงทำให้มีภาระงานที่มากขึ้น อาจเกิดความไม่พอใจ หรือ เบื่อหน่าย และการคาดหวังในงานที่มากขึ้นทั้งจากผู้รับบริการและองค์กร ซึ่งจากเหตุการณ์ลาออกของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารได้มีแผนยุทธศาสตร์ร่วมกันกับคณะ

พยาบาลศาสตร์ ศิริราชในการทำข้อตกลงในการให้ทุนนักศึกษาพยาบาลจนศึกษาจบเพื่อรับมาทำงานที่โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ปีละ 5 ทุน อย่างต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบันนี้

ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพยาบาลในองค์กร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน เกี่ยวกับระดับความสุข และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน เนื่องจากความสุขเป็นความรู้สึกปัจเจกบุคคลที่มาจากประสบการณ์ส่วนบุคคล ซึ่งความสุขของแต่ละคนอาจจะต่างกันไปตาม การแสดงออกของแต่ละบุคคลที่ย่อมเป็นไปตามอัตถวิสัยของเฉพาะบุคคล (รศ.รินทร์ เกรย์, 2553) โดยหวังว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนด้านการเสริมขวัญและกำลังใจให้แก่พยาบาล ด้วยการพัฒนาปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องและเป็นกุญแจที่สำคัญในการปรับให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่อไป และเพื่อให้สอดคล้องกับคณะเวชศาสตร์เขตร้อนที่มียุทธศาสตร์ ต้องการให้บุคลากรมีความสุข และผูกพันเพื่อให้เป็นองค์กรสร้างสุข โดยเฉพาะความต้องการอัตรากำลังพยาบาลในอนาคตที่ยังคงต้องการมากขึ้นตามสภาพสังคมที่มีผู้ป่วยเรื้อรัง และผู้สูงอายุมากขึ้น ต้องการการดูแล และการดูแลระยะยาว ดังนั้น จึงต้องธำรงรักษาพยาบาลไว้ในระบบให้ได้

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกรอบแนวคิดจากพื้นฐานความสุข แปรประกาย เมื่อคนทำงานคือหัวใจขององค์กร การสร้างคนให้รวมกันเป็นพลังขององค์กร เข้าสู่กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และสอดคล้องยุทธศาสตร์ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และแนวคิดจากตัวชี้วัดความสุขคนทำงาน คุณภาพของความสุข (Quality of Happiness) ซึ่งประเมินความสุขจาก ตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจ และความคาดหวัง ที่ประเมินความรู้สึกของบุคคลจากสภาพความเป็นอยู่ ตามที่สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัด

ความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) (แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน, 2552) เพื่อให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงานซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ และได้เพิ่มมิติ ที่ 9 คือด้านการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสังคมปัจจุบัน ที่เน้นการวัดผลความรู้สึกรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่ แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน รู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคน ตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต
3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อ สิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
4. การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อ พัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความ ก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อ สอนคนอื่น
5. คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนใน สังคม และในการทำงานเป็นทีม
6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการ จัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึง การรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน
7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดี ในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ
8. สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พำนักอาศัย
9. การงานดี (Happy worklife) คือ การที่บุคคลมีความสุขสบายใจในที่ทำงาน มีความรักผูกพัน และภูมิใจในองค์กร พึงพอใจกับความก้าวหน้า รายได้

4. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ในหน่วยงานต่าง ๆ ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยวิกฤติ หน่วยไตเทียม และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ในระยะเวลาตั้งแต่ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2560 – เดือน มิถุนายน พ.ศ.2560

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุข โดยทั่วไป เกิดจากประสบการณ์ และความรู้สึกที่มนุษย์สามารถบริหารจัดการได้อย่างสม่ำเสมอตามความปรารถนาในภาพรวม จนเกิดได้จริง และทำให้บุคคลนั้นเกิดความยินดีและอิ่มเอมใจ ทั้งนี้ ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555) การประเมินโดยใช้แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง โดยมีลักษณะแบบวัด Happiness ฉบับเต็ม โดยมีคำถามทั่วไป และคำถามแยกรายมิติ 9 มิติ จำนวน 56 ข้อ แบ่งระดับออกเป็น 4 ระดับด้วยค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความสุขตนเอง ได้แก่

ค่าคะแนนเฉลี่ย 0-24.99 “ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง” ผู้บริหารต้องแก้ไขเร่งด่วน

ค่าคะแนนเฉลี่ย 25.00-49.99 “ไม่มีความสุข” ผู้บริหารต้องแก้ไขจริงจัง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 50.00-74.99 “ มีความสุข” ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้น

ค่าคะแนนเฉลี่ย 75.00-100.00 “ มีความสุขอย่างยิ่ง” ผู้บริหารควรสนับสนุนและยกย่องเป็นแบบอย่าง

5.2 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน สำเร็จการศึกษาทางด้านการพยาบาลระดับปริญญาตรี หลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต หรือสูงกว่าขึ้นไป และได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในหอผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยใน ทั้งหอผู้ป่วยสามัญและพิเศษ หอผู้ป่วยวิกฤติ หน่วยไตเทียม และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยนำเสนอการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. ความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน
 - 1.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
 - 1.4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 1.5 การประเมินความสุขในการทำงาน
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน
3. พยาบาลวิชาชีพกับความสุขในการทำงาน

1. ความสุขในการทำงาน

ความสุข เป็นแนวคิดที่สำคัญ เพราะความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เนื่องจากความสุขเป็นอารมณ์ ความรู้สึกด้านบวก ของแต่ละคนที่ได้รับ และความรู้สึกที่แตกต่างกันตามการได้รับประสบการณ์ และขึ้นกับอารมณ์ในแต่ละช่วงเวลานั้น (อภิชัย มงคล, 2544) ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ส่งเสริมให้มีกำลังใจ ไม่มีภาวะความเครียด ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังเช่น พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (รัชกาลที่ 9) ทรงต้องการให้ประชาชนมีความสุข โดยการสร้างความสมดุลระหว่างความเจริญทางวัตถุและความเจริญทางจิตใจ

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

ถ้ากล่าวถึงความหมายของ “ความสุข” (Happiness) เป็นการยากที่จะหาคำจำกัดความในอดีตชาวไอซ์แลนด์ มีการกล่าวถึงคำว่า happ โดยให้ความหมายถึงโชค หรือโอกาส ซึ่งมาจากรากศัพท์เดียวกับคำว่า เกิดขึ้นโดยไม่ได้ตั้งใจ (haphazard) และจะเกิดขึ้นโดยบังเอิญ (ณัฐชนันท์พรทิพย์รักษา, 2556)

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) ระบุว่า ความสุข คือความสบายกาย สบายใจ ที่มักพบใช้กับคำอื่นๆ เช่น ความอยู่ดีมีสุข ความอยู่เย็นเป็นสุข ความปราศจากโรค

ประเวศ วะสี (2544) ได้กล่าวถึงความหมายของความสุขไว้ว่า ความสุขคือการไม่มีความทุกข์ ซึ่งความทุกข์ต่าง ๆ นั้นเกิดขึ้นจากความรู้สึกที่บีบคั้นทางกาย จิตและปัญญา เช่นการบีบคั้นทางกาย ด้านการขาดปัจจัยสี่ การอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี การเป็นโรค หรือการอยู่ในภาวะการบีบคั้นทางสังคม เช่น มีความขัดแย้งภายในครอบครัว ชุมชน ปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การขาดความยุติธรรม การบีบคั้นทางจิตใจ เช่น ความหงุดหงิด รำคาญ โทสะ โลภะ พยาบาท ฟุ้งซ่าน สงสัยเกิดความระแวง ความเห็นแก่ตัว ขาดสติ การบีบคั้นทางปัญญา เช่น เข้าใจอะไรที่ไม่รู้แจ้ง รู้สึกโง่ หรือทำอะไรไม่ถูกต้อง อารมณ์ (emotion) เป็นสิ่งที่ส่งผลให้เกิดการเคลื่อนไหว และเป็นแรงกระตุ้น เช่น อารมณ์ดี รัก ชอบ ฯลฯ และความสุขสอดคล้องกับพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น การยิ้ม ทำให้เราพึงพอใจ อย่างไรก็ตาม นิยามความสุขของแต่ละคนย่อมแตกต่างกัน และความสุขมีหลายระดับ เพราะความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล บริบทขององค์กรที่ต่างกัน สังคม หรือ การเปลี่ยนแปลงของแต่ละประเทศก็ตาม โดยสามารถจำแนกได้ดังนี้

ความหมายของความสุขทางด้านปรัชญา

นักปราชญ์ชาวกรีก กล่าวถึง ความสุขตามทฤษฎีจริยศาสตร์ของอริสโตเติล ว่า ทุกคนต้องการมีความสุข และพยายามที่จะแสวงหาความสุข ในการทำงานนั้นทุกคนต้องทุ่มเท และการที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ทางสังคม และการมีเหตุผล ส่งเสริมการใช้เหตุผล การมีชีวิตที่มีความสุขจึงจะต้องมีเหตุผลและคุณธรรม (ดร.เมธา หริมเทพาธิป, 2017)

เกวินและเมสัน (Gavin and Mason. 2004) ได้แนวคิดถึง ความเป็นอิสระ (Freedom) ในการเลือกได้ และการใช้ความรู้ (Knowledge) เพื่อความมีเหตุผลในการตัดสินใจต่างๆ และการมีคุณธรรม (Virtue) จริยธรรมที่ดี จะช่วยให้พัฒนาการตัดสินใจอยู่บนความถูกต้องเหมาะสมมากขึ้น นำไปสู่ความเคารพตนเองและภาคภูมิใจ

พลาโต (Plato,) 1874 อ้างถึงใน เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552) ได้กล่าวถึง ความสุข หมายถึง การดำเนินชีวิตด้วยหลักการมีคุณธรรม (Virtue) ร่วมกับการใช้ปัญญา (Wisdom) ความกล้าหาญ (Courage) ด้วยการใช้รู้จักประมาณ (Temperance) และมีความยุติธรรม (Justice)

ลู และ อาร์เกิล Lu and Argyle (1991) คำอธิบายความสุขอย่างกว้าง ๆ คือประสบการณ์ภายในจิตใจของบุคคลด้านบวก

ไดเนอร์และโออิชิ Diener and Oishi (2004) ได้ให้แนวคิดด้านความหมายความสุข คือ การที่คนประเมินสภาพชีวิตของตนเองจากความพอใจ เช่น ด้านสุขภาพตนเอง ความสุขของชีวิต การแต่งงาน หรือในด้านการทำงานก็จะพบว่า คนมีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวก ทำให้มีพลังในการคิดและทำสิ่งที่ดี ในขณะที่คนที่ไม่มีความสุข ก็จะมีความรู้สึกทางลบ และมองคิดในทางร้าย

วิทท์แมน Wittmann (2003) กล่าวว่า ความสุขหมายถึง ความรู้สึกที่แสดงออกถึงความพอใจในระดับสูงสุด

ภานุภาคย์ พงศ์อติชาติ (2550) ได้กล่าวถึง สถานการณ์ Paradox of Happiness จาก การอ้างอิงการศึกษาของ Mathias ว่า คนมักจะทำนายอย่างหนักในช่วงแรก เพื่อพยายามให้มีรายได้ ที่มาก เพราะความเข้าใจว่า คือ ความสุข โดยขาดการใส่ใจ และละเลยดูแลตนเอง เพราะคิดถึง การเปรียบเทียบกับผู้อื่น และคิดว่าการมีรายได้มากกว่า ความเป็นอยู่ที่ดีกว่า คือ การมีความสุขมากกว่า

ความหมายของเชิงจิตวิทยา

เวนโฮเวน (Veenhoven ,1997) กล่าวว่า ความสุข เป็นการประเมินความรู้สึก และ ประสบการณ์ของแต่ละคนในอารมณ์เชิงบวก

มาสโลว์ (Maslow, 1998) สำหรับด้านจิตวิทยา เช่น ทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐาน 5 ขั้น ของมาสโลว์ เป็นการตอบสนอง ความสุขของพื้นฐานมนุษย์ ได้แก่ ความต้องการด้านร่างกาย ที่ อยู่อาศัย น้ำดื่มกิน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความปลอดภัย ทั้งร่างกาย จิตใจ ความ ต้องการทางสังคม ความรัก ความเอาใจใส่ การได้รับการยอมรับ ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยกย่อง และความต้องการความเจริญรุ่งเรือง ซึ่งนับเป็นความต้องการลำดับต้นๆ ที่ตอบสนองให้ มนุษย์มีความสุข

วาร์ (Warr , 1990) ความสุข คือ ความรู้สึกในจิตใจต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ในการทำงาน หรือประสบการณ์ ของคน ต่อสิ่งที่ได้รับ ทั้งในชีวิตส่วนตัว และการทำงาน ที่ทุกคนต้องการความสุข

คัคนางค์ มณีศรี และ วัชรภรณ์ บุญญศิริวัฒน์ (2545) กล่าวว่า หากเรามีความนับถือ ตนเอง มองโลกในแง่ดี เปิดเผยตนเองและควบคุมชีวิตของเราได้ จะพบว่า ความสุขอยู่ไม่ไกล

อภิชัย มงคล (2544) กล่าวถึงมุมมองด้านจิตวิทยา และสรุปว่า ความสุข และ สุขภาพจิต ถือเป็นเรื่องเดียวกัน และเกี่ยวข้องกับอารมณ์ ความเครียด สุขภาพจิต ซึ่งเป็นสภาวะ ความสมบูรณ์ของจิตใจ มีอารมณ์ด้านบวก ด้านลบแต่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ต่าง ๆ ใน สังคม สามารถทำประโยชน์ให้ตนเอง และสังคมได้อย่างมีความสุข สุขภาพกายดีย่อมมาจาก สุขภาพจิตที่ดี

ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสภาวะสาธารณะ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2559)ให้ความหมายของ “ความสุข” ไว้ว่าความสุขคือ การได้ทำในสิ่งที่ต้องการ การมีอิสระ มีความสัมพันธ์ที่ดี มีจิตใจที่สงบ มีการพัฒนาตน คิดเชิงบวก

ความหมายของทางการแพทย์

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1996) ให้ความหมายของคำว่า สุขภาพ (Health)ว่า หมายถึง “สภาวะ” (Subjective well being) คือ การมีสุขภาพที่สมบูรณ์ แข็งแรง ทั้งร่างกาย จิตใจ และสังคม ไม่ใช่เพียงแต่ความไม่มีโรคหรือภาวะพิการเท่านั้น

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2552) ให้ความหมายว่า ความสุข คือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข ในการดำเนินชีวิต โดยรู้จักการจัดการกับปัญหา เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ของตนเองและครอบคลุมถึงความดีงามในจิตใจ

ความหมายทางด้านพุทธศาสนา

ท่านพุทธทาสภิกขุ (2542) ให้ความหมายว่า ความสุขทางกายคือความสุขจากการสัมผัสประสาท ทั้ง 5 คือ รูป เสียง กลิ่น รสและผิวหนัง ในขณะที่ความสุขทางใจ คือ ความสุขใจ อิ่มใจ สบายใจ พอใจ

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต (2548) กล่าวว่า ความสุข หมายถึง ความรู้สึกไม่เบียดเบียน ความสบายใจ ความเบิกบานใจ การทำกิจการงานใดก็สามารถประสบความสำเร็จ แม้มีอุปสรรค มีวิริยะและกำลังใจที่ดี การได้รับการตอบสนอง ตามความปรารถนา (2554) การปฏิบัติธรรม โดยเน้นการฝึกจิต การกระทำความดี และรู้จักเคารพตนเอง และมองความสุขให้เป็น 3 ประเภท คือ ความสุขรูปธรรม คือสิ่งที่มองเห็น เช่น มีอาชีพที่มั่นคง มีทรัพย์สิน ฐานะ ที่ได้รับการผู้อื่น ศรัทธาสิ่งที่ดีงาม ส่วน ความสุขด้านนามธรรมขั้นสูง คือ การที่รู้เท่าทันตามความเป็นจริงของชีวิตตามธรรมชาติ (2550)

หลวงพ่อจรัญ ฐิตธัมโม (2548) ให้ความหมายว่า ความสุข เกิดจากการทำให้สะอาด ทำให้ใจปกติ สงบ ทำให้ใจสบาย มีอารมณ์ดี มีปัญญา คนเราถ้าใจไม่สงบจะเกิดความสุขไม่ได้เลย คนมีความสุข อาจไม่ใช่คนที่มีความสุขที่สุด แต่เป็นคนที่ต้องการน้อยที่สุด เพราะเมื่อมีความต้องการน้อยลง สิ่งของที่มีอยู่ก็ดูเหมือนมีมากขึ้น

พระมหาอุทัย (2553) กล่าวถึง ความสุข คือ สุขกาย ได้แก่ กายที่ไม่มีโรค สุขใจ คือใจที่มีความสุขปราศจากความกังวล และความสมดุลงของกายและใจที่ไม่เกี่ยวกับเงิน ความสบาย ความสำราญ ที่แยกเป็นความสุขทางกาย และความสุขทางใจ ความสุขทางกาย ได้แก่ ความสุขจากประสาททั้ง 5 รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส ความสุขทางใจ ได้แก่ ความสบายใจ ความสุขใจ ความอิ่มใจ พอใจ ที่เกิดจากใจที่สงบ และเย็น

จากที่กล่าวมา ทั้งความหมายของความสุข ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะในด้านเชิงจิตวิทยา หรือด้านศาสนา จึงพอสรุปได้ว่า ความสุข คือ อารมณ์ ความรู้สึกทางบวกที่นึกคิดต่อ สิ่งที่เราสัมผัสได้ทั้งจากการกระทำ หรือสิ่งที่ได้รับเป็นประสบการณ์ ในช่วงเวลา และอาจมีการเปลี่ยนแปลงได้ตามเวลา สถานการณ์ และเป็นสิ่งที่ทุกคนแสวงหา ต้องการให้ชีวิตของตนและครอบครัวมีความสุข ทั้งทางกาย และใจ

ความหมายของความสุขในการทำงาน

ในช่วงเวลาของการทำงานนั้น นอกจากตนเองแล้ว การใช้เวลาสถานที่ทำงานที่มากกว่าวันละ 8 ชั่วโมงการติดต่อประสานกับผู้อื่น ตั้งแต่หัวหน้า ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานทั้งอาวุโสกว่า หรือเด็กกว่า ผู้อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชา

รัศมี รัชยธร (2550) กล่าวว่า ความรู้สึกมีความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นอารมณ์ในทางบวก ทางดีเกิดจากการรับรู้ข้อมูลจากการทำงานในแต่ละวัน

วีณา มิ่งเมือง (2551) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน ความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงาน หรือปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดยสร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน

ธ สุนทรายุทธ (2553) งานและความสุขเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันเสมอ เพราะ การงานที่มั่นคง การมีรายได้ดี มีใช้ง่าย สิ่งแวดล้อมที่ดี การงานก้าวหน้า ส่งผลให้ครอบครัวมีความสุข

ไดเนอร์ (Diener, 2003) รวมความสุขในชีวิต กับความสุขในการทำงานด้วยกัน เนื่องจากว่าการมองที่ความพอใจในชีวิต (life satisfaction) ความพอใจในสิ่งที่เป็น และทำ ความพอใจในงาน (work satisfaction) เพราะพอใจในการทำงาน และประสบความสำเร็จในงานนั้น รวมไปถึงความพอใจในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ความมีอารมณ์ทางบวกและเป็นสุข สนุกสนานกับงานที่ทำและอารมณ์ด้านลบ คือการมองและรู้สึกในความเป็นทุกข์ที่เกี่ยวกับการทำงาน

โลปเปอร์ Lopper (2008) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นกระบวนการของชีวิตที่ต้องทำด้วยความเอาใจใส่ การเลือก และการมีสติ และมีความเห็นว่าการมีความสุขในการทำงานย่อมเกิดจากการได้ทำงานที่มีคุณค่า

ชุตินนชน พ้าภิญโญ (2552) ศึกษา ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เซรามิก จำกัดจังหวัดลำปาง จะเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และผู้นำคือ ตัวแปรหลักที่มีผลต่อความสุขของพนักงานในองค์กร เพราะการนำให้พนักงานร่วมใจกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

จึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ประสบการณ์และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการการยอมรับ การได้ทำงานในสถานที่ทำงานมั่นคง มีความก้าวหน้า สามารถเข้าถึงโอกาสพัฒนา มีผู้บังคับบัญชาที่มีเมตตา กรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง ได้รับสวัสดิการที่พอเพียง มีความปลอดภัยในการทำงาน ก็จะทำให้เกิด อารมณ์ ความรู้สึกที่รู้สึกดี สบายใจ ยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่เกิดความรู้สึกลบ เบื่อหน่าย หรืออารมณ์ขุ่นมัว ความสุขมีความสำคัญ เพราะการที่บุคลากรมีความสุข ไม่เครียด ทำให้การทำงานเป็นไปได้ดี ไม่มีความเครียด หรือเกิดความขัดแย้ง องค์กรก็จะได้ผลผลิตของงานที่ดีความปรารถนาอันสามัญธรรมตาของมนุษย์อยู่ลึกๆ นั่นก็คือ การมีความสุขในชีวิตการงาน ซึ่งเป็นอีกส่วนหนึ่งของชีวิตที่สำคัญ

1.2 ความสำคัญของความสุขในการทำงาน

จากพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช “อันการทำงานนั้น กล่าวโดยสรุป ขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็นสิ่งสำคัญ คือความสามารถในการใช้วิชาการอย่างหนึ่ง กับความสามารถในการสัมพันธ์ติดต่อและประสานกับผู้อื่น ไม่ว่าจะในวงงานเดียวกันหรือต่างวงงานกัน อีกอย่างหนึ่ง ทั้งสองประการนี้ ย่อมดำเนินควบคู่ไปด้วยกันและจำเป็นที่

จะต้องกระทำด้วยจิตใจที่ใสสะอาดปราศจากอคติ ต้องกระทำด้วยความคิดความเห็นที่อิสระ เป็นกลาง ถูกต้องตามหลักเหตุผล จึงจะมีความกระจ่าง แจ่มแจ้งเกิดขึ้น” (พระบรมราชาวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒสงขลา : 19 สิงหาคม 2517) และ เมื่อการคิดดี ทำดี ต่อองค์กร หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน คนรอบข้าง และต่องาน เพียงเท่านั้น ก็ย่อมมีความสุข และสนุกกับชีวิตการทำงานแล้ว

สมคิด อิศระวัฒน์ (2548) กล่าวไว้ว่า ความสุขในการทำงานมีความสำคัญมาก เนื่องจากการทำงานเป็นเรื่องที่ทุกคนใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับสถานที่ทำงานแทบจะมากกว่าที่บ้าน เพราะปัจจุบันการเดินทางมาทำงานลำบากมากขึ้น สภาพความแออัด การติดขัดของจราจร ต้องออกเดินทางเผื่อระยะเวลามากขึ้น ทำให้สถานที่ทำงาน กลายเป็นบ้านหลังที่สอง อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะชีวิตในแต่ละวันที่อยู่กับที่ทำงาน 7-8 ชั่วโมง ประกอบกับการทำงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น การปรับตัวกับเพื่อนร่วมงาน สถานที่ และงาน โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์บ้านเมือง เศรษฐกิจ สังคม ล้วนส่งผลต่ออารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด และการทำงานได้

ไดเนอร์ (Diener, 2003) กล่าวว่า ในการดำรงชีวิตประจำวัน ทุกคนต้องการความสุข และการมีความสุข จึงถือเป็นรากฐานสิ่งสำคัญที่ทุกคนแสวงหา ความสุขในชีวิต กับความสุขในการทำงานไปด้วยกัน เนื่องจาก การมองที่ความพอใจในชีวิต (life satisfaction) ความพอใจในสิ่งที่ทำ และทำงานด้วยความพอใจในงาน (work satisfaction) เพราะเมื่อมีความพอใจในการทำงาน และทำให้งานประสบความสำเร็จ รวมไปถึงความพอใจในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ความมีอารมณ์ทางบวกและเป็นสุข สนุกสนานกับงานที่ทำ และอารมณ์ด้านลบ คือการมองและรู้สึกในความเป็นทุกข์ ที่เกี่ยวกับการทำงาน อีกทั้งการกล่าวไว้ถึงการทำงานของพยาบาล เมื่อพยาบาลขาดความสุขในการทำงาน จึงพบว่าทำให้เกิดการลาออกจากวิชาชีพ

วาร์ (Warr, 2007) กล่าวว่า การตอบสนองทางจิตใจต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ในการทำงานเพราะความคิดทางบวกจากการรับรู้ สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ที่ทำให้รู้สึกสุข การตอบสนองทางจิตใจต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ในการทำงานงานที่ดีเกิดขึ้นได้ หากบุคลากรมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น หากการทำงานไม่มีความสุข ส่งผลต่อการทำงานในองค์กร ผลงานไม่มีประสิทธิภาพ ยังอาจทำให้สุขภาพทรุดโทรม หรือให้การบริการที่ผิดพลาดได้

อินทรา ปัทมพร (2542) กล่าวถึง ความสุขที่ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา เพลิดเพลิน ทำงานด้วยความสุข ย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน และคนรอบข้าง

วีณา มิ่งเมือง (2551) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่าเป็นความสุขที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน ความสุขที่ได้จากตัวงาน ซึ่งต้องจัดการกับงาน หรือปฏิบัติงานให้ถูกต้อง โดย สร้างความรู้สึกทางบวกต่องานจากการมองเห็นคุณค่าในงาน เพราะความสำคัญของความสุขในการทำงาน ถ้าไม่เริ่มต้นให้ความสำคัญกับงาน และการบริหารจัดการย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานในอนาคตได้

แมนเนียน (Manion, 2005) กล่าวว่า การที่คนเรามีความสุข คือ การมีอารมณ์เชิงบวก ก่อให้เกิด ความรู้สึก สดใส สดชื่น ยิ้มแย้ม อารมณ์ไม่ขุ่นมัว มองโลกในแง่ดี ก่อให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน กล้าเผชิญการแก้ไขกับปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานดี เกิดแนวคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ทำงาน ไม่ป่วย ลา มาสาย ทำให้ลดการขาดงานและการลาออก การมีความสุขในการทำงาน ทำให้ มีการตัดสินใจที่ดี ไม่สับสน ไม่เครียด รู้จักการแก้ปัญหา ตั้งใจทำงาน พัฒนางานต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มคุณภาพ ประสิทธิภาพงานได้ การติดต่อสื่อสารประสานกับผู้รับบริการจึงเป็นไปด้วยดี พุดจาไพเราะ สุขุมรอบคอบ และมีความสุข และสัมพันธ์ภาพที่ดีในกลุ่มผู้ร่วมงาน เพราะหน้าที่ในการทำงานเป็นทีมที่ดี อาจส่งผลให้สามารถคิดริเริ่มนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อการเพิ่มผลผลิตทางการบริการได้ บุคคลที่มีความสุขจะทำงานอย่างตั้งใจ มองโลกในแง่ดี และทำงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่า มีเสน่ห์จากการเป็นผู้คิดเชิงบวก ลดความวิตกกังวล ใช้ศักยภาพในตนเองทำงานเต็มที่

เดอะเคนท์ เซนเตอร์ The Kent Center (2006) ได้ทำการศึกษาถึงการพัฒนามนุษย์ และองค์กร พบว่าการไม่มีความสุข จะส่งผลให้เห็นได้จากพฤติกรรม ที่ชัดเจน เช่น ซึมเศร้า ป่วย ลา มาสาย ไม่ให้ความสนใจ หรือไม่ร่วมมือในการทำงาน บางคนอาจมีอาการ แสดงออก ในเชิงเครียด ปวดศีรษะ วิตกกังวล คิดมากหงุดหงิด ฉุนเฉียว โกรธง่าย ทำให้ เกิดปัญหาความขัดแย้งตามมา หรือบางคน ทำงานช้ากว่าปกติ การลาป่วยบ่อยครั้ง ผลลัพธ์ของงานมีคุณภาพต่ำ ผลงานไม่ดี บางรายอาจเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ หรืออาจได้รับข้อร้องเรียน บางคนทำงานด้วยความเศร้า ออยากให้หมดเวลางานเร็ว ๆ

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม (พระพรหมคุณาภรณ์, 2559) กล่าวถึงการยึดหลักพรหมวิหาร 4 เพื่อให้การทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งการนำหลักพรหมวิหาร 4 โดยการให้ความเมตตา จะช่วยให้มีความรักใคร่ กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือกันและกัน ความกรุณา ทำให้ทุกคนรู้จักคำนึงถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แสดงมุทิตา ซึ่งคือการแสดงความยินดีกับเพื่อนร่วมงานในความสำเร็จของเพื่อน การมีอุเบกขา การวางใจเป็นกลาง ไม่อิจฉาริษยากัน ทำให้ลดการเกิดความขัดแย้งต่อกัน นอกจากนั้นการยึดหลักคุณธรรม ที่ช่วยให้การทำงานมีความสุข ได้แก่ การรักษาความสัตย์ ความจริงใจในตนเองและผู้อื่น เพราะการเกี่ยวข้องกันในการสื่อสาร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทุกวัน การรู้จักข่มใจตนเอง ให้ประพฤดี ปฏิบัติตนอยู่ในความสัตย์ ความดีนั้น การรู้จักอดทน อดกลั้นและอดออม จะทำให้ลดการบาดหมางต่อกัน และ ไม่เกิดการโต้แย้งกัน รู้จักการเสียสละ แบ่งปันและช่วยเหลือกัน

ปัญหาที่ทำให้การทำงานไม่มีความสุข ได้แก่ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว ปัญหาที่ทำงาน โดยพฤติกรรมที่มีผลต่อการทำงานในปัจจุบัน การนี้ถึงแต่ผลตอบแทนเป็นวัตถุ เงิน มากเกินไป ด้วยการแข่งขัน เพื่อความอยู่รอด ทำให้คน เห็นแก่ตัว นี้ถึงแต่ประโยชน์ส่วนตัว มีความ

ต้องการที่ไม่อยู่บนความเป็นจริง มีความรักตัวเองมากเกินไป ในทางที่ผิด เช่นกลัวตนเองลำบาก และมีความอยากไม่สิ้นสุด การยึดติดมากเกินไป ขาดอารมณ์ขัน และมองโลกในแง่ร้าย ปรับตัวยาก

ชุดิมนทน์ ฟาภิญญ (2552) การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทควอลิตี้ เซรามิก จำกัด จังหวัดลำปาง ซึ่งจะเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และผู้นำคือ ตัวแปรหลักที่มีผลต่อความสุขของพนักงานในองค์กร เพราะการนำให้พนักงานร่วมใจกัน เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร

พาที สารสิน (2552) สายการบินนกแอร์ ให้ความสำคัญต่อพนักงาน เหมือนคนในครอบครัว ใส่ใจความรู้สึกของพนักงาน ทำให้พนักงานรักในการทำงาน เพราะใส่ใจในการสร้างสมดุลสามด้าน คือระหว่างการบริหารจัดการของผู้บริหารกับพนักงาน และด้านการเงิน เพื่อให้เชื่อมโยงกัน โดยอาศัยหลักการสื่อสาร เพื่อให้ทั้งสองฝ่ายมีความสุขในสมดุล แม้นิยามวิฤติ (จากบทสัมภาษณ์ตามไปฟัง CEO)

เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์ (2554) ได้เขียนถึงเอสแอนด์พี ในด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร องค์กรนั้นย่อมจะประสบความสำเร็จก้าวหน้า พนักงานมีความสุขในการมาทำงาน ในการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน อีกมากมาย เช่น เงินรางวัลประจำปี ปีละ 2 ครั้ง การตรวจร่างกายประจำปี การรักษาพยาบาล กองทุนประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ฯลฯ

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ความสำเร็จของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้คนทำงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทุกคน และเมื่อมีความสุขในการทำงาน ย่อมส่งผลดีต่อการทำงาน เพราะจะทำให้ทุกคนอยากมาทำงาน ตั้งใจทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานนั้น ย่อมมาจากการมีสิ่งต่างๆ ที่มีส่วนส่งเสริมซึ่งกันและกันร่วมด้วย ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความสามัคคีในหน่วยงาน มีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน และคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีผู้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ดังคำกล่าว อโรคยา ปรมา ลาภา ไม่มีหนี้สิน และมีเงินใช้

1.3 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Joy at work) มีองค์ประกอบ แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การที่บุคลากรอยู่ร่วมกัน ทำงานด้วยกัน มีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ร่วมมือ และรู้จักแสดงน้ำใจช่วยเหลือกันในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) การที่ทุกคนรับรู้ถึงภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน กระตือรือร้นในการทำงาน ยินดีภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งของงาน ย่อมแสดงว่า มีความรักในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) การทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ แม้ว่าจะงานนั้นจะมีความท้าทาย แต่ทำให้รู้สึกมีคุณค่า รู้สึกภูมิใจในงานที่สำเร็จ

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ย่อมได้รับการยอมรับนับถือ เป็นที่เชื่อถือ เชื่อมั่น และได้รับความไว้วางใจจากคนในองค์กร เป็นการสร้างความมั่นใจในการยอมรับของทุกคน

วาร์ (Warr ,2007) ได้กล่าวถึง ความสุข ในการทำงาน นั้นมาจากความรู้สึก อารมณ์เชิงบวก โดยสามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบดังนี้

1. ความรื่นรมย์ในงาน คือความรู้สึกยินดี แจ่มใส กับ การทำงานนั้นๆ
 2. ความพึงพอใจในงาน มีความพอใจกับงาน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย
 3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความสนใจ ใส่ใจที่อยากจะทำงานนั้นๆ
- ในขณะที่โคเนอร์ กล่าวถึงองค์ประกอบความสุข ในแง่ของความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต เป็นเป้าหมายในชีวิต ส่วนประสบการณ์ ที่ได้รับ และทำให้รู้สึก ในอารมณ์ด้านบวก หรืออารมณ์ด้านลบ

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” ซึ่งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต และอยู่ในสังคมการทำงาน โดยเริ่มต้นที่การมีสุขภาพดี น้ำใจงาม รู้จักเอื้ออาทรแบ่งปัน รู้จักผ่อนคลายเป็นต่อสิ่งต่างๆ หากความรู้พัฒนาตน มีความเกรงกลัว ละอายบาป รู้จักใช้เงินเป็น มีครอบครัวดี และสังคมดี เพิ่มเติมด้วยผลลัพธ์ความสุขในการทำงานกับองค์กรนั้นๆ

พงศ์ศรีนัย พลศรีเลิศ (2014) กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานในองค์กรนั้นๆ ประกอบด้วย 5 S ได้แก่

1. Style of Leader หมายถึง ผู้นำต้องมีพฤติกรรม บุคลิกภาพ และทัศนคติของนักบริหาร เข้าใจ ใส่ใจ และการเป็นต้นแบบที่ดี
2. Staff หมายถึง ความร่วมมือของบุคลากรในองค์กร
3. System หมายถึง ระบบงานในองค์กร ขั้นตอนกระบวนการทำงาน ระเบียบกฎเกณฑ์
4. Strategy หมายถึง กลยุทธ์หลักขององค์กร การมีแผนกลยุทธ์ให้เป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยเป้าหมาย ตัวชี้วัดความสุข แผนกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม

5. Share Value หมายถึง ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร พันธะสัญญา ค่านิยมที่ดีงามที่ทุกคนต้องยึดหลักปฏิบัติที่ช่วยให้มีความสุขในการทำงาน

พระไพศาล วิสาโล (2553) ได้แบ่งมิติความสุข ออกเป็น 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย ทางสังคม ทางจิต และทางปัญญา เนื่องจาก การมีสุขภาพดี ดำเนินชีวิตตามอัตภาพอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ดี ด้านจิตใจก็จะสุขสงบ มีกำลังใจ เกิดความรู้คิดที่ถูกต้องด้วยการใช้ปัญญา และเหตุผล

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กล่าวถึงแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อให้คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน โดยการที่องค์กรมีระบบการจัดการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่ดี มีกระบวนการสร้างสุขเชื่อมโยงกัน ก่อให้เกิดสุขภาพกายควบคู่สุขภาพใจ ส่งผลทางบวกต่อผลลัพธ์ขององค์กร

1.4 องค์ประกอบของความสุขในองค์กร Happy Workplace เป็นการประเมินถึงความสุขในทุกๆด้านของการดำรงชีวิตซึ่งเป็นพื้นฐานในการทำงาน เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติ

1. การมีสุขภาพกายและใจที่ดี (Happy body) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีสุขภาพที่ดีต้องสร้างด้วยตนเอง โดยการจัดการกิจกรรมต่างๆให้เหมาะสมกับเวลา เช่นการออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 3 วัน วันละ 30 นาที

2. การรู้จัก การผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต และทำงาน (Happy relax) จะทำให้ไม่เกิดภาวะเครียด หรือการปรับตัวไม่ได้ อาจทำโดยการหากิจกรรมที่ทำแล้วมีความสุข เพื่อไม่ให้รู้สึกกดดันมากเกินไป

3. การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน (Happy heart) เสน่ห์ของคนไทย คือการมีรอยยิ้มและน้ำใจแต่ปัจจุบันสังคมเปลี่ยนไปสู่ภาวะของการรีบเร่งและการแข่งขัน ทำให้การใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลงซึ่งการทำงานเป็นทีมกับความมีน้ำใจต่อกันในการทำงาน ยังคงมีความสำคัญ และช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานได้ เช่นการรู้จักแบ่งปันผู้อื่นอย่างเหมาะสม

4. ความมีศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต (Happy soul)และนำมาใช้ในการทำงานจะช่วยขัดเกลาให้สังคม อยู่ร่วมกันด้วยดี

5. การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy family)ซึ่งทำได้ด้วยการดูแลครอบครัวด้วยความรัก ห่วงใย และเอาใจใส่กัน ย่อมทำให้การทำงานมีความสุข

6. การมีสังคมที่ดี (Happy society)และดูแลสังคมด้วยการรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคม ชุมชนที่ทำงานและที่อยู่

7. การพัฒนาตนเอง ศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ (Happy brain) หรือการสร้างกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือเพื่อการสอนคนอื่นได้ด้วย

8. การมีสุขภาพเงินที่ดี มีเงินออม (Happy money)ไม่เป็นหนี้ รู้จักการใช้เงิน และมีการใช้ชีวิตที่เหมาะสม

9. การงานดี (Happy work life) ทั้งสภาพแวดล้อม สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่ง การมีส่วนร่วมต่อองค์กร

สรุปได้ว่า การศึกษาองค์ประกอบของความสุขที่ได้ศึกษามานี้ พบว่า โดยส่วนใหญ่ มีความเหมือนกันในด้านของการแบ่งเป็นด้านร่างกาย จิตใจ ค่านึงถึงทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน และในด้านของความแตกต่าง แม้ว่าองค์ประกอบของวาร์ และ แมเนี่ยน ต่างก็ยังคงให้ความสำคัญกับความพอใจในงาน ความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน มีการติดต่อประสานงานกัน แต่สิ่งสำคัญพบว่า การรับรู้ถึงความสุขยังคงเป็นสิ่งสำคัญ และการที่มนุษย์ทุกคนทำงานร่วมกัน มาอยู่ร่วมกัน ในขณะที่ทุกคน มีความเป็นส่วนตัว ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านการเงิน ภาวะสุขภาพกาย การพักผ่อนที่อาจต่างกันเป็นต้น จึงเป็นที่น่าสนใจและค่านึงถึงองค์ประกอบความสุขของคนในองค์กร ได้แก่ Happy Workplace ที่ค่านึงถึงความสุขในทุกมิติ ของทุกคนซึ่งล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

1.5 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ปัจจุบันหลายองค์กร ต่างให้ความสำคัญ สนใจการสร้างความสุขให้คนทำงาน เพราะการทำงานด้วยความสุข จะช่วยส่งผลให้บุคลากรตั้งใจทำงาน ผลงานที่ออกมาดี มีคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ในการทำงานยังต้องมีปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

เควิน และแมสสัน (Kavin & Mason,2004) กล่าวถึง การที่จะทำงานอย่างมีความสุข ควรให้ความมีอิสระ ในการคิด และเลือกในสิ่งที่ต้องการ การใช้ความรู้ ในการตัดสินใจให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และ การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้วยความสามารถ เฉพาะตน และจากการฝึกฝนให้มีความรู้ ชำนาญ

เลย์าร์ด (Layard , 2005) ได้กล่าวไว้ถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน การมี 7 ปัจจัยที่สำคัญ ได้แก่ 1) ฐานะทางเศรษฐกิจ การดำเนินชีวิตที่ต้องการเงินเป็นพื้นฐาน และการเปรียบเทียบกับผู้อื่น ย่อมมีผลต่อระดับความสุข 2) สุขภาพ การมีสุขภาพไม่ดี จะมีผลต่อความสุข และการทำงาน 3) ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว ทั้งคนโสด และมีคู่ชีวิต ย่อมมีระดับความสุขที่แตกต่างกันไป ขึ้นกับสถานภาพ และปัจจัยอื่นๆร่วมด้วย 4) ด้านงาน การมีงานทำ ยังคงให้ความมีหน้าตาในสังคม ทำให้มีความสุขดีกว่าคนตกงาน หรือคนที่ถูกปฏิเสธทางสังคม 5) การมีเพื่อนและสังคม จะทำให้มีความสุขในการทำงาน 6) ความมีอิสระทางสังคม เพราะการมีอิสระส่วนบุคคล อิสระทางการเมือง และอิสระทางการเงิน ส่งผลต่อความสุข และ 7) การมีค่านิยม หรือแนวคิดในการใช้ชีวิต จะช่วยให้อยู่ในสังคมมีความสุข

ตารางที่ 2.1 อันดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข และการทำงานที่ไม่มีความสุข

ปัจจัย10 ข้อที่ทำให้มีความสุขในการทำงาน	ปัจจัย10 ข้อที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน
การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ร่วมมือช่วยเหลือกัน	ขาดการติดต่อสื่อสาร
มีความสุขในการทำงาน	ไม่มีการแข่งขันในการปรับเงินเดือน
การมีหัวหน้าที่ดี	ไม่ตระหนักการทำงานเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์
การมีสมดุลที่ระหว่างงานและชีวิตครอบครัว	การมีหัวหน้าที่ไม่ดี
ขึ้นกับงานที่ทำ ความกดดัน ความชอบ	ขาดการพัฒนาตนเอง
เชื่อในการตั้งใจทำงานที่มีคุณค่า	ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ความรู้สึกลึกซึ้งที่อยากทำอะไรที่แตกต่าง	ขาดการให้โอกาส หรือการส่งเสริม
ความรู้สึกลึกซึ้งเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในทีม	นึกถึงแต่ผลประโยชน์
การตระหนักถึงความมุ่งผลสัมฤทธิ์	ขาดความสนุกในการทำงาน
การแข่งขันในด้านการเพิ่มปรับเงินเดือน	ขาดความรู้สึกลึกซึ้งที่ต้องการทำในสิ่งที่แตกต่าง

แหล่งที่มา : The Illumination Business, 2007:4

จากตารางที่ 2.1 จึงเห็นได้ว่า ปัจจัยต่างๆที่ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุข ตั้งแต่ การได้รับการร่วมมือร่วมใจ มีความเป็นส่วนหนึ่งของทีม การบริหารจัดการของหัวหน้า หรือการรู้สึกว่าได้หัวหน้าที่ดี การมีสมดุลชีวิตและการทำงานที่ดี การได้ทำงานที่ชอบ หรือกดดัน การมีความเชื่อในคุณค่าของงานที่ทำ การได้รับการยอมรับ ปรับเงินเดือน ล้วนส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ในทางตรงข้าม การไม่ได้รับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งของทีม จะทำให้ขาดความมั่นใจ ทำงานไม่สนุก ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพราะไม่ได้รับการยอมรับ ขาดโอกาสพัฒนาทำให้ทำงานไม่มีความสุข

จากการทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยที่มีผลเกี่ยวข้องกับความสุข พบว่า เกือบทุกงานการศึกษาวิจัย จะเห็นถึงปัจจัยส่วนบุคคล ที่ล้วนส่งผลถึงความสุขอย่างมีความแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการปฏิบัติงาน และ ตำแหน่ง รายได้ ค่าตอบแทน

พรรณิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และพบว่า ปัจจัยการรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อีกทั้งลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขโดยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของแมนเนียน (Manion, 2003)

จงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล (2546) กล่าวว่า บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และพึงพอใจ ชอบ ศรัทธา จะส่งผลความรู้สึกทางบวก ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ เชิงเหตุผล และศีลธรรม

แต่ในมุมมองเชิงเศรษฐศาสตร์จะเชื่อว่า ความสุขจะมีเมื่อมีรายได้มากขึ้น เพราะการมีรายได้ที่มากขึ้นจะทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดี และมีความสุข

ในขณะที่ บางรายงานการวิจัย ได้กล่าวถึงปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานก็มีส่วนต่อบุคคล เช่น วาร์ (2007)

แจสเปอร์ (Jaspor,2007) กล่าวถึง สังคม ทัศนคติ วัฒนธรรมองค์กร ล้วนมีผลต่อความสุขในการทำงาน อาจทำให้พยาบาลรู้สึกภาคภูมิใจในคุณค่าตน

ซิโรต้า มิซไคน์ และเมลท์เซอร์ (Sirota, Mischkind & Meltzer, 2005) กล่าวว่าในการศึกษาถึงความต้องการของบุคลากรที่กระตือรือร้นนั้น มีความต้องการ 3 ข้อ ได้แก่ มิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความเสมอภาค และ การประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของแมนเนียน (2003) ที่ทำการสัมภาษณ์พยาบาล 24 คน จึงได้ข้อสรุปว่า ความสุขของพยาบาลในการทำงาน เกิดจาก 4 ทาง คือ มีการติดต่อสัมพันธ์ (connections) เพราะการรู้จักติดต่อสื่อสารกันกับผู้อื่น ได้รับมิตรภาพที่ดีต่อกัน มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กับคนอื่น ทั้งด้านความรู้ ทัศนคติ ในการพัฒนาตน หรือพัฒนางาน อีกทั้งยังอาจได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงาน ด้านปัจจัยความรักในงาน (love of the work) จะทำให้มีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อความสำเร็จในงาน (work achievement) เพราะการทำงานอย่างมีเป้าหมาย และงานสำเร็จตามที่ตั้งเป้าไว้ ก็ทำให้มีความสุขในการทำงาน และตามด้วยการได้เป็นที่ยอมรับ (recognition) ความไว้วางใจ น่า เชื่อถือ ทั้งหมดล้วนส่งผลให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานได้

โรเบิร์ต วาลดิงเจอร์ (Robert Waldinger, 2005) การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาของผู้ใหญ่จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard Study of Adult Development) ถึงความสุขในชีวิตในการทำงานและบั้นปลาย ที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาติดตามยาวนานที่สุด ถึง 75 ปี โดยการศึกษาติดตามชีวิตของวัยรุ่นชาย อายุ 12-16 ปีที่เติบโตในเมืองบอสตัน ทั้งหมด 456 คน กับกลุ่มนักศึกษาชายปีที่ 2 ของมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด 268 คน โดยทุกๆ 2ปี ให้มาทำแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในชีวิต ทั้งด้านหน้าที่การงาน สังคม ชีวิตส่วนตัว อีกทั้งการตรวจสุขภาพทุกๆ 5 ปี จนได้บทสรุปการวิจัยว่า ความมีหน้าตาในสังคม หรือการทำงานหนักไม่ใช่คำตอบของชีวิตที่มีความสุข และคำตอบของชีวิตที่มีความสุข คือ “การมีความสัมพันธ์ที่ดี”

เซลิกแมน (Saligman, 2002) กล่าวว่า ความสุขคนเรามีผลมาจากปัจจัยทางพันธุกรรมร้อยละ 50 ส่วน ร้อยละ 35-40 จะมาจากวิธีการคิดและกิจกรรมที่ทำ ส่วนร้อยละ 10-15 จะถูกกำหนดจากสถานการณ์ชีวิต จึงเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่มาจากปัจจัยภายใน เป็นสิ่งที่อยู่ภายใต้การควบคุม จึงเป็นการคิด การทำและเลือกโดยความตั้งใจ เช่น การช่วยเหลือผู้อื่น การมองโลกแง่ดี การออกกำลังกาย

ริชาร์ด เอ.อีสเตอร์ลิน (Richard A.Easterlin, 1994) ได้กล่าวถึง การที่รายได้เพิ่มขึ้น ไม่ได้หมายความว่า ความสุขจะเพิ่มขึ้น

งานและความสุขเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกันเสมอ เพราะ การงานที่มั่นคง การมีรายได้ดี มีเงินใช้จ่าย สิ่งแวดล้อมที่ดี การงานก้าวหน้า ส่งผลให้ครอบครัวมีความสุข (ธร สุนทรายุทธ, 2553) การที่พนักงานมีความรัก และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความสำคัญ ย่อมเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้มีคุณภาพ (กฤษดา เรืองอารีรัชต์, 2554) สอดคล้องกับการสำรวจความสุขในการทำงาน ปี 2555 ของดุสิตโพล พบว่า ความสุขที่ได้รับจากการทำงาน อันดับหนึ่ง คือ ความมีน้ำใจ การร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน การช่วยเหลือกันและกัน 71.43% รองลงมาคือ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี 16.71% และการได้รับการยอมรับ 11.86% ระดับความสุขของบุคลากรที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ถ้าองค์กรปราศจากความสุข บุคลากรก็ทำงานอย่างไร้ชีวิตชีวา ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ จึงเห็นได้ว่า ความสุขของบุคลากรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะในปัจจุบันนี้ที่มีตัวชี้วัดต่างๆ ทำให้ทำงานหนัก และเครียดมากกว่า

จากการสำรวจข้อมูลของของจ๊อบส์ ดีปี ประเทศไทย (2558) พบว่า 5 ปัจจัยที่ทำให้คน ไม่มีความสุขในการทำงานในปัจจุบัน ได้แก่

1. ระบบการทำงานขององค์กร ที่เป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จในการทำงานถึงร้อยละ 22.2%
2. เงินเดือน ในผู้ที่ทำงานมานาน แต่เงินเดือนไม่เพิ่มขึ้น ร้อยละ 18.5 %
3. บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานที่มีรูปแบบจำเจ ไม่ได้มีส่วนออกความเห็นของตนเอง ร้อยละ 16.1% %
4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย มีการจ้องจับผิด ทำงานผิดก็ตำหนิว่าทำดีไม่เคยชม ร้อยละ 14.6%
5. ด้านสิทธิประโยชน์ และผลตอบแทนอื่นๆ การทำงานที่ไม่มีค่าล่วงเวลา เวลาเกิดเจ็บป่วย เกิดอุบัติเหตุ ไม่สามารถเบิกได้

ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุข ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสุขุมดุลของชีวิตและงาน ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานไม่มีความสุข คือระบบการทำงานขององค์กร และเงินเดือน

จากการสำรวจของจ๊อบส์ ดีปี ประเทศไทย (2558)พบว่าปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุข กับงานปัจจุบัน 5 ปัจจัย คือ

1. บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ การทำงานและหน้าที่ที่ถนัด รัก และชอบมีผลต่อความสุข ร้อยละ 26.2%

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย การเป็นที่รักของเพื่อนร่วมงาน และทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี ร้อยละ 25.4%

3. ด้านเงินเดือน การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีการปรับฐานเงินเดือนที่สูง ร้อยละ 20.8%

4. ช่วงเวลาการทำงาน ที่สร้าง work –life balance มีเวลาอยู่กับครอบครัว ทำงานอดิเรกที่ชื่นชอบ ร้อยละ 19.4%

5. สิทธิประโยชน์และผลตอบแทนอื่นๆ ได้รับความคุ้มครองทั้งตนเองและครอบครัว มีสิทธิ์การรักษาพยาบาล ร้อยละ 18.6%

ความสุขในการทำงาน ไม่ได้หมายความว่า คำนึงถึงแต่คนทำงานด้านเดียว เพราะการประเมินในทุกมุมมีความเกี่ยวเนื่องเชื่อมโยงกับผู้บริหาร นโยบาย อีกทั้ง ความสุข มีหลายมุมมอง หลากมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านสุขภาพกาย ใจ ครอบครัว ความเปลี่ยนแปลงของการเมือง ค่าจ้าง / ค่าตอบแทน สวัสดิการ ศาสนา ที่มีส่วนกระทบต่อกัน อย่างแน่นอน

เดลามอท และทาเคซาวะ (Delamotte และ Takezawa,1984) ที่กล่าวถึงความสุขในการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน วัดจาก ความพึงพอใจ หรือ ความสุขคนทำงาน โดยแบ่งเป็นด้านสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

เบรนนอร์ (Brenner,1975) ความสุขยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลรวมถึงความคาดหวังอีกด้วย ความสุขจึงมีบทบาทที่สำคัญในระดับบุคคล

จากที่กล่าวมา จึงเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานนั้น ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย
4. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิ่งแวดล้อมต่างๆ
5. โอกาสความก้าวหน้า
6. สุขภาพ
7. ระบบการทำงาน

1.5 การประเมินความสุข

การประเมินความสุข แม้ว่าเราจะทราบกันดีว่า การประเมินจากการสังเกต พฤติกรรมการแสดงออก สีหน้า ลักษณะอาการ ความใส่ใจ ความสดชื่น ได้จากบุคคลนั้นๆ หรือจากการสัมภาษณ์ (Manion,2003) ปัจจุบันนี้ พบว่ามีความสนใจมากขึ้น ซึ่งการประเมินความสุขใน

การทำงาน สามารถประเมิน การคิด การรับรู้ เช่นการวัดความพึงพอใจ หรือการประเมินที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกและอารมณ์ที่เกิดจากการทำงาน (Warr, 2007) จากการทบทวนในประเทศไทย มีผู้พัฒนาแบบวัดความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. แบบวัดความสุขในการทำงานของ จงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล (2546) โดยใช้แนวคิดความสุขของไดเนอร์ (Diener,2003) ซึ่งใช้ข้อคำถาม 4 ด้านของความสุข ได้แก่ ความพอใจในชีวิต ความพอใจในงาน อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ด้านลบ ซึ่งไดเนอร์มีความเห็นว่า การที่คนจะมีความสุขในการทำงานต้องมีความพอใจในชีวิต และงาน อีกทั้งต้องมีความรู้สึกอารมณ์ด้านบวกมากกว่าด้านลบ

2. แบบวัดความสุขในการทำงานของพรรณนิภา สืบสุข (2548) ที่สร้างโดยยึดหลักแนวคิดของแมนเนียน (Manion,2003) ที่มีความเข้าใจว่า ในการทำงานต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กัน (connection) มีความรักในงาน (love of the work) ความสำเร็จในงาน(work achievement) และการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (recognition) ซึ่งเป็นการวัดปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ไม่ได้วัดความรู้สึกมีความสุขในการทำงาน

3. แบบวัดความสุขในการทำงานของนภัสชล รอดเที่ยง (2550) ที่สร้างจากแนวคิดของไดเนอร์ (Diener,2003) และแมนเนียน (Manion,2003) โดยการนำคำถามจากงานของจงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล (2546) และพรรณนิภา สืบสุข (2548) มาใช้ในงานวิจัย 15 ข้อ และสร้างเองอีก 15 ข้อ โดยให้ความสำคัญกับความพอใจในชีวิตและงาน

แม้ว่าความสุขมีหลายด้าน แต่เป็นปัจจัยที่สำคัญ ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงมีความจำเป็นต่อชีวิตการทำงาน เพื่อจะทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น และบุคลากรมีความสุขกับงานเพื่อนร่วมงานและองค์กร การสร้างความสุขในการทำงาน จึงไม่ใช่หน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง หรือเป็นหน้าที่ขององค์กรเพียงเท่านั้น แต่เป็นหน้าที่ของคนทำงานทุกคนในองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาถึงวิธีการสร้างความสุขในการทำงาน ซึ่งยึดหลักตาม Happy Workplace โดยใช้แบบความสุข 8 ประการ (จากหนังสือ คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน) เครื่องมือวัดความสุข Happinometer(ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) ได้พัฒนาการประเมินเพื่อให้ตัวชี้วัดทั้งหมดใกล้เคียงกับชีวิตความเป็นอยู่ของคนทำงานมากที่สุด

การดำรงชีวิตประจำวันของทุกคน ที่มีองค์ประกอบรอบด้าน ทั้งการเมือง การงาน เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพกายและใจ ของตนเองและคนในครอบครัว ซึ่งแยกจากกันไม่ได้ เพราะล้วนส่งผลกระทบต่อกัน ความสุขที่ทุกคนปรารถนา จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะหากปล่อยให้เกิดปัญหาในใจต่อไป หากจะนับว่าการทำงานของคนล้วนต้องการความสุขในการทำงานทั้งสิ้น แต่สำหรับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นการทำงานที่บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม อีกทั้งความรู้จักถอดทบทวนถกเถียง ในระหว่างการปฏิบัติงานที่ต้องมีความรับผิดชอบ

อย่างสูง เพราะต้องกระทำต่อชีวิตของผู้อื่น ที่จะผิดพลาดไม่ได้ เพราะความผิดพลาด หมายถึงชีวิตผู้อื่น พยาบาลจึงต้องมีความสุขในการทำงานก่อน (ฟารีดา อิบราฮิม , 2543) อีกทั้ง ภาวะโรคในประเทศไทย ในศตวรรษที่ 21 ชูชัย ศรขำนิ และพูลสุข หิงคานนท์ (2558) ได้กล่าวถึงสถานการณ์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการรักษาพยาบาล ลักษณะผู้ป่วยที่เป็นกลุ่มสูงอายุมากขึ้น และเป็นโรคเรื้อรัง คุณภาพและความปลอดภัย อุปสงค์ต่อคุณภาพที่เปลี่ยนแปลง เทคโนโลยีการแพทย์ แนวทางการจัดการปัญหาทางสุขภาพ ต้องการช่วยเหลือสังคม เชื่อมโยงมิติทางสังคมชุมชนมากขึ้น ต้องประสบกับภาระงานที่หนัก มากขึ้น จากความต้องการคาดหวังจากผู้รับบริการมากขึ้น อีกทั้งการมีระบบพัฒนาคุณภาพ ที่เข้ามามีส่วนควบคุมกำกับ และส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน แต่หากไม่มีการทบทวน ใส่ใจ ในการบริหารให้ครอบคลุม ทั้งความต้องการพื้นฐานในสิทธิ์ของการเป็นบุคลากรในองค์กรนั้นๆ อย่างเหมาะสม อาจทำให้การบริหารนั้น ต้องจนส่งผลกระทบต่อผลการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะทำให้การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มมากขึ้น ทั้งที่การป้องกัน หรือความใส่ใจถึงปัญหาในระดับความสุขในการทำงานพยาบาลแสดงถึงปัญหาองค์กร ที่จะสามารถดำเนินการแก้ไข หรือ การพัฒนาส่งเสริม เพื่อให้การบริหารลงไปสู่ผู้ปฏิบัติงานได้

บุคลากรในองค์กร คือ ทรัพย์สินที่มีค่ามากที่สุดขององค์กร ความสุขของคนในองค์กร จึงเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งที่ต้องพัฒนา และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสุข จะช่วยให้เขามีความตั้งใจ ใส่ใจ ในงาน และไม่เกิดปัญหาที่ส่งผลต่อการทำงาน และตรงข้ามจะช่วยกันพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น(บุญใจ ศรีสถิตนรากร,2551)

การวัดระดับความสุขด้วยตนเอง

ในการดำรงชีวิตประจำวันของทุกคน ที่มีองค์ประกอบหลายด้าน ทั้งการเมือง การงาน เศรษฐกิจ สังคม สุขภาพกายและใจ ของตนเองและคนในครอบครัว ซึ่งแยกจากกันไม่ได้ เพราะล้วนส่งผลกระทบต่อกัน ความสุขที่ทุกคนปรารถนา จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจ เพราะหากปล่อยให้เกิดปัญหาในใจต่อไป จนส่งผลถึงการลาออกในงานของพยาบาลวิชาชีพ จะทำให้การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มมากขึ้น ทั้งที่การป้องกัน หรือใส่ใจถึงปัญหาว่า ระดับความสุขในการทำงานพยาบาลมีแค่ไหน และความแตกต่างกันนั้น บ่งบอกถึงปัญหาองค์กร ที่จะสามารถดำเนินการแก้ไขได้หรือไม่ หรือ การส่งเสริม ในด้านใด เพื่อให้การบริหารลงไปสู่ผู้ปฏิบัติงานได้ตรง

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ได้กล่าวถึง วิธีสร้าง “องค์กรแห่งความสุข” ได้แก่ การช่วยกันจัดองค์กร ให้มีมาตรการประกาศ แสดงความเจตจำนงเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ร่วมกันสร้างบรรยากาศ และจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด สะดวก ต่อการทำงาน การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในบุคลากรและดูแลช่วยกันทำตั้งใจทำงานให้ได้ผลลัพธ์ที่ดี อีกทั้งการวัดความสุขในการทำงานที่องค์กรต้องดูแลทั้งด้านสุขภาพและสุขภาพใจของบุคลากรแล้วอย่าได้หลงใหลจากกลุ่มบุคลากรเช่นกัน

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555) เป็นผู้ที่พัฒนาปรับแนวคิดของหลักการสร้างสุขในการวัดความสุขระดับบุคคล แบบวัดระดับความสุขด้วยตนเอง อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีเนื้อหาที่ครอบคลุมในการวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานทั้งภาคเอกชน และรัฐบาล ซึ่งดำเนินการโดย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักองค์การสุขภาวะ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อต้องการให้องค์กรมีสุขภาวะที่ยั่งยืน และพัฒนายิ่งขึ้น

จากมุมมองด้านความสุขโดยทั่วไป เกิดจากประสบการณ์ ความรู้สึกที่มนุษย์สามารถบริหารจัดการได้ ให้เกิดความยินดี อิ่มเอมใจ และไม่ทำให้อื่นเดือดร้อน (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, 2555) ซึ่งความสุขและความพึงพอใจ มีบทบาทต่อการทำงาน เพราะความสุขของคนทำงาน นอกจากการทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์แล้ว ยังหมายถึงความต้องการการยอมรับ ยกย่องจากสังคม การได้ทำงานในที่ทำงานมั่นคง ก้าวหน้า ได้เข้าถึงโอกาสพัฒนา ผู้บังคับบัญชา เมตตากรุณา เพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ช่วยเหลือเอื้ออาทรกัน การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง มีความปลอดภัยจากการทำงาน ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานได้ และสามารถนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้

เครื่องมือวัดความสุข (Happinometer)

การประเมินความสุขด้วยตนเองจึงเกิดขึ้น เพราะความต้องการข้อเด่นของรายมิติ เพื่อให้เกิดการสะท้อนความจำเป็นของด้านที่องค์กรควรสร้างเสริมให้เหมาะสม ให้มีความสุขต่อเนื่อง และยั่งยืน เพราะจะเป็นสื่อเครื่องมือที่เข้าถึงบุคลากร เป็นการแสดงความใส่ใจ ความผูกพัน ร่วมมือกัน เพื่อให้บุคลากรอยู่ในองค์กรต่อไปอย่างยั่งยืน แม้ว่า จะมีการศึกษาเรื่องดัชนีความสุขมานานแล้วก็ตาม แต่สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ศึกษาตั้งแต่ ปี 2551 ต่อมาปรับเป็นแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง โดยใช้วัดความสุขข้าราชการพลเรือน จนมาถึงปัจจุบันที่พัฒนาเครื่องมือ Happinometer เพื่อวัดคุณภาพชีวิต และความสุขตนเองของคนทำงานในองค์กร ทั้งภาครัฐและเอกชน เป็นเครื่องมือที่ได้รับการพัฒนาปรับเปลี่ยนมา ช่วง ปี 2553-2554 โดยในช่วงแรกใช้ชื่อ Self Assessment : SAS ต่อมาปรับเปลี่ยนในปี 2554-ปัจจุบัน ซึ่งเป็นแบบประเมิน ที่ใช้งานง่าย สะดวก สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ได้ เป็นการวัดความสุขในหลายมิติ ติดตามประเมินผลได้ในเวลาเป็นระยะๆ เพื่อประเมิน ว่าความสุขรายด้านใดที่อาจส่งผลต่อสมดุลในชีวิต ทำให้ขาดความสุข หรือส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ แบบวัดความสุข เป็นชุดคำถามตามมิติต่างๆ ทั้งฉบับเต็ม 56 ข้อ และฉบับสั้น 20 ข้อ

 มหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม				 MAHIDOL UNIVERSITY <small>MAHIDOL UNIVERSITY</small>		 HAPPINOMETER		 HAPPINOMETER	
2551	2552	2553-2554	2554 - ปัจจุบัน	สสส.	ก.พ.	สสส.	สสส.		
คุณภาพชีวิต คนทำงาน ในสถาน ประกอบการ ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ	การพัฒนาระบบ เงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจ และคุณภาพชีวิต ข้าราชการ	การพัฒนาเครื่องมือ วัดความสุข ด้วยตนเอง (ระดับบุคคล)	โครงการเฝ้าตา สถานการณ์ความสุข คนทำงาน ในประเทศไทย พ.ศ. 2554 – 2557						
แบบวัดคุณภาพชีวิต คนทำงาน ภาคเอกชน	แบบวัดคุณภาพชีวิต คนทำงาน ภาครัฐบาล	Self Assessment: SAS และ เปลี่ยนชื่อ เป็น HAPPINOMETER	เครื่องมือวัดความสุข ด้วยตนเอง HAPPINOMETER						
(เจ้าหญิง กัญจนะฉิลา และ คณะ, 2551)	(กาญจนา ตั้งขจรทิพย์ และ คณะ, 2553)	(ศิริพันธ์ กิติสุขอนิจ และ คณะ, 2554)	(ศิริพันธ์ กิติสุขอนิจ และ คณะ, 2554)						

ภาพที่ 2.1 แสดงพัฒนาการของเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ.2555

จึงเห็นได้ว่าความสุขในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง และเป็นกระบวนการที่ต้องเสริมสร้างความสุขร่วมกันจากคนทำงาน ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ซึ่งในชีวิตของมนุษย์ล้วนต้องมีมิติต่างๆในชีวิตประจำวัน ทั้งด้านร่างกายสุขภาพ การทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ครอบครัว การนับถือศาสนา การอยู่ในสังคมร่วมกัน การใช้แบบวัดระดับความสุขตนเอง (Happinometer) จึงเป็นที่น่าสนใจเนื่องจากตอบสนองทุกมุมมิติของมนุษย์ เพื่อให้ได้ระดับความสุขในแต่ละด้าน

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานนั้น มีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของงานกับมุมมองความหลากหลายหลายด้าน ที่มีผล เช่น สัมพันธภาพของบุคลากรใน

องค์กร แแรงจูงใจในงาน เพราะมีความสัมพันธ์กันกับงาน (The illumination Business ,2007) คนอายุหนุ่มสาวจะมีความสุขมากกว่าคนที่อายุมาก (Bohnke,2005) และการศึกษารวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน จะพบว่า ความสุขมีความสำคัญทางบวกกับการทำงาน แม้ว่า อาจจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องแตกต่างกันไป

ผการัตน์ ถาวรวงค์ และคณะ (2546) ได้ทำการศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสวนปรุง จำนวน 393 คน ได้ประเมินความสุขในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในแต่ละหน่วยงาน และแต่ละตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลาง

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ได้ทำการศึกษาถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.05 โดยใช้แนวคิดของ Manion (2003) และผลการศึกษาที่ได้คือ พยาบาลประจำการที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองสูงจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลประจำการที่มีการรับรู้ในตนเองต่ำ

ลักขมี สุดดี (2550) ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่าอยู่ในระดับสูง และมีองค์ประกอบต่างๆได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาล

รัชณี หาญสมสกุล (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และใช้แนวคิดเรื่องความสุขในการทำงานของ Manion (2003) ในการสร้างแบบสอบถาม

เจริญ ต้นสกุล และคณะ (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ พบว่า ความสุขอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ความก้าวหน้าในอาชีพ ความปลอดภัยในการทำงาน และสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยสภาพแวดล้อมค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพออยู่ในระดับต่ำ

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานพยาบาลผ่าตัด กรณีศึกษาโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า การรับรู้ลักษณะงานทุกด้านมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และความสามารถในการเผชิญปัญหาอุปสรรคโดยรวม รวมถึงความอดทน และความสุขในการทำงานใช้แนวคิดของ Manion (2003)

อัจฉริช อุยยะพัฒน์ (2551) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต อยู่ในระดับสูง และลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

มาลี เกื้อนพคุณ (2551) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ โดยประชากร คือบุคลากรที่ทำงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพฯ จำนวน 128 คน และพบว่า ระดับความสุขอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 75.5 และปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน การได้รับการยอมรับ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และครอบครัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตครอบครัว สามารถทำนายความสุขได้ ร้อยละ 54.6 สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน ปัจจัยในสัมพันธภาพครอบครัว ด้านปัจจัยองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานคือ นโยบายการบริหาร ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้า และสวัสดิการ

ปิยอร สีระเต็มพงษ์ (2552) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิก โรงพยาบาลศิริ พบว่า โดยรวม พยาบาลในกลุ่มงานการพยาบาลศัลยศาสตร์ ออร์โธปิดิก มีระดับความสุขอยู่ในระดับสูง อย่างไรก็ตาม ยังคงเสนอแนะให้ผู้บริหารหาแนวทางส่งเสริมการสร้างความสุขในที่ทำงานให้คงอยู่ และต่อเนื่อง การจัดโครงการกิจกรรมพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เพื่อส่งเสริมอารมณ์ทางบวก

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ได้ทำการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสมุทรสาคร พบว่า มีระดับความสุขที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งในการแบ่งเป็นรายด้าน ความสุขที่เกิดจากสัมพันธภาพของบุคลากร หรือ ความสุขด้านความสำเร็จในงาน ความสุขในการได้รับการยอมรับทางสังคม และ การได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการ แต่พยาบาลที่มีความแตกต่างกันของรายได้ มีความสุขในภาพรวมที่ต่างกัน เนื่องจากกลุ่มที่มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บ มีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าพยาบาลที่มีรายได้เพียงพอ แต่ไม่เหลือเก็บ และรายได้ไม่เพียงพอ

ชุตติกาญจน์ เปาหุย (2553) ได้ทำการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาในโรงพยาบาลศิริราช พบว่า พยาบาลมีระดับความสุขในการทำงานระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขทางใจมากที่สุด รองลงมา คือ ความสุขทางกาย และความสุขทางสังคม ซึ่งพิจารณาทางด้าน จะพบว่าความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และระดับความสุขของพยาบาลจะแตกต่างกันไปตามอายุ สภาพสมรส การศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน

นภาพร รักภกา (2554) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานในมุมมองของพยาบาลโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา พบว่า ประกอบด้วย 3 ประเด็นหลัก 1) การพัฒนาระบบให้เอื้อต่อการทำงาน การร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีการจัดสรรเวลาให้สมดุลระหว่างงานกับครอบครัว 2) ความตระหนักในคุณค่าความเป็นคน หัวหน้างานคุ้มครองปกป้องดูแลลูกน้องให้กำลังใจเอื้ออาทรจะช่วยให้เพิ่มความรู้สึทางบวก เกิดความผูกพันต่อตัวบุคคลต่อองค์กร 3) การมีนโยบายที่ดี เกิดรู้สึกภาคภูมิใจในคุณค่าของตัวเอง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ศิริพร จิรวัดณ์กุล และคณะ (2554) ได้ทำการศึกษาความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย โดยการศึกษาระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย และระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขและความคิดคงอยู่ในวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า นอกเหนือจากความคิดต่อความสุขในการทำงานวิชาชีพพยาบาล แล้วปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดคงอยู่ในวิชาชีพการพยาบาล เป็นรายด้านแล้ว ได้แก่ ด้านความปลอดภัย ความเสี่ยงต่อสารเคมี ด้านความรุนแรงในที่ทำงาน ความเสี่ยงต่อการถูกทำร้าย การดูถูก จากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการ การมีที่พักและสวัสดิการเหมาะสม ด้านสถานภาพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านอำนาจต่อรองในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ โอกาสเลื่อนขั้น ตำแหน่ง ขึ้นเงินเดือน พยาบาลที่ยังคงอยู่ในวิชาชีพได้นั้นมีความสุขจากปัจจัยภายในคือการได้ทำบุญ ได้รับเกียรติ ไม่มีปัญหาสุขภาพ และภายนอกตัวคือครอบครัวเข้าใจ ผู้บริหารเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานดี มีรายได้มั่นคง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดตั้งอยู่บนสถานการณ์การทำงานที่หนัก น้อย เครียด ต้องรับผิดชอบภาระงานที่ไม่ใช่งานในวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม และก้าวหน้าในงานน้อย ดังนั้นการแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนทางการพยาบาลที่สำคัญประการหนึ่งคือต้องทำให้คนที่กำลังปฏิบัติงานมีความสุขกับการทำงานในวิชาชีพพยาบาล ฟังพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง วุฒิศึกษาที่มีความสัมพันธ์ตรงข้ามกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านบริหารแรงจูงใจ ระดับสูงและแรงจูงใจเรื่อง การยอมรับ โอกาสก้าวหน้าการพัฒนาตนเอง ความสำเร็จ และลักษณะงานสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจ

ธัชมน วรรณพิณ (2554) ได้ทำการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลความสุขในการทำงานพยาบาล 6 ประเด็นหลัก ดังนี้ 1) ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ 2) มีความสุขเมื่อปรับตัวได้ 3) ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่น และปลอดภัย 4) มีอิสระในงานที่ทำงาน 5) ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และ 6) สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ

ปภณวิชช์ พานูรัตน์ (2555) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยของความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยของความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนปัจจัยของความพึงพอใจในงานที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้จัดการแผนก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ

เมธี วงศ์วีระพันธุ์ (2556) ได้ทำการศึกษาถึงความสุขของบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดเชียงใหม่ ได้ผลการศึกษา พบว่า องค์ประกอบของความสุขมี 3 ด้านคือ ความสุขในงาน ความสุขในสังคมการทำงาน และความสุขในครอบครัว ซึ่งความสุขในงานเป็นองค์ประกอบที่อธิบายความสุขได้มากที่สุดและพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ 2) ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ อายุงาน และการยอมรับในการทำงาน 3) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ ภาวะการเจ็บป่วย ความเครียด การพักผ่อน/ผ่อนคลายเป็นชีวิต การปฏิบัติตามความเชื่อที่นับถือและเครื่องยึดเหนี่ยวทางจิตใจ 4) ปัจจัยด้านครอบครัว ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการใช้ชีวิตครอบครัว ความขัดแย้งในครอบครัวและการมีกิจกรรมร่วมกับญาติของครอบครัว และ 5) ปัจจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม ความสัมพันธ์กับสังคมและบุคคล

บุญพิชชา จิตต์ภักดี (2556) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐทางภาคเหนือมีความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้าน ความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง

ชมรมพยาบาลผู้ช่วยภาวะวิกฤติแห่งอเมริกา (The American Association of Critical Care Nurse: AACN)(2005) ได้สรุปถึง การสร้างความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จะทำให้บุคลากรสะดวก ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มความคงอยู่ในงานได้ แต่ ต้องมีทักษะและองค์ประกอบด้านต่างๆด้วย เช่น ทักษะการสื่อสาร การมีส่วนร่วม และไว้วางใจกัน การตัดสินใจที่มีประสิทธิผล จัดบุคลากรเหมาะสม ก็ส่งผลให้การทำงานอย่างมีความสุข ราบรื่น

จूरรัตน์ สายสมบัติ (2555) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 290 คน พบว่าความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง และ การรับรู้ลักษณะงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน

ลักษมี สุดดี (2555) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 378 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ 48.2

จึงพอสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานพยาบาล เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตคน การเจ็บป่วย จึงส่งให้มีความเครียดในงาน เพราะเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง อีกทั้ง ความเสี่ยงจากผลกระทบของระบบงาน นโยบาย และความรับผิดชอบต่อครอบครัว สุขภาพกาย และใจ ล้วนมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลและมีผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะมีผลต่อการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เนื่องจากหากการขาดความสุขด้านใดด้านหนึ่ง ก็มีโอกาสส่งผลกระทบต่อสมดุลของชีวิตและการทำงาน อีกทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยครอบครัว ขวัญและกำลังใจ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ อย่างไรก็ตาม การศึกษาที่ทบทวนแต่ละแห่งอาจแตกต่างกันด้วยบริบท

2. โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนก่อตั้งโดยศาสตราจารย์นายแพทย์จำลอง หาริณสูตร และศาสตราจารย์แพทย์หญิงคุณหญิงตระหนักจิต หาริณสูตร เริ่มเปิดให้บริการวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2504 ที่ตึกเวชกรรมเมืองร้อน เลขที่ 420/6 ถนนราชวิถี แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400 เป็นอาคาร 3 ชั้น ชั้น 3 เป็นสำนักงานคณบดี และห้องปฏิบัติการชั้น 2 เป็นห้องบรรยาย และห้องประชุม ชั้นล่างเป็นโรงพยาบาล เปิดรับเฉพาะผู้ป่วยใน ซึ่งเป็นผู้ป่วยที่ส่งมาจากโรงพยาบาลศิริราช หรือสถานพยาบาลอื่นๆ มีหอผู้ป่วยรวมเพียงหอเดียว ใช้ฉากั้นระหว่างผู้ป่วยชาย และหญิง มีจำนวน 20เตียง (www.tm.mahidol.ac.th)

เดือนกันยายน พ.ศ. 2505 เริ่มมีผู้ป่วยมาขอรับบริการเพิ่มมากขึ้น โรงพยาบาลได้จัดส่วนหนึ่งของหอผู้ป่วยเป็นที่ตรวจผู้ป่วยนอก นับเป็นจุดเริ่มแรกของแผนกผู้ป่วยนอก ต่อมาได้สร้างอาคาร 5 ชั้นเดือนพฤศจิกายน 2507 และย้ายผู้ป่วยไปยังอาคารใหม่ และดัดแปลงห้องผู้ป่วยเดิมเป็นแผนกผู้ป่วยนอก การบริการได้ขยายออกไปเรื่อยๆ จนครบ 5 ชั้น จึงมีหอผู้ป่วยทั้งหมด 5 หอ ในปี

2517 ภาควิชากุมารเวชศาสตร์เขตร้อน ได้ถูกก่อตั้งขึ้นพร้อมกับหอผู้ป่วยเด็กที่ชั้น 6 ขณะนั้นโรงพยาบาลมีเตียงผู้ป่วยทั้งหมด 170เตียงมีศาสตราจารย์แพทย์หญิงคุณหญิงตระหนักจิต หะริณสุต เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลคนแรก

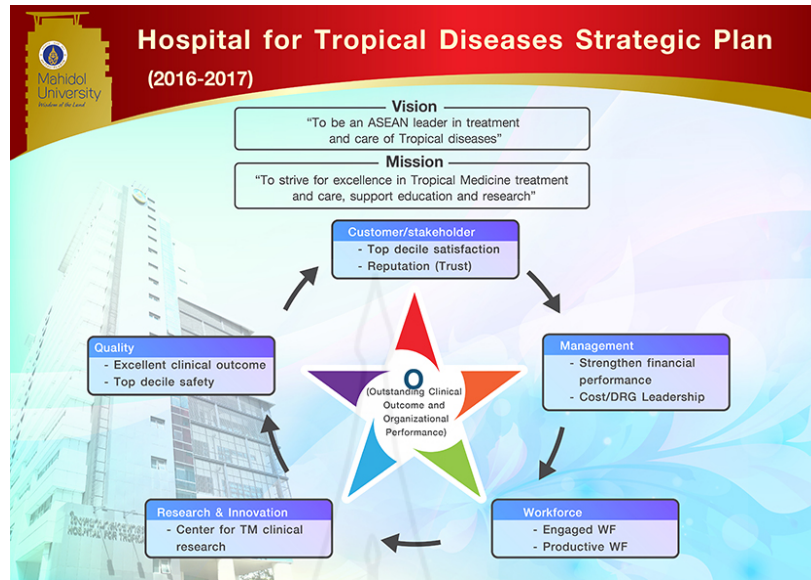
ในปี พ.ศ.2513 ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ซึ่งเป็นประเทศสมาชิกของซีมีโอ ทโรปเมด (SEAMEO TROPMED NETWORK : The Southeast Asian Ministers of Education) ได้ขอความร่วมมือในการผลิตบุคลากรทางการแพทย์ระดับต่ำกว่าพยาบาลคือ ผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนจึงได้เปิดหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาลตั้งแต่นั้นจนกระทั่งถึงปัจจุบัน

ตั้งแต่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2539 เป็นต้นมาโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนได้ขยายเป็นโรงพยาบาลขนาด 250เตียง และได้เปลี่ยนสถานภาพจากหน่วยงานในสังกัดภาควิชาอายุรศาสตร์เขตร้อนคลินิก เป็นโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนในสังกัดคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา และเป็นโรงพยาบาลเฉพาะโรค ที่ให้การบริการรักษาโรคเขตร้อน ได้แก่ โรคมลาเรีย พยาธิต่างๆ โรคตับ โรคติดเชื้อต่างๆจากแบคทีเรีย ไวรัส เชื้อรา นอกจากนี้ยังสามารถให้บริการรักษาโรคอายุรกรรมทั่วไปด้วย และเปิดคลินิก พิเศษ เช่นคลินิกพยาธิตัวจี๊ด คลินิกโรคทางเดินอาหาร โรคตับ โรคหูดองมูก คลินิกโรคผู้สูงอายุ คลินิกโรคไต ทางเดินปัสสาวะ คลินิกผิวหนัง คลินิกวัยทอง คลินิกเวชศาสตร์แผนจีน แผนไทยคลินิกเวชศาสตร์การท่องเที่ยวและการเดินทาง (Travel clinic) ที่แผนกผู้ป่วยนอก ทุกวันราชการ ตั้งแต่ 8.00-16.00 น

ปัจจุบัน โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ภายใต้การกำกับดูแลของคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิด้านโรคเขตร้อน ให้บริการผู้ป่วยโรคเขตร้อน โรคเท้าช้าง โรคพยาธิ โรคติดเชื้อสำคัญต่างๆ และโรงพยาบาลยังให้บริการผู้ป่วยโรคอายุรกรรมทั่วไป เฉพาะโรค เช่นคลินิกไข้ คลินิกโรคตับและทางเดินอาหาร คลินิกโรคภูมิแพ้ ฯลฯ นอกจากนี้โรงพยาบาลให้การสนับสนุนการเรียน การสอน การศึกษาวิจัย และเป็นสถานที่ศึกษาดูงานเฉพาะโรคเขตร้อนในระดับชาติและนานาชาติ

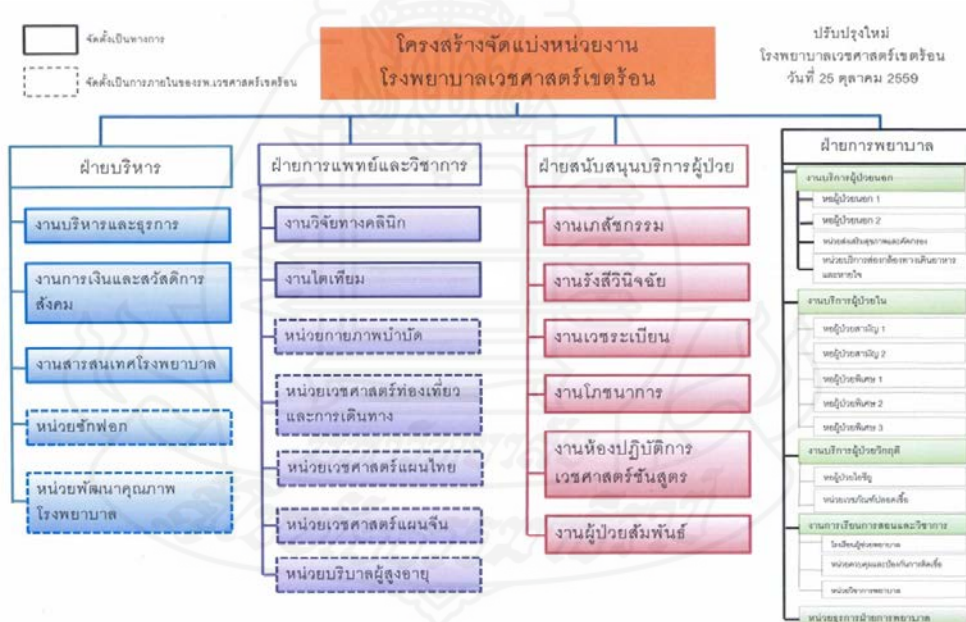
วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นผู้นำด้านการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคเขตร้อน ในระดับภูมิภาคอาเซียน

พันธกิจ (Mission) เป็นเลิศด้านการดูแลรักษา สนับสนุนการเรียนการสอน และการวิจัยด้านโรคเขตร้อน



ภาพที่ 2.2 แผนยุทธศาสตร์ ปี 2016-2017

ที่มา: tm.mahidol.ac.th



ภาพที่ 2.3 แสดงโครงสร้างการจัดแบ่งหน่วยงานโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

ที่มา: tm.mahidol.ac.th

เป้าหมายโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน เป็นแหล่งสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัยและการเป็นแหล่งฝึกอบรมให้แก่บุคลากรทั้งสายการพยาบาล และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ให้บริการและเผยแพร่ความรู้ทางการแพทย์ และการสาธารณสุขให้แก่ประชาชน

โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ได้พัฒนาการให้บริการ และผ่านการตรวจรับรองคุณภาพโรงพยาบาลแล้ว โดยจะได้รับการตรวจเยี่ยมประเมิน การรับรองในปี 2561 (Reaccreditation)



ภาพที่ 2.4 ภาพแสดงการได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

ที่มา : tm.mahidol.ac.th

3. พยาบาลวิชาชีพกับการทำงานให้มีความสุข

พยาบาลเป็นบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเป็นวิชาชีพ ต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลปะในการปฏิบัติงาน ด้วยความตั้งใจที่จะช่วยเหลือผู้ป่วย และรวมถึงญาติด้วย เพราะลักษณะงานที่ดูแลครอบคลุม ทั้งกาย ใจ จิตวิญญาณ และสังคม อีกทั้งเป็นวิชาชีพที่ทำงานอยู่ภายใต้สภาวะการพยาบาล ดังเช่น

ปติมา ฉายโอภาส (2546) กล่าวถึง บททศวรรษวิสัยทัศน์ ของฟลอเรนซ์ ไนติงเกล “ Sick-Nursing and Health –Nursing ” ในฐานะที่ต้องทำหน้าที่บทบาทหลากหลายและในความเป็นวิชาชีพพยาบาล จึงตระหนักได้ว่า พยาบาลนั้นเป็นบุคลากรที่ควรให้ความใส่ใจ และดูแลให้มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อการทำหน้าที่พยาบาลวิชาชีพให้มีศักยภาพ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและพัฒนาอย่างมีระบบ

สภาการพยาบาล (2552) ตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมาย

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่จบการศึกษาหลักสูตร พยาบาลศาสตรบัณฑิต

การปฏิบัติงานโดยอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติ วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ พ.ศ.2528 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงโปรดเกล้าฯ ประกาศให้มีกฎหมายว่าด้วย วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้

“วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์” หมายความว่า วิชาชีพเกี่ยวกับการพยาบาล และการผดุงครรภ์

“ การพยาบาล ” หมายความว่า การกระทำต่อมนุษย์ เกี่ยวกับการดูแล และการช่วยเหลือ เมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักการหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

“การผดุงครรภ์” หมายความว่า การกระทำเกี่ยวกับการดูแล และการช่วยเหลือหญิงมีครรภ์ หญิงหลังคลอด และทารกแรกเกิด รวมถึงการตรวจ การทำคลอด การส่งเสริมสุขภาพ และ ป้องกันความผิดปกติในระยะตั้งครรภ์ ระยะคลอด และระยะหลังคลอด รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักการหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

พยาบาล เป็นกลุ่มบุคลากรวิชาชีพที่เป็นกลุ่มใหญ่ และเป็นผู้ที่ทำงานใกล้ชิดกับ ผู้รับบริการมากที่สุด ซึ่งไม่ใช่เฉพาะผู้ป่วย แต่หมายรวมถึงญาติด้วย เพราะในการปฏิบัติงานพยาบาล ได้ให้บริการพยาบาลทั้งกับผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน อีกทั้งการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับ ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง แม้ต่างเชื้อชาติ ศาสนา ทำหน้าที่ตั้งแต่การส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้เพื่อ ป้องกันและควบคุมโรค การปฏิบัติพยาบาล การฟื้นฟู และการดูแลในวาระสุดท้ายของชีวิต เพื่อให้ผู้ป่วยจากไปด้วยความสงบ (Good Death) ซึ่งในระหว่างการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยความรู้ ทักษะ และการเฝ้าระวังความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ด้วยความคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็น สำคัญ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคได้ พยาบาลให้ความใส่ใจ และการป้องกันการเกิด ภาวะแทรกซ้อนต่างๆที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล ซึ่งปัจจุบัน นอกจาก การทำงานของการพยาบาล ยังมีหน้าที่ในการติดต่อประสานกับสหสาขาวิชาชีพ ญาติผู้ป่วย ระบบงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล จึงเห็นได้ว่า พยาบาล เป็นวิชาชีพที่ต้องมีใจรัก อดทน อด กลั้น เสียสละ และยังต้องทำงานในหลากหลายบทบาท การให้ความรู้การปฏิบัติตน การให้ความรู้ใน การนิเทศการพยาบาล แก่พยาบาลรุ่นใหม่ หรือ บุคลากรระดับต่ำกว่า จึงเห็นได้ว่าเป็นวิชาชีพที่มี ความสำคัญต่อระบบบริการสุขภาพอย่างยิ่ง

บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพตามพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุง ครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2540 โดยให้ความหมาย การประกอบวิชาชีพการพยาบาล ว่า การปฏิบัติ หน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยการกระทำต่อไปนี้

1. การสอนและแนะนำ การให้คำปรึกษา และการแก้ปัญหา เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจ ของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อม เพื่อการแก้ปัญหา ความเจ็บป่วย และบรรเทาอาการของโรค การลุกลามของโรค และการฟื้นฟูสภาพของโรค
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาเบื้องต้น และการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

วิชาชีพการพยาบาล (Nursing Profession :Professional nursing) (วิจิตร ฤกษ์, 2555)

กล่าวถึงความเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะครบ 6 ประการ ได้แก่

1. เน้นบริการที่จำเป็นในสังคม ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัว สังคม
2. ใช้วิธีการแห่งปัญญาและความสามารถในการประกอบวิชาชีพ โดยใช้องค์ความรู้ในการตัดสินใจ ด้วยเหตุผล และเป็นไปตามกระบวนการพยาบาล มีการประเมินสภาพผู้ใช้บริการ วินิจฉัยทางการพยาบาล วางแผนการพยาบาล นำแผนการพยาบาลปฏิบัติและประเมินผลการพยาบาล เพื่อปรับกระบวนการพยาบาลใหม่
3. ได้รับการศึกษาที่มีความรู้ในศาสตร์แห่งวิชานั้นเป็นเวลานานเพียงพอ ศึกษาตามหลักสูตรพยาบาลศาสตร์มีระยะเวลาการศึกษานานอย่างน้อย 4 ปี
4. มีเสรีภาพในการให้บริการสังคม พยาบาลปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
5. มีจริยธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
6. มีองค์กรวิชาชีพที่ถูกต้องตามกฎหมาย สภาการพยาบาล สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย

ด้วยภารกิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบต่อองค์กร และผู้รับบริการทั้งผู้ป่วย และญาติพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ต้องมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานทั้งงานบริหารงานด้านการพยาบาล งานสอนและส่งเสริมช่วยการเรียนรู้การสอน การวิจัย ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ การให้การพยาบาลแบบองค์รวม รวมถึงการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพเพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ปัจจุบันจากการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารงานบุคคลในรูปแบบของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ พยาบาลใหม่ที่เข้าปฏิบัติงานจะมีสถานภาพการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งมีระเบียบและสวัสดิการต่างจากข้าราชการ อีกทั้งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยเงินอุดหนุน (พม.) ซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้คณะ (พร.)ซึ่งได้รับค่าจ้างจากเงินรายได้คณะ ทั้งนี้แล้วพนักงานมหาวิทยาลัยทั้ง 2 ประเภท จะมีอัตราเงินเดือนสูงกว่าข้าราชการในระดับเดียวกัน 1.5 เท่า และมีการประเมินเลื่อนขั้น ปีละ 2 ครั้ง โดยระยะเวลาเป็นไปตามสัญญาจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้การประเมินการปฏิบัติงานในปัจจุบันที่ต้องทำการต่อสัญญาของพนักงาน

มหาวิทยาลัย โดยมีกฎเกณฑ์สอดคล้องแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งมีผลให้พยาบาลมีการลาออก หรือเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้นได้ง่าย

จากที่กล่าวมา ช่วงเวลาของการทำงานพยาบาล ต้องทำงานหลากหลาย ทั้งการประสาน การติดต่อกับสาขาวิชาชีพ ร่วมด้วย การทำงานที่ดีต้องมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (ว.วชิรเมธี, 2553) และงานด้านการพยาบาลภายใต้กฎเกณฑ์ตามมาตรฐานวิชาชีพ ที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ จึงเห็นได้ว่า ภายใต้การทำงานทุกวันที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยและคุณภาพในการพยาบาล อีกทั้งเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะฯ จึงต้องการความสุขในการทำงานควบคู่กัน เพราะ คุณค่าของงานการพยาบาลที่ดีมาจากจิตบริการที่ดีได้นั้น บุคลากรพยาบาลย่อมใส่ใจทำงานร่วมไปกับการใช้ความรู้ ความสามารถ และสองมือที่ให้การพยาบาล ในขณะที่ปัจจุบัน สาเหตุสำคัญของการขาดแคลนพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ พยาบาลมีภาวะขาดแคลนอัตรากำลัง และการมีพยาบาลอาวุโสมาก ต้องขึ้นทำงานอยู่เวร ทำงานร่วมกับพยาบาลใหม่ ซึ่งยังจำเป็นต้องให้การนิเทศงาน เพื่อให้งานเป็นระบบ และให้บริการที่ดี อีกทั้งขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ถูกละเลยแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ๆ จึงควรตระหนักส่งเสริมความสุขในการทำงานให้แก่พยาบาล เพื่อให้มีพลังใจ ที่จะอยู่ร่วมกันช่วยกันทำงานให้แก่ผู้รับบริการต่อไป เพราะพยาบาลคือกลุ่มบุคลากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนงานโรงพยาบาล (วิจิตรา กุสุมภ์, 2555)

ในการทำงานที่จะประสานกับความสุขนั้น งานกับความสุข ไม่สามารถแยกจากกันได้ (ป.อ.ปยุตโต) เพราะในการทำงานมักจะนำพาให้เกิดความสุขหรือทุกข์มาด้วยกันได้ เช่น การที่เราทำงานผิดพลาด ก็ทำให้เกิดทุกข์ได้เพราะงานต่าง ๆ ย่อมมีความเครียดอยู่ในตัว ไม่มีงานใดไม่เครียด แต่เพราะความแตกต่างของงาน ลักษณะงานและปัจจัยต่างๆ แต่การทำงานให้มีความสุขคือการงานที่ใจรัก จึงจะทำให้ทุกๆ วันเป็นวันแห่งความสุข (ว.วชิรเมธี, 2553) สำหรับบทบาทหน้าที่ของพยาบาลนั้นเป็นงานที่มีลักษณะความเฉพาะวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลมนุษย์ ที่ต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงาน การนำความรู้ของความเป็นวิชาชีพ ผสมผสานกับทักษะในด้านต่างๆ เช่น การติดต่อสื่อสาร การใช้ทักษะในการสอนงาน ติดตามประเมินผลลัพธ์ และนอกจากนั้นยังอยู่ในงานด้วยการยึดค่านิยมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในการปฏิบัติงานและมีเอกลักษณ์ของความเป็นวิชาชีพ การบันทึกข้อมูลเวชระเบียน ที่ถูกต้องตามกฎหมาย และนอกจากสิ่งเหล่านี้แล้วนั้น ประสบการณ์ส่วนบุคคล ความรู้ ทักษะ ทักษะ ความอดทนอดกลั้น เสียสละ มีน้ำใจ และการยึดหลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการทำงานร่วมกัน แต่ ความแตกต่างแต่ละบุคคลจึงส่งผลให้ระดับความสุขของแต่ละคนต่างกัน จาก การทบทวนวรรณกรรม พบว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้อกับความสุขในการทำงาน ทั้งปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยภายนอก จากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน การวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 สสำรวจระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการสำรวจระดับความสุข ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายการพยาบาล ได้แก่ งานบริการผู้ป่วยนอก งานบริการผู้ป่วยในทั้งสามัญและพิเศษ งานบริการผู้ป่วยวิกฤติ และงานโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล รวมทั้งหน่วยไตเทียม จำนวนทั้งหมด 61 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจความสุขของคนทำงานด้วยตนเอง (Happinometer) ฉบับเต็ม พัฒนาโดย ศิริรัตน์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เป็นแบบเลือกตอบและเติมคำ ผู้วิจัยได้ดัดแปลงข้อคำถามให้เหมาะกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ สอบถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพการสมรส รายได้ ความพอเพียงของรายได้ และตำแหน่งงานในปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 ได้แก่ แบบสำรวจความสุขของคนทำงานด้วยตนเอง (Happinometer) ซึ่งให้ผู้ตอบ ตอบแบบสำรวจความสุขใน 9 มิติ จำนวน 56 ตัวชี้วัด ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพ ร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ดี/เหมาะสม มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง มิตินี้ มี 6 ตัวชี้วัด คือ ค่า BMI ภาวะอ้วนลงพุง ออกกำลังกาย สูดบุหรู้ ต้มเครื่องต้มแอลกอฮอล์ และความพึงพอใจต่อสุขภาพกาย

2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถ บริหารเวลาในแต่ละวันเพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้

ง่ายสบายๆ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ ความพอเพียงในการพักผ่อน กิจกรรมหย่อนใจ ความเครียด ชีวิตเป็นไปตามที่คาดหวัง และการจัดการกับปัญหาในชีวิต

3. น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง มิตินี้มี 9 ตัวชี้วัด คือ ความรู้สึกเอื้ออาทร การให้ความช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ เหมือนพี่เหมือนน้อง การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนการทำงาน การทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม และการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรมและศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ มิตินี้มี 5 ตัวชี้วัด คือ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา การให้ทาน และการปฏิบัติกิจตามศาสนา การให้อภัย การยอมรับและการขอโทษ รวมถึง การตอบแทนผู้มีพระคุณ

5. ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ เวลาอยู่กับครอบครัว การทำกิจกรรม กับครอบครัว และมีความสุขกับครอบครัว

6. สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้อื่น รอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย มิตินี้มี 6 ตัวชี้วัด คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนบ้าน การปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน สังคมสงบสุข และการใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข

7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทันและตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความสามารถออกมา มิตินี้มี 3 ตัวชี้วัด คือ การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการพัฒนาด้านตนเอง

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัย ในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการ ระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน มิตินี้มี 4 ตัวชี้วัด คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ การชำระหนี้ เงินออม และความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับ

9. การงานดี (Happy work-life) หมายถึง การที่บุคคลมีความสุขใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจ ในองค์กร มีความมั่นใจในอาชีพรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร มิตินี้มี 15 ตัวชี้วัด คือ ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคง ในอาชีพ ความเสี่ยงจาก

การทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่าย ค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข

ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้เครื่องมือ

1. ความสุขของบุคคลเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพียงแต่ มากหรือน้อย ช้าหรือเร็ว Happinometer สามารถวัด ความสุขได้เป็นความสุขระยะสั้น เป็นรายครึ่งปี

2. เป็นการประเมินประสบการณ์ด้านอารมณ์ และระดับความ ชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเอง ทั้งทางบวกและลบ

3. เป็นเครื่องมือวัดความสุขระดับบุคคล มุ่งไปที่คนทำงาน

4. สามารถให้ภาพรวมสะท้อนเป็นความสุขขององค์กรได้

5. เป็นการวัดระดับความสุขโดยประเมิน จากองค์ประกอบ คุณภาพชีวิตและความสุข 9 มิติ 56 ตัวชี้วัด โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

1) ผู้ตอบ ตอบตามความรู้สึกที่ใกล้เคียงความรู้สึกของ ตนเองมากที่สุด

2) ผู้ตอบ ให้ความหมายของแต่ละตัวชี้วัดด้วยความรู้สึก หรือประสบการณ์ของตนเอง

3) ผู้ตอบมีความซื่อสัตย์ในการตอบทั้งข้อมูลเชิงประจักษ์ ความรู้สึก และประสบการณ์ที่ปรากฏเป็นคำถามใน Happinometer

4) ผู้ตอบ ตอบให้เสร็จในเวลาที่กำหนด (เวลาในการทำประมาณ 15 นาที)

การประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) ได้นำแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านคุณภาพชีวิต ความสุข สุขภาพจิต โดยพิจารณาประเมิน จำนวน 9 ครั้ง คำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity index :CVI) ของแบบสอบถามรายข้อ ตามองค์ประกอบมากกว่า 0.80

ตารางที่ 3.1 ค่าคะแนนเฉลี่ยและเกณฑ์แบ่งระดับความสุข

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
0.00 – 24.99	ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Unhappy) สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
25.00 – 49.99	ไม่มีความสุข (Unhappy) สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข” ผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขอย่างจริงจัง
50.00 – 74.99	มีความสุข (Happy) สะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุข” ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นไป
75.00 – 100.0	มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy) ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า คนทำงานในองค์กรของท่านอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก” ผู้บริหารควรสนับสนุน และ ยกย่องเป็นแบบอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ทำหนังสือผ่านประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล
2. เมื่อผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดลแล้ว จึงดำเนินการเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน
3. เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
4. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล แจ้งที่ประชุมฝ่ายการพยาบาล ติดต่อประสานชี้แจงกับหัวหน้าหอผู้ป่วย

5. ติดต่อบุคลากรวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ทำการแจกแบบสำรวจระดับความสุขให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดโครงการ และใช้เวลาในการทำแบบสอบถาม 2 สัปดาห์ และติดตามเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง หรือให้นำส่งผู้วิจัยได้ที่หอผู้ป่วยพิเศษ 1

6. ภายหลังจากได้รับแบบสำรวจตอบกลับแล้ว ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และนำข้อมูลที่ได้อิงวิเคราะห์ผล โดยการป้อนข้อมูลจากแบบสอบถามรายบุคคล และบันทึกค่าคะแนนเฉลี่ยรายบุคคลในแต่ละมิติไว้

7. วิเคราะห์ผลคะแนนเฉลี่ยรายมิติ และคะแนนเฉลี่ยโดยรวม ประเมินตามเกณฑ์ของการสำรวจความสุข Happinometer โดยการป้อนข้อมูลคำตอบที่เลือกในโปรแกรมวัดความสุขสำเร็จรูปเอ็กเซล (Happinometer Excel Programme :HEP) โดยป้อนคำตอบที่เลือกแต่ละข้อทีละราย

8. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้านส่วนบุคคล ด้วยการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ระยะที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึกพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ

ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ เป็นประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และ การให้ความสำคัญ สามอันดับแรกของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. การติดต่อแจ้งผ่านหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยรับทราบการดำเนินการ
2. การติดต่อพยาบาลวิชาชีพประจำแต่ละหน่วยงานเพื่อการขออนุญาตสัมภาษณ์รายเดี่ยว โดยการสุ่มจากแต่ละหน่วยงาน ซึ่งรวมทั้งหมด 31 คน ตามกำหนดของคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์
3. การเตรียมการเริ่มสัมภาษณ์ แนะนำตัว ชี้แจงวัตถุประสงค์ และการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การเก็บและรักษาข้อมูลเป็นความลับ การแจ้งข้อตกลงขอให้การตอบคำถามด้วยความรู้สึกจริง เพื่อประโยชน์ต่อการวิจัย โดยมีการเตรียมประเด็นคำถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้ การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในทุกหน่วยงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความแตกต่างกันของพยาบาลที่ต่างหน่วยงานกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเทปไว้ และทำการวิเคราะห์เนื้อหา โดยนำเทปมาถอดข้อความแบบคำต่อคำ เป็นภาษาเขียน ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล สรุปประเด็นปัญหา โดยวิเคราะห์สรุปประเด็น เลือกคำบางคำ ประโยค หรือแนวคิด

มาจัดหมวดหมู่ เชื่อมโยง ให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้ ซึ่งเป็นประเด็นเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงาน และ ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และการให้ความสำคัญ สามอันดับแรกของ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งจะเป็นปัจจัยโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความคิดเห็นส่วนบุคคล เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อผู้ให้ ข้อมูล ผู้วิจัยจึงดำเนินการด้านจริยธรรม ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำบันทึกเสนอผ่านอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อประธานกรรมการจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้เอกสารรับรอง เลขที่ 46/2559

2. ผู้วิจัยได้ทำหนังสือเสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะ เวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยแล้ว โดยนำเอกสาร ชี้แจง การวิจัย ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และขอความยินยอมในการร่วมการวิจัย และชี้แจงให้ ทราบว่า ข้อมูลทุกอย่างเป็นความลับ และการบันทึกรายงานการวิจัยข้อมูล จะไม่มีการระบุชื่อ โดยจะ เป็นรหัส ผู้วิจัยจะนำข้อมูลไปอภิปรายในภาพรวมของผลการวิจัยเท่านั้น ไม่เสนอข้อมูลที่บ่งบอกถึงตัว บุคคล ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ และเก็บโดยผู้วิจัยเท่านั้น การเข้าร่วมการวิจัยนี้เป็นไปด้วยความ สมัยใจ ซึ่งจะไม่มีการทำงานใดๆ แม้จะปฏิเสธก็ตาม

3. การดำเนินการเก็บข้อมูลจาก

3.1 กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน ที่ทำแบบสำรวจวัดความสุขคนทำงานด้วย ตนเอง จำนวนทั้งหมด 61 คน โดยได้รับการพิทักษ์สิทธิชี้แจงการใช้รหัส การวิเคราะห์ผลในภาพรวม ไม่มีการระบุตัวตน และการเก็บเอกสารไว้ในตู้ล็อกที่มีกุญแจปิด และสามารถเปิดใช้ได้เพียงคนเดียว คือ ผู้วิจัย

3.2 กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก 31 คน โดยการสุ่มแยกจากทุกหน่วยงาน และการประเมินคะแนนเฉลี่ยความสุข และการยินยอมให้ข้อมูลของ แต่ละหน่วยงาน ประกอบด้วย

3.2.1 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤติ 7 คน
เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีภาระงานหนัก จึงมีการนัดสัมภาษณ์ได้ในเวลาสั้นๆที่สามารถนัดได้ โดยแบ่งเป็น 3 และ 2 ครั้ง เพื่อให้ได้ข้อมูลครบ

3.2.2 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนอก 3 คน
สามารถนัดสัมภาษณ์ได้ในเวลา โดยใช้การสัมภาษณ์ คนละครั้งเดียวทุกราย

3.2.3 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยสามัญ 8 คน
สามารถนัดสัมภาษณ์ได้ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละครั้งเดียวทุกราย

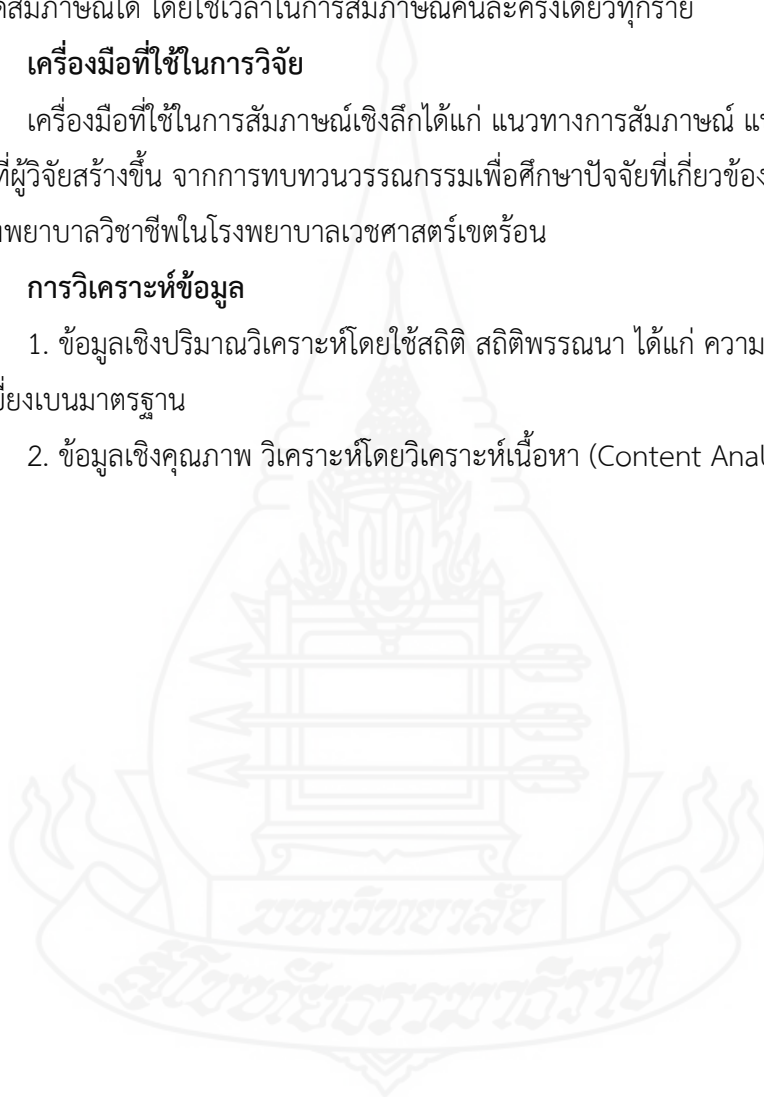
- 3.2.4 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยพิเศษ 9 คน
สามารถนัดสัมภาษณ์ได้ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละครั้งเดียวทุกราย
- 3.2.5 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยไตเทียม 3 คน
สามารถนัดสัมภาษณ์ได้ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละครั้งเดียวทุกราย
- 3.2.6 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล 1 คน
สามารถนัดสัมภาษณ์ได้ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์คนละครั้งเดียวทุกราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกได้แก่ แนวทางการสัมภาษณ์ แบบสอบถามกึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยใช้สถิติ สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุข และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำแบบสำรวจระดับความสุขในการทำงาน จำนวน ทั้งหมด 61 คน ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ตำแหน่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ความหมาย ความสำคัญของความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 31 คน

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ



ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างทำแบบสำรวจระดับความสุข และสัมพันธภาพ

ข้อมูลส่วนบุคคล	การสำรวจความสุข(n=61)		การสัมพันธภาพ(n=31)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	1	1.64	1	3.22
หญิง	60	98.36	30	96.77
อายุ				
20-30 ปี	28	45.9	17	54.84
31-40 ปี	9	14.75	5	16.13
มากกว่า 40 ปี	24	39.34	9	29.03
วุฒิการศึกษา				
ปริญญาตรี	55	90.2	29	93.55
ปริญญาโท	6	9.8	2	6.45
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน				
หอผู้ป่วยนอก	10	16.4	3	9.67
หอผู้ป่วยพิเศษ	19	31.1	9	29.03
หอผู้ป่วยสามัญ	14	23	8	25.80
หอผู้ป่วยวิกฤติ	9	14.8	7	22.58
หน่วยไตเทียม	4	6.6	3	9.67
โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล	5	8.2	1	3.22
ระยะเวลาทำงาน				
มากกว่า10 ปี	28	45.9	12	38.71
1-5 ปี	24	39.4	12	38.71
น้อยกว่า 1 ปี	7	11.5	5	16.13
6-10 ปี	2	3.3	2	6.45
สถานภาพสมรส				
โสด	44	79.1	21	67.75
คู่ สมรส	13	21.3	9	29.03
หม้าย /หย่า /แยก	4	6.6	1	3.22

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	การสำรวจความสุข (N=61)		การสัมภาษณ์(N=31)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้				
20,001 – 30,000	20	32.8	7	22.57
30,001 – 40,000	24	39.4	15	48.37
40,001 -50,000	15	24.6	8	25.8
>50,000	2	3.3	1	3.26
ความพอเพียงของรายได้				
พอใช้และเหลือเก็บ	35	57.4	19	61.29
พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ	26	42.6	12	38.71
ตำแหน่ง				
พนักงานมหาวิทยาลัย	56	91.8	30	96.77
ข้าราชการ	3	4.9	1	3.23
ลูกจ้างชั่วคราว	2	3.3	-	-

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพยาบาลวิชาชีพเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 98.36) พยาบาลวิชาชีพเกือบครึ่งหนึ่ง คือกลุ่มช่วงอายุ 20-30ปี (ร้อยละ 45.9) และที่อยู่ในช่วงมากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 39.34) ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ร้อยละ 9.8 เกือบทั้งหมดมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ยังคงสภาพข้าราชการ เพียงร้อยละ 4.9 เกือบครึ่งหนึ่ง เป็นกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 45.9) และรองลงมา คือกลุ่มที่มีอายุงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 39.4) และกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 11.5) ในส่วนของรายได้ พบว่า มากกว่า หนึ่งในสาม คือกลุ่มที่มีรายได้มากที่สุดคือ 30,001 – 40,000บาท (ร้อยละ 39.4) กลุ่มรายได้ ในช่วง 20,000-30,000 (ร้อยละ 32.8) และกลุ่มที่มีรายได้ถึง 40,001-50,000 บาท (ร้อยละ 24.6) ส่วนใหญ่ สถานภาพโสด (ร้อยละ 79.1) สมรส (ร้อยละ 21.3) ความพอเพียงของรายได้ พบว่า ที่มีความเพียงพอของรายได้ พอใช้และเหลือเก็บ มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 57.4) ในขณะที่กลุ่มพอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ(ร้อยละ 42.6) โดยไม่พบกลุ่มที่ไม่พอใช้และเป็นหนี้เลย และ เกือบทั้งหมด อยู่ในสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน จากหน่วยงานต่างๆ โดยมีผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชาย เพียงคนเดียว และอยู่

ในกลุ่มช่วงอายุ 20-30 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.83) รองลงมาคือกลุ่มอายุ มากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 29.03) ด้านสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นโสด (ร้อยละ 67.75) ผู้ที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 29.03) มีเพียงท่านเดียว ที่อยู่ในสถานภาพหม้าย/หย่า /แยกกันอยู่ รายได้ส่วนใหญ่ของผู้ให้สัมภาษณ์ อยู่ในช่วง 30,001-40,000 บาท (ร้อยละ 48.37) สำหรับกลุ่มที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 40,001 -50,000 บาท อยู่ในระดับพอๆกัน และพบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ที่พอใช้และมีเก็บ คิดเป็นร้อยละ 61.29 แต่ก็ยังมีกลุ่มตัวอย่างที่รายได้พอใช้แต่ไม่พอเก็บส่วนหนึ่ง (ร้อยละ 38.71)

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน โดยการใช้แบบวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) (ฉบับเผยแพร่) ของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2555) เพื่อการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนโดยรวม และรายด้าน

มิติความสุข	\bar{x}	S.D	Min	Max	ระดับความสุข
ด้านจิตวิญญาณ	73.93	11.47	50	100	มีความสุข
ด้านน้ำใจ	71.76	9.03	52.78	100	มีความสุข
ด้านสุขภาพกาย	62.29	11.95	35	90	มีความสุข
ด้านเฝ้าหาความรู้	62.29	12.42	41.67	91.67	มีความสุข
ด้านสังคม	62.02	10.97	37.5	87.5	มีความสุข
ด้านการเงิน	61.11	13.72	25	100	มีความสุข
ด้านการงาน	58.44	11.29	26.67	80	มีความสุข
ด้านครอบครัว	55.19	19.13	16.67	100	มีความสุข
ด้านผ่อนคลาย	53.36	11.53	30	80	มีความสุข
ความสุขโดยรวม	62.53	7.05	43.18	83.18	มีความสุข

จากตารางที่ 4.2 ความสุขในการทำงานโดยรวม ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน พบว่า ความสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 62.53$ S.D.7.05)

โดยความสุขด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสุขด้านจิตวิญญาณ (\bar{x} 73.93 S.D 11.47) รองลงมา ได้แก่ ความสุขด้านน้ำใจ (\bar{x} 71.76 S.D 9.03) และลำดับที่สาม ได้แก่ ความสุขด้านสุขภาพกาย ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน (\bar{x} 62.29 S.D.11.95) และความสุขด้านใฝ่หาความรู้ (\bar{x} 62.29 S.D.12.42) โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดสามอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสุขด้านการงาน (\bar{x} 58.44 S.D.11.29) ความสุขด้านครอบครัว (\bar{x} 55.19 S.D.19.13) และความสุขด้านผ่อนคลาย (\bar{x} 53.36 S.D. 11.53)



ตารางที่ 4.3 ความสุขในการทำงานรายด้านจำแนกตามหน่วยงาน (n=61)

ระดับความสุข	โตเทียม		หอผู้ป่วยนอก		หอผู้ป่วยพิเศษ		หอผู้ป่วยวิกฤติ		หอผู้ป่วยสามัญ		โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล		รวมทุกหอผู้ป่วย (ร้อยละ)
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ด้านจิตวิญญาณ													
มีความสุข	3	75	3	30	8	42.1	7	77.77	8	57.14	1	20	30(49.2)
มีความสุขอย่างยิ่ง	1	25	7	70	11	57.9	2	22.22	6	42.85	4	80	31(50.8)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านน้ำใจ													
มีความสุข	3	75	3	30	13	68.42	7	77.77	9	64.28	4	80	39 (63.9)
มีความสุขอย่างยิ่ง	1	25	7	70	6	31.57	2	22.22	5	35.78	1	20	22(36.1)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านไฝหาความรู้													
ไม่มีความสุข	0	0	0	0	0	0	1	11.11	0	0	3	60	4(6.6)
มีความสุข	4	100	7	70	17	89.47	4	44.44	10	71.4	0	0	42(68.9)
มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0	3	30	2	10.53	4	44.44	4	28.6	2	40	15(24.6)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านสังคม													
ไม่มีความสุข	1	25	0	0	0	0	2	22.22	0	0	3	60	6(9.8)
มีความสุข	2	50	9	90	15	79.05	5	55.55	10	71.43	2	40	43(70.5)
มีความสุขอย่างยิ่ง	1	25	1	10	4	21.15	2	22.22	4	28.57	0	0	12(19.7)

ระดับความสุข	โตเทียม		หอผู้ป่วยนอก		หอผู้ป่วยพิเศษ		หอผู้ป่วยวิกฤติ		หอผู้ป่วยสามัญ		โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล		รวมทุกหอผู้ป่วย (ร้อยละ)
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ด้านสุขภาพกาย													
ไม่มีความสุข	0	0	2	20	2	10.5	1	11.1	1	7.1	1	20	7(11.5)
มีความสุข	3	75	6	60	16	84.2	5	55.6	11	78.5	2	40	43(70.5)
มีความสุขอย่างยิ่ง	1	25	2	20	1	5.2	3	33.3	2	14.3	2	40	11 (18)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านการเงิน													
ไม่มีความสุข	0	0	4	40	3	15.78	0	0	0	0	0	0	7(11.5)
มีความสุข	4	100	6	60	14	73.68	6	66.66	12	85.71	4	80	46(75.4)
มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0	0	0	2	10.52	3	33.33	2	14.28	1	20	8(13.1)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านกรงาน													
ไม่มีความสุข	1	25	1	10	2	10.52	3	33.33	2	14.28	1	20	10(16.4)
มีความสุข	3	75	9	90	15	78.94	6	66.66	11	78.57	3	60	47(77)
มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0	0	0	2	10.52	0	0	1	7.14	1	20	4(6.6)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านครอบครัว													
ไม่มีความสุขมาก	0	0	0	0	1	7.14	0	0	1	7.14	0	0	2(3.3)
ไม่มีความสุข	1	25	3	30	6	31.57	6	66.66	7	50	0	0	23(37.7)
มีความสุข	3	75	3	30	7	36.84	2	22.22	5	35.71	2	40	22(36.1)

ระดับความสุข	ไต่เทียม		หอผู้ป่วยนอก		หอผู้ป่วยพิเศษ		หอผู้ป่วยวิกฤติ		หอผู้ป่วยสามัญ		โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล		รวมทุกหอผู้ป่วย (ร้อยละ)
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0	4	40	5	26.3	1	11.11	1	7.14	3	60	14(23)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านผ่อนคลาย													
ไม่มีความสุข	1	25	2	20	6	31.6	4	44.4	6	42.9	1	20	20(32.8)
มีความสุข	3	75	8	80	10	52.6	5	55.7	8	57.1	4	80	38(62.3)
มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0	0	0	3	15.8	0	0	0	0	0	0	0
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ความสุขโดยรวม													
ไม่มีความสุข	0	0	0	0	1	5.26	0	0	0	0	0	0	1(1.63)
มีความสุข	4	100	10	100	17	89.47	8	88.89	13	92.85	5	100	57(93.44)
มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0	0	0	1	5.26	1	11.11	1	7.14	0	0	3(4.92)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)

ตารางที่ 4.4 ความสุขรายด้านของทุกหน่วยงาน

มิติความสุข	หอผู้ป่วยนอก		ไตเทียม		วิกฤติ		พิเศษ		สามัญ		ร.พช		โดยรวม	
	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D	\bar{x}	S.D
ด้านสุขภาพ	63	13.78	65.83	7.07	62.27	14.57	59.52	10.27	62.18	10.87	65	18.70	62.29	11.95
ด้านผ่อนคลาย	54.16	11.78	47.5	9.46	49.54	13.41	55.95	11.81	51.56	11.02	57.14	10.36	53.36	11.53
ด้านน้ำใจ	76.38	5.88	67.12	8.78	71.46	8.89	72.48	9.34	73.43	8.55	63.89	11.35	71.76	9.03
ด้านจิตวิญญาณ	78.75	11.59	66.66	11.08	73.18	7.94	74.28	13.66	72.5	11.39	78.57	7.58	73.93	11.47
ด้านครอบครัว	64.58	19.32	50	6.80	49.99	23.93	56.95	19.75	47.91	15.39	71.42	9.50	55.19	19.13
ด้านสังคม	63.19	6.93	59.02	14.97	58.71	13.78	63.68	10.16	65.88	10.77	55.35	11.78	62.02	10.97
ด้านความรู้	61.11	11.14	54.16	4.80	69.69	15.08	62.69	10.51	64.06	11.60	55.95	18.25	62.29	12.42
ด้านการเงิน	50.52	14.37	60.41	9.37	65.34	15.86	60.11	15.50	66.59	7.51	66.96	10.45	61.11	13.72
ด้านการงาน	59.30	7.61	56.11	11.38	54.16	10.86	59.12	11.96	58.23	12.78	61.42	12.66	58.44	11.29
ความสุขโดยรวม	63.78	4.95	60	5.9	61.77	8.55	63.03	8.13	63.43	6.69	63.05	6.68	62.53	7.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า

ความสุขด้านจิตวิญญาณมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยหน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หอผู้ป่วยนอก และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x} = 78.75$ และ 78.57 , S.D = 11.59 และ 7.58) ตามลำดับ หน่วยไตเทียม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{x} = 66.66$, S.D = 11.08)

รองลงมาคือความสุขด้านน้ำใจ โดยหน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก ($\bar{x} = 76.38$, S.D = 5.88) หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x} = 63.89$, S.D = 11.35)

ความสุขด้านความรู้ หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ไตเทียม ($\bar{x} = 54.16$, S.D = 4.80) และหอผู้ป่วยวิกฤติมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 69.69$ S.D = 15.08)

ความสุขด้านสังคม หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x} = 55.35$, S.D = 11.78) หอผู้ป่วยสามัญมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 65.88$, S.D = 10.77)

ความสุขด้านสุขภาพกาย พบว่า คะแนนเฉลี่ย ที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือหอผู้ป่วยพิเศษ ($\bar{x} = 59.52$, S.D = 10.27) และที่ไตเทียม มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{x} = 65.83$, S.D = 7.07)

ความสุขด้านการเงิน พบว่าหน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ หอผู้ป่วยนอก ($\bar{x} = 50.52$, S.D = 14.37) และ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 66.96$, S.D = 10.45)

ความสุขด้านการงาน หอผู้ป่วยวิกฤติ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 54.16$, S.D = 10.86) และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 61.42$, S.D = 12.66)

ความสุขด้านครอบครัว พบว่า หน่วยงานที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยสามัญ ($\bar{x} = 47.91$, S.D = 15.39) และหน่วยงานที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x} = 71.42$, S.D = 9.5)

ความสุขด้านผ่อนคลาย ที่เป็นความสุขด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ไตเทียม ($\bar{x} = 47.5$, S.D = 9.46) หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x} = 57.14$, S.D = 10.36)

ความสุขโดยรวม หอผู้ป่วยนอกมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 63.78$, S.D = 4.95) และหน่วยไตเทียมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 60$, S.D = 5.9)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
เวชศาสตร์เขตร้อน มีดังนี้

1. ความสุขเกิดจากการมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี

การปฏิบัติการพยาบาลในแต่ละวันจำเป็นต้องทำงานเป็นทีม มีการส่งต่อข้อมูล ในการ
ดูแลผู้ป่วยร่วมกัน ตลอด 24 ชั่วโมง การมีสัมพันธภาพที่ดีในทีมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชา ซึ่งมี
บทบาทสำคัญในการบริหารจัดการหน่วยงาน ตัดสินใจและแก้ปัญหาในทีม ดังข้อมูลต่อไปนี้

“ เพื่อนร่วมงาน นี่ละค่ะ มีผลมากที่สุด รวมถึงหัวหน้าด้วย เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่รู้จักกัน มี
น้ำใจกัน ช่วยได้มาก สำหรับหัวหน้า คือการที่หัวหน้าเข้าใจคนทำงาน ก็รู้สึกดีแล้วค่ะ ”

Nurse # 22

“ เพื่อนร่วมงาน ค่ะ ที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เราสนุกกับงาน หรือ เบื่องาน เพราะการช่วยกันทำงานทำ
ให้เวลาการทำงานราบรื่น ไม่วุ่นวาย ”

Nurse # 24

“ การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน และช่วยกันทำงาน ช่วยได้เยอะ ”

Nurse # 17

“ หัวหน้าเป็นผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดเราที่สุด ที่จะให้คุณโทษเรา ส่วนผู้ร่วมงานนี้เราต้อง
ทำงานด้วยกัน ล้วนมีผลต่อความสุขในการทำงานของเราแน่นอน ”

Nurse # 8

“ การทำงานทุกวันที่เราต้องขึ้นเวรมา บางครั้งต้องดูว่าวันนี้เราขึ้นเวรกับใคร เราก็จะรู้สึก
ดี พอใจ ...มีความสุขนะคะ ถ้าเป็นเพื่อนร่วมงานที่คุ้นสนิทกัน จริงนะคะ ”

Nurse #18

2. นโยบาย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล

นโยบายการบริหาร ต่างๆล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล เพราะการ
ปฏิบัติงานของพยาบาล นอกจากงานให้การพยาบาลประจำแล้วมีภาระงานด้านการพัฒนาคุณภาพ ที่
ต้องการให้ได้รับการรับรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงพัฒนา แนวปฏิบัติ หรือ

กฎระเบียบต่างๆ รวมไปถึงการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ จึงยอมส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน

“ นโยบายการบริหาร มีส่วนในการทำให้เรามีความสุข หรือไม่มีความสุขอย่างแน่นอน เพราะเป็นข้อปฏิบัติที่กำหนด ..”

Nurse # 4

“ นโยบายการบริหาร ก็มีผลต่อความสุขของเราละ...เพราะปัจจุบันนี้มีการพัฒนาเยอะ โดยเฉพาะกับงานโรงพยาบาล ”

Nurse # 2

“ การที่ผู้บริหารให้โบนัสบุคลากร เป็นสิ่งที่ดีนะคะ ได้ใจเลยคะ เพราะเท่ากับการให้ความสำคัญกับ บุคลากรทุกคนที่ทำงานเหน็ดเหนื่อยกันมาทั้งปีโดยต้องพยายามควบคุมให้เป็นไปตามเกณฑ์ PA ”

Nurse # 3

“ ..อีกอย่างคือการประเมิน PA .(Performance agreement เป็นการประเมินของบุคลากร มหาวิทยาลัยแห่งนี้)..ระบบที่ส่งผลต่อการทำงาน...”

Nurse # 20

“ การประเมินข้อตกลง PA ต่างๆก็เป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆที่มีผลต่อการประเมิน เราก็ทำงานตามปกติ...”

Nurse # 18

“ นโยบายทุกอย่างที่ลงมาสู่ผู้ปฏิบัติงาน มีผลแน่นอนคะ พวกเราคนหน้างานนะคะ อยู่เวรทำงานให้ แต่ถ้าผู้บริหารให้ความเข้าใจ ก็จะได้ดีมาก คิดบวกคะ”

Nurse # 24

“ นโยบายคณะ มีการติดตามทุกเรื่อง โดยเฉพาะค่าการทำงานล่วงเวลา OTของรพ. ทั้งที่ รพ.ดูแลให้บริการพยาบาลต่อผู้ป่วย และญาติ ซึ่งเป็นลูกค้า และในขณะที่การพัฒนาคุณภาพรพ..ต้องการการรับรองคุณภาพ ถ้าผู้บริหารเข้าใจและอนุญาตให้เรามีอัตรากำลังที่เพียงพอ ช่วยกันทำงาน หนูว่าจะดีมากเลยคะ ”

Nurse # 22

“ นโยบายการบริหาร ที่ต้องการพัฒนารพ. แต่ภาระงานที่มากขึ้น และงานเอกสารที่เพิ่มขึ้น แล้วการทำงานบนความคาดหวังของคนไข้ และญาติ ที่มากขึ้นต้องพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง ”

Nurse # 1

3. ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวเกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล

นับเป็นปัญหาในปัจจุบันมากขึ้น ที่ทุกคนต้องการเวลาเพื่อครอบครัว ตนเองมากขึ้น เพื่อให้เกิดสมดุลของเวลา ทั้งการเดินทางมาทำงาน ลูกต้องเรียน งานบ้านงานเรือน โดยเฉพาะ ชาวต่างจังหวัด ต้องการเวลาเพื่อครอบครัวภูมิภาค โดยพบคำตอบมากมายหลากหลาย เช่น ตัวอย่าง ดังนี้

“ เราทำงานเป็นพยาบาล เรื่องอัตรากำลังที่เพียงพอสำคัญมาก ดังนั้น พวกเราจึงมีความรับผิดชอบสูงแม้แต่เวลาป่วย หรือญาติป่วย ต้องดูแลแลกรเวให้มีอัตรากำลังที่พอ เพื่อนไม่เดือดร้อน”

Nurse # 1

“ การหยุดช่วงเทศกาล มีระบบการบริหารจัดการ หรือรอคิว พ่อแม่ที่ต่างจังหวัด อยากให้กลับ ”

Nurse # 2

“ การทำงานของพยาบาลต้องดูแลคนอื่น แต่เวลาพ่อแม่อยู่ต่างจังหวัด เราไม่มีเวลา แม้แต่จะกลับบ้านตามเทศกาล เป็นประเด็นของความรับผิดชอบต่อความสุข เพราะคนไข้ที่อยู่ก็สูงอายุ ไม่มีคนดูแล ถ้าไม่มีคนทำงาน คนไข้ก็คงแย่เช่นกัน ”

Nurse #20

“ อาชีพที่...กินนอนไม่เป็นเวลา แล้วไหนจะเรามีครอบครัวอยู่ต่างจังหวัดอีก ก็มีผลนะคะ.. ไม่ค่อยได้กลับบ้านเลยขึ้นเวรตึก ประมาณเดือนละ 10 คิว ”

Nurse #19

“ วอร์ดหนักมีพี่ senior น้อยทำให้เวลาขึ้นเวรเราต้องขึ้นมากกว่าเดิม เพราะส่วนใหญ่พี่น้องยังเป็นน้องใหม่เยอะ หนูเป็นรุ่นใหม่ที่พอมีประสบการณ์ ก็เลยต้องขึ้นเวรเยอะ.....ลงไปก็จะนอน”

Nurse #28

“ เวลาพัก เราก็อาจจะพักจริงๆนะ ได้กลับบ้าน มีเวลาให้แม่บ้าง ดูแลคนอื่นมานานแล้ว ”

Nurse # 48

“ จะว่าไปนะคะ การให้ทำงานควบเวรนะ ข้อดีมากกว่า เราเดินทางออกมาทำงานที่เดียว สองเวร แล้วเวลางานยุ่งๆ เรามีเวลาเก็บรายละเอียดงาน บางครั้งทำงานเวรเดียว งานยังเก็บรายละเอียดไม่หมดเลยการให้ขึ้นเวรควบ ก็มีผลดี ทั้งเพื่อสวัสดิภาพความปลอดภัยในการเดินทางและการทำงานให้เรียบร้อยของพวกเรา ”

Nurse # 13

“ ทุกวันนี้เวลาทำงาน แล้วก็ต้องมีต่อประชุม งานกรรมการต่างๆ มาเข้าประชุม แล้วต่อเวรหรือลงตึกต่อประชุม หน้าที่ของพยาบาลนี้รับผิดชอบมาก ”

Nurse # 10

“ หนูต้องขอเวรหยุดยาวๆเดือนละหนึ่งครั้ง พ่อแม่ ลูกอยู่ที่ต่างจังหวัด บางครั้งก็อยากได้เวรเทศกาลนะ เงินก็อยากได้...”

Nurse # 9

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ญาติผู้ป่วย ลักษณะการทำงานกับผู้ป่วยเรื้อรังที่มีอาการคงที่ เกิดภาวะการทำงานจำเจ หรือ การเผชิญกับผู้ป่วยภาวะวิกฤติ ปัญหาสิ่งแวดล้อม เพราะความพร้อมใช้ หรือความสะอาดของสิ่งแวดล้อม เอื้อต่อการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลทั้งสิ้น ดังข้อมูลต่อไปนี้

“ สิ่งที่มีผลกับความสุขในการทำงานของหนูหรือคะคนไข้ ญาติคนไข้ ด้วยนะคะ เช่น ถ้าญาติคนไข้เยอะ ..ก็ทำให้บรรยากาศน่าเบื่อละ หรือลักษณะคนไข้ เดียวนี้มีแต่คนไข้ติดเตียงมากขึ้น ภาระงานแต่ละวันมาก”

Nurse #16

“ ขึ้นกับแต่ละวันที่เราเจออะไรบ้าง..เช่น วันที่ยุ่ง? บางทีอาจเป็นวันที่คนไข้มีปัญหามาก ต้องติดต่อประสานงานมาก... เช่น คนไข้ Bleed หากจุด stop bleed...ต้องมีการประสานไปที่ทันตแพทย์ ENT..”

Nurse # 1

“ ทุกวันเราก็อยากมีความสุข ขึ้นกับว่าจะมีเหตุการณ์อะไรมาที่จะเกิดขึ้นในเวรวันนี้ ”

Nurse # 11

“ การได้ทำหน้าที่ของพยาบาล และดูแลผู้ป่วยได้เต็มที่ค่ะ ไม่ใช่หน้าที่อื่นๆที่ไม่ใช่หน้าที่พยาบาล เพราะเป้าหมายเราต้องการให้ผู้ป่วยปลอดภัย แต่สิ่งแวดล้อมอะไรก็ล่ะที่มีผล เครื่องมือ อุปกรณ์ค่ะ ที่ควรมีความพร้อมใช้ ”

Nurse # 3

“ หนูหมายถึง ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือนะ...ไม่ใช่ ไม่มี ใช้ไม่ได้ ต้องรอ วิ่งยืมบอร์ดอื่นฝั่งตรงข้ามหรือโทรยืมกัน แสงสว่างด้วย รวมไปถึงอะไรละ ระบบการช่วยเหลือ เครื่องเสียง เวลาcode ”

Nurse # 22

“ ความพร้อมในการให้ใช้ เครื่องป้องกันร่างกาย เช่น ยกตัวอย่างง่ายๆ การใช้ถุงมือ การที่ต้องให้จำกัดการใช้ของป้องกันความเสี่ยง นโยบายให้ช่วยกันลดต้นทุน ”

Nurse #26

“ ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ มีความสำคัญ เพราะถือเป็นความพร้อมของหน่วยงาน ”

Nurse # 18

“ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงไฟ ไม่สว่างพอ การจะเปิดเส้นคนไขยากๆ หรือ ห้องแคบ การจะเข้าไป CPR ล้วนมีความสำคัญ ”

Nurse # 13

“ การทำงานในที่สิ่งแวดล้อมที่สะดวกในการเดินทาง การกินอยู่ มีผลต่อการใช้ชีวิต และทำงานอย่างมีความสุขค่ะ ”

Nurse # 25

“ สิ่งแวดล้อมทุกอย่างนะคะ มีผลหมด ไม่ว่าจะสถานที่ทำงาน แสง เสียง ปัญหาไม่ไหล ไฟดับ พนักงานทำความสะอาดทำงานไม่เรียบร้อย หาตัวไม่ได้ ความพร้อมอุปกรณ์ของใช้ เครื่องมือต่างๆ.. ”

Nurse # 15

5. การได้รับโอกาสสนับสนุนการศึกษาในการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้า

ในวิชาชีพ

การใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่บ่งบอกคุณภาพของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานของพยาบาล ในปัจจุบันที่มีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างมากพยาบาลมีโอกาสในการรับข้อมูลข่าวสารมากขึ้น การสนใจใฝ่หาความรู้ด้านที่ตนสนใจจึงเป็นเรื่องที่ต้องการได้รับการสนับสนุนโอกาส เพื่อใช้เวลาในการศึกษาและนำความรู้กลับมาพัฒนาหน่วยงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล

“ การจะได้เรียนสิ่งที่เราสนใจ บางครั้งเราก็ต้องรอเวลาตามคิว เพราะการส่งเรียนตามความต้องการหรือรพ. ต้องการให้เรียน แต่ถ้าให้เราเรียนในสิ่งที่เราไม่ชอบ...”

Nurse # 14

“ การที่เราสนใจสิ่งที่อยากเรียนด้านอื่น แต่ไม่มีโควตาการส่งเสริม ก็ต้องไปเรียนเรื่องที่รพ. ส่งให้เรียน ทั้งๆที่เราไม่ชอบ ”

Nurse # 20

“ การที่จะไปเรียนอะไร ก็ต้องรอคิวเข้าใจนะ แล้วถ้าปีนี้คนที่ได้คิวไปสอบไม่ได้ คนต่อไปต้องยอมรับว่าก็เสียโอกาสมัย ”

Nurse # 3

“ การอบรม ประชุมวิชาการข้างนอก เดียวนี้ไม่มีการส่งเลย มีแต่การให้อบรมภายในรพ. ใครจะไปอบรมภายนอกต้องหากันเอง ลงทะเบียนกันเอง ”

Nurse # 1

การจัดสามอันดับแรกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

จากการศึกษาคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ ในการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่สำคัญ เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ซึ่งได้ถามถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุด สามอันดับ ได้คำตอบดังนี้ ตามลำดับ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการสัมภาษณ์ กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ อันดับ 1 ของความสุขในการทำงาน ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“ งานจะหนักหรือเบา ไม่สำคัญเท่ากับการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีนะคะ ”

Nurse # 22

“ เพื่อนร่วมงานคะ 40-50% เลยนะ เพราะเราขึ้นเวรด้วยกัน ทำงานด้วยกัน ทุกคนต้องการ เพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือกัน มีน้ำใจ ”

Nurse # 1

“ ปัจจัยภายนอก ...ตั้งแต่เพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นส่วนที่ทำให้เรามีความสุขนะ ทุกวันที่มาทำงาน เราก็เหมือนพี่น้องกัน ”

Nurse # 8

“ แม้ว่าคนไข้เต็ม แต่ถ้าเรามีเพื่อนร่วมงานที่ดีงานก็เสร็จเร็ว เราก็อยากขึ้นเวรด้วย ”

Nurse # 2

“ ..เพื่อนร่วมงาน สำคัญเลย เจอคนดี มีน้ำใจก็ดี ทำงานได้เร็ว บางที งานยุ่ง รับผิดชอบ ติตๆกัน แต่ก็สนุก ช่วยกันทำงาน ”

Nurse # 23

“ ..เพื่อนร่วมงานคะ...ถ้าเพื่อนร่วมงานดี เราสบายใจก็ทำงานมีความสุข ”

Nurse # 20

“ บางครั้ง หนูยอมรับเลยคะ ว่าต้องดูตารางเวร ว่า วันนี้ หนูจะต้องขึ้นกับใคร ”

Nurse # 12

“ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ก็ไม่มีปัญหากังวลใจ ”

Nurse # 24

“ เพื่อนร่วมงานค่ะ สำคัญแน่ๆ เพราะอยู่ด้วยกันตลอด เหมือนประมาณว่า ทีมดี งานเดิน ถ้าคนเอาเปรียบคนอื่น ยังไงก็ไม่มีใครชอบ ถึงแม้จะเป็นคนโปรดหัวหน้า ทำงานให้แต่หัวหน้า เอาหน้า ประจบประแจง แต่จริงๆก็ไม่มีใครชอบ ”

Nurse # 25

“ หนูคิดถึงเพื่อนร่วมงานค่ะ ...อันดับแรกเลย มีผลมากเลย ถ้าเราขึ้นเวรกับคนที่มีความคิดต่าง ก็ไม่มีความสุขในการทำงาน ”

Nurse # 15

“ อันดับแรก หนูคิดว่า ...เพื่อนร่วมงานมีผลมากค่ะ เพราะต้องทำงานด้วยกัน ประสานงานกัน ”

Nurse # 30

“ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานกันนี้ละสำคัญ เพราะ การเข้าใจกันในการทำงาน ทุกคนในทีมต่างรับผิดชอบดี งานก็ดี มีความสุข ”

Nurse # 28

“ เท่าที่มอง...อันดับแรกเลยนะ คือเพื่อนร่วมงาน เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี จะส่งผลไปถึงบรรยากาศการทำงานเลยนะเพราะถ้าบางคนไม่ช่วยกันทำงาน ก็ทำให้เราไม่อยากทำงานได้นะ ”

Nurse # 2

“ เพื่อนร่วมงาน ทีมเรานี้ละ เพราะบางวันเราต้องอยู่ด้วยกัน ถึง 16 ชม.ก็มีนะ”

Nurse # 13

“ เพื่อนร่วมงานค่ะ...แน่นอนเลย เพราะถ้าเพื่อนร่วมงานดี ก็จะดีมากเลย ตั้งแต่บรรยากาศการทำงานและการทำงานที่เข้าใจกัน ช่วยกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำงาน ไม่สนใจ หน้าที่ใครก็จะทำแค่ส่วนของตัวเอง ยังไม่นับถึงสหสาขาวิชาชีพนะคะ...”

Nurse # 21

“ ส่วนใหญ่ ..คนนี้ละคะ เพราะในสังคม ก็มีทั้งเพื่อนร่วมงานที่ดี และไม่ดี นี้จะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ”

Nurse # 10

“ สัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน เพราะถ้าเราทำงานร่วมกันไม่ได้ คิดต่างกัน ก็จะไม่มีความสุขในการทำงาน ”

Nurse # 4

2. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ

ปัญหาด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ นับเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่าง ให้คะแนนเป็นอันดับที่ 2 แม้ว่าการมีเงินจะไม่ใช่ว่าความสุขที่แท้จริง การที่มีเงินมากขึ้นจะทำให้มีความสุขมากขึ้น เพราะมีรายได้ที่ตอบสนองความจำเป็นในครอบครัวได้จึงขอนำเสนอตัวอย่างคำกล่าวเหล่านั้น ดังนี้

“ อันดับแรกนะคะ สำหรับหนู..ค่าตอบแทนคะเราทำงานต้องหาเลี้ยงครอบครัว ก็ควรให้ได้ตามสมควรเหมาะสม เพราะงานของพยาบาลเป็นงานที่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด ความสุขในการทำงานที่เห็นผู้ป่วยปลอดภัย หายกลับบ้านได้ โดยเฉพาะเวลาที่มาด้วยอาการผิดปกติกมาก แล้วกลับบ้านได้ญาติก็พึงพอใจ นี่คือสุดยอดของคุณค่างาน แต่ปัจจัยที่หนูบอกเรื่องค่าตอบแทน เพราะเรายังต้องดำเนินชีวิตนะคะ มีครอบครัวต้องดูแล ”

Nurse # 15

“ การทำงานเราก็ทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัวนะคะ ก็ไม่ใช่ที่เราคิดถึงแต่เงินนะคะ คือระหว่างที่เราทำงาน เราก็อุ้มเท เต็มที่นะคะในการช่วยเหลือให้การพยาบาลผู้ป่วยจนรอด ปลอดภัยแต่ถ้าคิดถึงปัจจัยที่จะทำให้เรามีความสุข ก็ขอตอบค่าตอบแทนคะ..เชื่อว่ามนุษย์เราทุกคนมาทำงานก็ต้องการเงินคะ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญ ถ้าเรามีเงินก็จะสามารถไปดูแลครอบครัวได้ ไม่เกิดปัญหาครอบครัว เราไม่ได้เป็นครอบครัวที่รวย ”

Nurse # 4

“ ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้เรามีความสุขในการทำงาน.. ค่าตอบแทนคะ... เดียวนี้ เราต้องผลมผลสานความคิดกับเด็กรุ่น gen Y บ้างละนะคะ จะให้เสียสละๆอย่างเดียว ตลอด บางครั้งก็ท้อถอยเหมือนกันนะ จริงอยู่ เราทำงานอยากเห็นผู้ป่วยปลอดภัย และหายดี ได้กลับบ้านแต่นั้นคือความสุขพื้นฐานของวิชาชีพนะคะ ”

Nurse # 19

“ ต้องยอมรับกันนะคะ ว่า เศรษฐกิจไม่ดีเลย เรามาทำงานก็ต้องการเงิน ค่าตอบแทน เพราะเราต้องการเงินในการดำรงชีวิต ”

Nurse # 5

“ จริงๆแล้ว หนูเชื่อว่า พยาบาลทุกคน น่าจะรู้สึกเหมือนกัน ว่าเวลาเราทำงานเต็มที่ และรู้สึกมีความสุขที่เห็นคนไข้รอด และดีขึ้นๆ เพราะต้องการให้ผู้ป่วยปลอดภัย สุขสบาย นี่เป็นพื้นฐานเลยนะคะ แต่เรื่องของค่าตอบแทน ที่เราสมควรได้รับ ก็จะทำให้เรามีความสุขมากขึ้น แต่ที่นี้ เราทำงาน ICU ไม่มีค่าพิเศษใดๆ แม้แต่ค่าเวร ก็ เท่ากัน เวรป่วย ดึก ค่าดูแลผู้ป่วยใส่เครื่องช่วยหายใจก็ไม่มี ค่าไปประกอบวิชาชีพก็ไม่มี อยากให้มีการพิจารณาเหมือนที่อื่นๆคะ ”

Nurse # 2

“ คำตอบแทนอีกนะคะ ถ้าให้น้อย ก็อาจจะทำให้มีโอกาสมองไหลไปได้นะคะ ต้องยอมรับว่ามีผล
 จูงใจทำให้เราตัดสินใจอะไรได้ง่ายขึ้น ”

Nurse # 22

“ ช่วงแรกๆที่ทำงาน หนูเคยคิดนะว่าจะทำงานพยาบาลได้ก็ปี แต่พอทำไปแล้วเริ่มเป็นงานกับระบบ
 แล้วตอนที่รู้สึกดีใจ อิมใจ น่าจะใช้นะ ..คือเห็นคุณยายดีขึ้น รอด กลับบ้านได้ นี่คือ ความสุขจริงๆนะ
 เราช่วยกันดูแลให้คุณยายดีขึ้นกลับบ้านได้ เมื่อคุณยายมาากกลับบ้าน ความรู้สึกนี้ยังคงมีอยู่นะคะ..
 แต่ว่าถ้าถามปัจจัยที่ทำให้เรามีความสุขในการทำงาน ต้องขอตอบว่า คำตอบแทนค่ะ ทำงานมา
 เหนื่อยนะคะ แล้วเราก็ต้องดูแลครอบครัวเราเช่นกัน ในการดำเนินชีวิต.... ”

Nurse # 20

“ สวัสดิการ หนูคิดว่า การใช้สิทธิ์ประกันสังคม..ปัจจุบันนี้ เวลาเราไม่เป็นอะไรมาก เราตรวจที่นี่ แต่
 วงเงินน้อยไปมัยคะ 300 บาท/ครั้ง อยากให้เพิ่มมากกว่านี้คะ ไม่ต้องเสียส่วนเกิน”

Nurse # 24

“ เรามีประกันสังคมก็จริงนะคะ แต่เวลาเราตรวจที่นี่ ให้จำกัดแค่ 300 บาท ต้องจ่ายส่วนเกินอีก แถม
 บางคนเคยไปผ่าตัด กลับมาจะให้แอดมิทพักต่อ ทำให้เราต้องคิดแล้วนะ ว่า สิทธิ์เราได้ยังไงแค่นั้น
 เราจะได้รับการดูแล แค่นั้น ”

Nurse # 18

“ สวัสดิการค่ะ ขนาดสิทธิกรมบัญชีกลาง ยังได้สิทธิ์ค่าห้องอาหารรายวันน้อยเลย ไม่ตอบสนองกับ
 ปัจจุบันเลย อยากให้คิดถึงบุคลากรบ้าง ค่าส่วนเกินต่อวันเยอะนะคะ....”

Nurse # 13

“ การที่มีความเหลื่อมล้ำในการมีอัตราค่าตอบแทน ก็ทำให้เกิดการย้ายหน่วยงานไปได้ ทำให้ขาด
 บุคลากรในที่หนึ่งแต่จัดให้กับอีกที่ ขนาดมีการเสนอให้ลาออกไปเพื่อเข้ามาสมัครใหม่เพราะความ
 ต้องการบุคลากรไว้กับหน่วยงานตนเอง....”

Nurse # 3

3. ปัจจัยสมมูลของเวลางานและครอบครัว

ปัจจัยที่สังคมปัจจุบันให้ความสำคัญอย่างมาก ซึ่งขณะที่มีการขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาล อีกทั้งสภาพสังคม เศรษฐกิจ การคมนาคม ล้วนส่งผลต่อการทำงาน การใช้เวลากับครอบครัว เป็นความสุขที่ต้องการมากขึ้น จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้อมูลแสดงถึงความต้องการเวลาให้กับครอบครัว บิดามารดา สามี และบุตร ดังเช่นข้อมูลต่อไปนี้

“ ...ชีวิตพยาบาล รับผิดชอบเยอะนะคะ แล้วเวลาของเรา พ่อแม่ สามี และลูกเราอีก บางทีถึงต้องแลกเพราะอยากมีเวลาให้ครอบครัว ”

Nurse # 47

“ บางที ก็เกรงใจเพื่อนร่วมงานนะ เรามีลูก ถึงจะโตแล้วก็เถอะ ลูกเราเป็นผู้หญิง เราก็อห่วงนะ สามีทำงาน ต่างจังหวัดเราก็ไม่สามารถขึ้นเวรบายดึกได้ ”

Nurse # 14

“ ..บางครั้งก็คิดนะ การไปทำงานอย่างอื่น ที่ได้หยุดตามเทศกาล ทำงานเป็นเวลา ดีกว่า ไปไหนกับครอบครัวได้ แต่บางครั้งก็รู้สึกนึกถึงคุณค่าของอาชีพ ทุกครั้งที่ผู้ป่วยดีขึ้น และปลอดภัยก็จะรู้สึกดีมาก รู้สึกมีความสุขที่เราช่วยได้ ”

Nurse # 5

จากผลการวิจัย ทำให้เกิดความเข้าใจถึงการสร้างความสุขในที่ทำงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และคนทำงานมีความสุขในที่ทำงาน โดยเฉพาะ ปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ลักษณะคนทำงานที่มีความสุขคือ ต้องสามารถจัดการสมดุลชีวิตได้ มีความตระหนักว่างานที่ต้องรับผิดชอบส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ มีผลงานเชิงประจักษ์ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นที่รักเพื่อนร่วมงาน สำนึกรับผิดชอบสังคมมีครอบครัวอบอุ่น คุณภาพชีวิตดี

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยการเก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างในการวัดระดับความสุขในการทำงาน คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ในหน่วยงานต่างๆ ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยสามัญชาย หอผู้ป่วยสามัญหญิง หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยวิกฤติ หน่วยไตเทียม และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 61 คน

กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน โดยการสุ่มจากทุกๆหน่วยงาน จำนวน 31 คน

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อวัดระดับความสุขตนเอง (Happinometer) ซึ่งได้จากการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขอย่างต่อเนื่อง โดยการพัฒนาของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2555) สถาบันวิจัยพัฒนาประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเครื่องมือที่ใช้ประโยชน์ได้จริง และใส่ใจในทุกมิติของการดำเนินชีวิต เพื่อความสมดุลของชีวิต ได้แก่ ความสุข 9 มิติ

คือ 1) ด้านสุขภาพกายและใจ 2) ด้านการผ่อนคลาย 3) ด้านการมีน้ำใจ 4) ด้านจิตวิญญาณ 5) ด้านครอบครัว 6) ด้านสังคม 7) ด้านการพัฒนาหาความรู้ 8) ด้านการเงิน และ 9) ด้านการงาน
ข้อมูล ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ความพอเพียงของรายได้ สถานภาพการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ (multiple choice)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดระดับความสุข ทั้ง 56 ข้อ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดของความสุขทุกมิติ ที่ได้รับการศึกษาความตรงตามเนื้อหา และการประชุมร่วมกับผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านคุณภาพชีวิต ความสุข สุขภาพจิตแล้ว 9 ครั้ง และการศึกษาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือแล้ว โดยมีค่า Cronbach's Alpha Coefficient จำแนกตามองค์ประกอบหลัก

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดย

1.3.1 ผู้วิจัยดำเนินการเรื่องผ่านคณะเวชศาสตร์เขตร้อน และผู้อำนวยการโรงพยาบาล ภายหลังการผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะเวชศาสตร์เขตร้อนแล้ว

1.3.2 ดำเนินการติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล เวชศาสตร์เขตร้อน เพื่อขออนุญาตในการเก็บข้อมูล

1.3.3 ผู้วิจัยได้แจกแบบสำรวจให้แก่พยาบาลด้วยตนเอง และติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจระดับความสุขด้วยตนเองที่ได้รับกลับมาจากกลุ่มตัวอย่าง และมีความสมบูรณ์ครบถ้วน จำนวนทั้งสิ้น 61 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแตกต่าง ซึ่งสามารถนำผลการเก็บข้อมูลมาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1.5 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพประจำการเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.36 มีผู้ชายเพียงคนเดียว โดยมีกลุ่มผู้มีอายุ มากกว่า 36 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.2 และรองลงมาคือ กลุ่มอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 คิดเป็นร้อยละ 27.9 อีกทั้งกลุ่มอายุระหว่าง 26-35ปี คิดเป็นร้อยละ 23 อีกกลุ่มหนึ่ง ทั้งหมดส่วนใหญ่มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.1 และมีสถานภาพหม้าย หย่า /แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ 6.6 ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 9.8 ด้านประสบการณ์ระยะเวลาทำงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.9 ในขณะที่ระยะเวลาทำงานมากกว่า 13 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.6 สำหรับรายได้ พบว่า พยาบาลกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท และช่วงระดับ

รายได้ 25,001-30,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 24.6 , 23ตามลำดับ และรายได้ที่มากกว่า 50,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 3.3 สำหรับสถานะความเป็นอยู่ซึ่งจัดว่ารายได้ค่อนข้างมาก พบว่า มีทั้ง ผู้ที่มีความเป็นอยู่พอใช้และเหลือเก็บ คิดเป็นร้อยละ 57.4 และผู้ที่มีความเป็นอยู่แบบพอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ คิดเป็นร้อยละ 42.6

1.5.2 ผลการศึกษาความสุขโดยรวม และรายด้าน

การศึกษาวิจัยระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล จากตารางที่ 4.2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีความสุขในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ($\bar{x}=62.53$ S.D =7.05) และเมื่อพิจารณารายด้านของความสุขในการทำงาน ได้ผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

1) *อันดับที่ 1* ได้แก่ ความสุขรายด้านจิตวิญญาณ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x}=73.93$ S.D =11.47) และพบว่า แบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ มีความสุขและมีความสุขอย่างยิ่ง โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 50.8 และกลุ่มระดับที่มีความสุข ร้อยละ 49.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}=73.99$,S.D=.50) ระดับ มีความสุข

2) *อันดับที่สอง* ได้แก่ ความสุขด้านการมีน้ำใจดี พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน โดยส่วนใหญ่ มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 63.9 มีความสุขอย่างยิ่ง ถึงร้อยละ 36.1 ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}=70.79$,S.D= .48) ระดับ มีความสุข ซึ่งต่างกับการศึกษาของชุตติกาญจน์ เปาพวย (2553) ที่พบว่าความสุขทางด้านจิตใจ น้ำใจของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด

3) *อันดับสาม* ได้แก่ ความสุขด้านการพัฒนาความรู้ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือมีความสุข และมีความสุขอย่างยิ่ง ถึงร้อยละ 68.9 และ 24.6 ตามลำดับ และมีส่วนน้อยที่ยังรู้สึกว่าจะไม่ค่อยมีความสุขกับการพัฒนาความรู้ คิดเป็นร้อยละ 6.6 ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}=61.28$, S.D = .53) ระดับ มีความสุข และความสุขด้านสุขภาพกายดี ที่มีคะแนนเฉลี่ยรายด้านเท่ากัน ($\bar{x}=62.29$ S.D.11.95) และสามารถแบ่งได้เป็นสามระดับ ได้แก่ โดยแบ่งได้เป็นถึง 3 ระดับ คือส่วนใหญ่ มีความสุข คิดเป็น ร้อยละ 70.5 และมีความสุขอย่างยิ่ง ถึงร้อยละ 18 และมีเพียงส่วนน้อยที่ไม่มีมีความสุข / พอใจ ที่ระดับร้อยละ 11.5

4) *อันดับที่ 4* ได้แก่ ความสุขรายด้านสังคมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน แบ่งออกได้เป็นสามระดับ ได้แก่ ไม่มีมีความสุข ร้อยละ 9.8 มีความสุข ร้อยละ 70.5 และ มีความสุขอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 19.7 ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}=62.02$, S.D = 10.97)

5) *อันดับที่ 5* ได้แก่ ความสุขด้านการเงิน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน พบว่า ระดับที่มีความสุข ร้อยละ 75.4 และมีความสุขอย่างยิ่ง ถึง

ร้อยละ 13.1 แต่ก็พบที่ยังไม่มีความสุข ร้อยละ 11.5 โดยค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x} = 61.11$, S.D = 13.72) ระดับ มีความสุข

6) *อันดับที่ 6* ความสุขด้านการงานนั้น พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เวชศาสตร์เขตร้อน มีค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x} = 58.44$, S.D = 11.29) ระดับ มีความสุข กลุ่มที่มีความสุข คิดเป็น ร้อยละ 77 และที่ไม่มีความสุขร้อยละ 16.4 และคนที่มีความสุขอย่างยิ่ง คิดเป็น ร้อยละ 6.6

8) *อันดับที่ 7* ได้แก่ ความสุขด้านครอบครัว ซึ่งพบว่า สามารถแบ่งออกได้ เป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 3.3 ไม่มีความสุข ร้อยละ 37.7 ซึ่งอยู่ในระดับพอกับกลุ่มที่มีความสุข ร้อยละ 36.1 และมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 23 โดยมีคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x} = 55.19$, S.D = 19.13) ระดับมีความสุข

9) *อันดับสุดท้ายที่มีคะแนนน้อยที่สุด* ได้แก่ ความสุขรายด้านการผ่อนคลายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ คือ ไม่มีความสุขถึง ร้อยละ 32.8 ระดับที่มีความสุข ร้อยละ 62.3 และมีบางส่วนที่ความสุขอย่างยิ่ง คิดเป็น ร้อยละ 4.9 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x} = 53.36$, S.D = 11.53) ซึ่งนับว่ามีความสุข ระดับมีความสุข

10) สำหรับความสุขโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนมี 2 ระดับ ได้แก่ มีความสุข และมีความสุขอย่างยิ่ง โดยคิดเป็นร้อยละ 93.44 และ 4.92 ตามลำดับ มีเพียงส่วนน้อยมากที่ไม่มีความสุข ร้อยละ 1.63 และค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x} = 62.53$, S. D = 7.05) ระดับมีความสุข

ความสุขในการทำงานรายด้านจำแนกหน่วยงาน

ระดับความสุขด้านสุขภาพกาย พบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ มีความสุข ร้อยละ 70 ซึ่งมีเพียงส่วนน้อย แค่ ร้อยละ 11.5 ที่อยู่ในระดับ ไม่มีความสุข และมีกลุ่มที่มีความสุขอย่างยิ่ง ถึง ร้อยละ 18 อีกทั้งหากพิจารณารายหน่วยงานจะเห็นได้ว่า ส่วนใหญ่คือ หอผู้ป่วยพิเศษ และสามัญ เป็นกลุ่มที่อยู่ในระดับ มีความสุข มากที่สุด แต่ละหน่วยงานมีเพียงส่วนน้อยที่ไม่มีความสุข

ระดับความสุขด้านการผ่อนคลาย พบว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ โดยหอผู้ป่วยพิเศษ และสามัญมีกลุ่มคนส่วนใหญ่ ที่อยู่ในระดับ มีความสุข ร้อยละ 62.3 และระดับมีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 4.9 สำหรับส่วนที่อยู่ ระดับ ไม่มีความสุข นั้น ร้อยละ 32.8 และอยู่คู่ละกันในแต่ละหน่วยงาน

ระดับความสุขด้านการมีน้ำใจ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความเห็นว่าอยู่ในระดับ มีความสุข และ มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 63.9 และ 36.1 ตามลำดับ

ระดับความสุขด้านการจิตวิญญาณ พบว่า มีความเห็นอยู่ในระดับครึ่งหนึ่ง คือ แบ่งออกเป็น ระดับไม่มีความสุข และ มีความสุข ร้อยละ 49.2 และ 50.8 ตามลำดับ

ระดับความสุขด้านครอบครัว พบว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 ระดับ ได้แก่ ไม่มีความสุข อย่างยิ่ง ไม่มีความสุข มีความสุข และ มีความสุข อย่างยิ่ง โดยระดับความสุขที่ไม่มีความสุข และ มีความสุข พอๆกัน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และ 36.1 ตามลำดับ ระดับ มีความสุขอย่างยิ่ง คิดเป็นร้อยละ 23 มีเพียงส่วนน้อยที่อยู่ระดับ ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง คือ ร้อยละ 3.3

ระดับความสุขด้านสังคม พบว่าพบที่วิทยาลัยพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีความสุขระดับ มีความสุข ถึงร้อยละ 70.5 และ มีความสุขอย่างยิ่ง 19.7 มีเพียงส่วนน้อยที่แสดงความเห็นอยู่ในระดับ ไม่มีความสุข ร้อยละ 9.8

ระดับความสุขด้านใฝ่หาความรู้ดี พบว่าพบที่วิทยาลัยพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ให้ความเห็นอยู่ในระดับ มีความสุข ถึงร้อยละ 68.9 และ มีความสุขอย่างยิ่ง ถึง 24.6 ส่วนน้อยที่ไม่มีความสุข คิดเป็นร้อยละ 6.6

ระดับความสุขด้านการเงิน พบว่าพบที่วิทยาลัยพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุข คิดเป็นร้อยละ 75.4 มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 13.1 และส่วนที่อยู่ระดับ ไม่มีความสุข ร้อยละ 11.5 เป็นผู้ที่ทำงานแผนกหอผู้ป่วยพิเศษ และ หอผู้ป่วยนอก

ระดับความสุขด้านภาระงาน พบว่า แบ่งออกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ไม่มีความสุขมีความสุข และ มีความสุขอย่างยิ่ง โดยส่วนใหญ่ อยู่ในระดับ มีความสุข ถึงร้อยละ 77 มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 6.6 และส่วนน้อยที่อยู่ระดับ ไม่มีความสุข ร้อยละ 16.4

ระดับความสุขโดยรวม พบว่าพบที่วิทยาลัยพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีความสุขระดับ มีความสุข ถึงร้อยละ 93.44 และ มีความสุขอย่างยิ่ง ร้อยละ 4.92 สำหรับระดับไม่มีความสุข จึงนับว่าน้อยมาก คิดเป็นร้อยละ 1.63

11) ผลการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณารายด้านในการจำแนกหน่วยงาน แล้วพบว่ามียอดเฉลี่ยดังนี้

(1) ความสุขด้านจิตวิญญาณ ที่พบว่า เป็นความสุขด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดโดยหน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ย สูงสุดคือ หอผู้ป่วยนอก และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล (\bar{x} = 78.75, S.D = 11.59 และ 7.58) ตามลำดับ และหน่วยไตเทียม ที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ (\bar{x} = 66.66, S.D = 11.08)

(2) ความสุขด้านน้ำใจ หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก (\bar{x} = 76.11, S.D = 5.88) หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล (\bar{x} = 63.89, S.D = 11.35)

(3) ความสุขด้านความรู้ หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ไตเทียม ($\bar{x} = 54.16$, S.D =4.80) และหอผู้ป่วยวิกฤติที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 69.69$, S.D =15.08)

(4) 2.11.4 ความสุขด้านสังคม หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล($\bar{x} = 55.35$, S.D =11.78) หอผู้ป่วยสามัญมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 65.88$, S.D =10.77)

(5) ความสุขด้านสุขภาพกาย พบว่า คะแนนเฉลี่ย ที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ หอผู้ป่วยพิเศษ ($\bar{x} =59.52$,S.D = 10.27) และที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือไตเทียม ($\bar{x} =65.83$, S.D=7.07)

(6) ความสุขด้านการเงิน พบว่าหน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ หอผู้ป่วยนอก (50.52,S.D = 14.37) และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 66.96$,S.D = 10.45)

(7) ความสุขด้านการงาน หอผู้ป่วยวิกฤติ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 54.16$,S.D = 10.86) และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 61.42$,S.D = 12.66)

(8) ความสุขด้านครอบครัว พบว่า หน่วยงานที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยสามัญ ($\bar{x} = 47.91$, S.D =15.39) และหน่วยงานที่คะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x} = 71.42$, S.D =9.5)

(9) ความสุขด้านผ่อนคลาย ที่เป็นความสุทางด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ไตเทียม ($\bar{x} = 47.5$,S.D = 9.46) หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x} = 57.14$,S.D = 10.36)

(10) ความสุขโดยรวม หอผู้ป่วยนอกมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 63.78$, S.D=4.95) และหน่วยไตเทียมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 60$,S.D = 5.9)

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

1. ความสุขเกิดจากการมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด เพราะต้องอยู่ทำงานด้วยกัน ช่วยเหลือกันในระหว่างทำงานโดยเฉพาะในเวลาภาระงานมาก และเร่งรีบ

2. นโยบาย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพบว่าให้ความสำคัญกับทุกเรื่อง แต่ให้น้ำหนักที่เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุดเพราะเป็นผลกระทบโดยตรงถึงความสุขในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่ม Gen Y

3. ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ต้องการความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานกับเวลาที่ต้องการอยู่กับครอบครัวมากขึ้นสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนทำงานในยุคไทยแลนด์ 4.0

4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวถึง สิ่งแวดล้อมรอบๆ ได้แก่ แสงสว่าง น้ำไม่ไหล ไฟดับ สัญญาณอัคคีภัย แต่ให้ความสำคัญกับความพร้อมใช้ของเครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์มากที่สุด รวมถึง ญาติผู้ป่วย

5. การได้รับโอกาสสนับสนุนการศึกษาในการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เนื่องจากการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษา พัฒนาความรู้ เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้ได้รับการยอมรับ และส่งเสริม

การจัดสามอันดับแรกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
2. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ
3. ปัจจัยสมดุลของเวลางานและครอบครัว

2. อภิปรายผล

2.1 การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=62.53$, S. D.= 7.05) ซึ่งต่างกับการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาในโรงพยาบาลศิริราชของชุดิ กาญจน์ เปาทุย (2553) ที่พบว่าพยาบาลมีระดับความสุขในการทำงานระดับสูง และความสุขในการทำงานของพยาบาลศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิก โรงพยาบาลศิริราชของปิยะอร ลีละเต็มพงษ์ (2552) ที่พบว่ามีความสุขในการทำงานระดับสูงเช่นกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ เนื่องจากคณะเวชศาสตร์เขตร้อนเป็นคณะที่ไม่ใช่องค์กรขนาดใหญ่ และโรงพยาบาลกำลังอยู่ในระยะการพยายามปรับการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเตรียมรับการตรวจเยี่ยมการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล รวมถึงความพยายามที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆตามที่องค์กรมีนโยบายตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ ดังนั้น การเตรียมสำรวจประเมินเพื่อการตรวจรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ส่งผลให้ภาระงานด้านเอกสารเพิ่มมากขึ้น จึงอาจมีส่วนให้เกิดความเบื่อหน่าย เครียด และมีความสุขในการทำงานลดลง

แต่หากพิจารณาโดยละเอียด จะพบว่า ผลการวิเคราะห์ ความสุขโดยรวม เมื่อแยกตามหน่วยงาน พบว่า มีสามหน่วยงานที่มีระดับความสุขโดยรวมในระดับมากสามอันดับแรก ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยสามัญ และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งมีสองกลุ่มงานที่มีลักษณะงานแบบหอผู้ป่วยนอก คือหอผู้ป่วยนอก และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล คือ การปฏิบัติงานเข้าถึงเย็น ทำให้มี

รูปแบบวิถีชีวิตกับการทำงานที่เหมือนการปฏิบัติงานอาชีพอื่น ในขณะที่ หน่วยไตเทียม และหอผู้ป่วยวิกฤติ มีระดับความสุข น้อยที่สุดสองอันดับสุดท้าย ด้วยบทบาทหน้าที่ ลักษณะงาน ที่ต้องดูแล ให้บริการผู้ป่วยหนัก และการอยู่เวรยามวิกาล หรือการที่ต้องปฏิบัติงานดาวน์ในรายที่มีปัญหาไตวาย ฉับพลัน หรือเพื่อแก้ปัญหาความไม่สมดุล จากการติดเชื้อรุนแรง สอดคล้องกับพรรณณา สืบสุข (2548) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่เหมาะสมกับงาน ความสามารถ ความเป็นลักษณะเฉพาะที่ต้องอาศัย ความชำนาญ จึงทำให้มีความต่างกัน ซึ่งถ้าพิจารณาตามวัตถุประสงค์ของการบริการผู้ป่วย มีความแตกต่างกัน ทั้งจำนวนผู้ป่วย สภาพผู้ป่วย อีกทั้ง อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน การพิจารณาจากข้อมูลรายด้าน จะพบว่า ความสุขด้านจิตวิญญาณดี มีคะแนนความสุขที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ระดับ คือ มีความสุขและมีความสุขอย่างยิ่ง โดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับที่มีความสุขอย่างยิ่ง ถึงร้อยละ 50.8 และกลุ่มระดับที่มีความสุข ร้อยละ 49.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x} = 3.50$, $S.D = .504$) ซึ่งเป็นไปได้จากการที่พื้นฐานจิตใจของพยาบาลมีความเมตตา กรุณา และความเป็นวิชาชีพ ที่ทำการพยาบาลเพื่อต้องการช่วยเหลือผู้ที่เจ็บป่วย อีกทั้งเห็นได้ว่า สอดคล้องกับการศึกษาของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพถือว่าเป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้วยความรัก ความเมตตา มีศรัทธาที่ดี ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมศาสนา และเห็นได้จากการที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการตักบาตรในวาระสำคัญๆ เสมอ และการจัดสถานที่สำหรับตักบาตรทุกเช้าให้แก่บุคลากรและผู้ป่วยบริการ ญาติผู้ป่วย และหอผู้ป่วยวิกฤติ ซึ่งมีคะแนนด้านจิตวิญญาณที่ดี เพราะมีการนิมนต์พระให้ผู้ป่วยและญาติ รวมถึงบุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมด้วย โดยเฉพาะกรณีผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤติที่เป็นระยะสุดท้าย เน้นการดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคองเพื่อให้ผู้ป่วยมีความสุขสงบ อีกทั้งเป็นการเตรียมใจญาติด้วย

2.2 สำหรับการจัดอันดับคะแนนโดยรวมของความสุขรายด้าน พบว่า 1) ความสุขด้านจิตวิญญาณ 2) ความสุขด้านน้ำใจ 3) ความสุขด้านการไฟหาความรู้ 4) ความสุขด้านสังคม 5) ความสุขด้านสุขภาพ 6) ความสุขด้านการเงิน 7) ความสุขด้านการงาน 8) ความสุขด้านครอบครัวและที่คะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการผ่อนคลาย ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของกรณีศึกษา: โรงพยาบาลศิริราชของชุตติกาญจน์ เปาหุย (2553) ที่แม้จะดูว่างานของที่โรงพยาบาลศิริราชมีภาระงานหนัก คนไข้จำนวนมาก แต่คะแนนด้านการผ่อนคลายต่ำที่สุด และคะแนนความสุขโดยรวมสูงและการที่คะแนนความสุขด้านผ่อนคลายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนมีคะแนนน้อยอาจเนื่องมาจากพยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนมีจำนวนน้อยและในขณะที่การพัฒนาโรงพยาบาลขยายขึ้น และมีลักษณะผู้ป่วยที่เปลี่ยนไปจากเดิมมากขึ้น โดยพบเป็นกลุ่มผู้ป่วยสูงอายุติดเตียงจำนวนมาก การขึ้นเวรทำงานจึงมีชั่วโมงการทำงานมากตามหลักการผลิตภาพทางการพยาบาล (productivity) และ ที่พบได้ว่าความสุขด้านการเงิน อยู่ในระดับที่ดี โดยเมื่อพิจารณาหน่วยงานที่มีความสุขมากที่สุด ได้แก่ ไตเทียม มีความสุข ร้อยละ 100 หอผู้ป่วยนอก และหอผู้ป่วยพิเศษ มีระดับ

ที่ไม่มีความสุข ด้านการเงิน ร้อยละ และ ตามลำดับ เนื่องจากลักษณะงานไตเทียมเป็นงานแบบผู้ป่วยนอกเป็นงานที่ปฏิบัติเป็นรอบวงจรการฟอกเลือด และทำการวันละสองรอบ ในขณะที่อัตราค่าตอบแทนที่ได้ดีมาก คือ คิดเป็นรอบๆละ 1,100 บาทต่อ 5 ชั่วโมง ในขณะที่ห่อผู้ป่วยทั่วไป ต้องทำงานล่วงเวลา 8 ชั่วโมง จึงจะได้รับค่าตอบแทน 1,000 บาท หรือ แม้แต่ห่อผู้ป่วยหนัก ต้องทำงาน 8 ชั่วโมงจึงจะได้อัตราตอบแทน 1,200 บาท อย่างไรก็ตาม การทำงานที่มากขึ้นเนื่องจากการมีอัตราค่าล้างบุคลากรไม่เพียงพอ แต่ก็ส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกไม่ได้ผ่อนคลาย ขาดความสุขในการผ่อนคลาย ทำให้คะแนนด้านนี้ต่ำได้ ซึ่งเมื่อพิจารณารายหน่วยงานก็พบว่าคะแนนด้านการผ่อนคลายของหน่วยไตเทียม มีค่าเฉลี่ยคะแนนที่น้อยเช่นกัน ($\bar{x}=48.75$)

2.3 จากคะแนนความสุขด้านสุขภาพกาย พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}=62.29$, S.D =11.95) ที่ระดับปานกลางซึ่งจัดอันดับเป็นอันดับที่ 3 สอดคล้องกับผลการตรวจสุขภาพของปี 2560 ที่ผ่านมาของบุคลากรในโรงพยาบาลที่พบว่า ไขมันในเลือดสูงร้อยละ 57.29 BMI มากกว่าค่ามาตรฐาน ร้อยละ 42.17 BMI มากกว่าค่ามาตรฐานมาร้อยละ 9.05 จึงได้มีการจัดโครงการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรลดค่า BMI ขณะนี้อยู่ระหว่างการติดตามผล

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า แตกต่างจากการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ของชุดิกกาญจน์ เปาทุย (2553) พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขทางกายมากเป็นอันดับที่สอง ($\bar{x}=3.66$) และการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ ของจิตติารีย์ ยงค์ประวัตติ (2556) ที่แม้จะอยู่ระดับปานกลาง แต่คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}=3.48$) ซึ่งเป็นไปได้ที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญและคำนึงถึงสุขภาพบุคลากรจัดให้มีสถานที่การออกกำลังกาย ไม่มีข้อจำกัด และไม่เกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน

2.4 อายุ จากผลคะแนนที่ได้รับไม่มีผลต่อคะแนนความสุขที่แตกต่างอย่างชัดเจนโดยรวม เพราะมีพยาบาลวิชาชีพทุกช่วงวัย จะได้รับการกระจายอยู่ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงาน แม้ว่าจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ระดับความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งต่างกับการศึกษาของนภัสชล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ผู้ที่มีอายุที่มากในช่วง 41-50 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานสูงกว่าอายุในช่วง 21-30 ปี ซึ่งอาจเนื่องจาก ลักษณะการทำงานของพยาบาลเป็นทีม ผู้ที่ยังอายุน้อยประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า อาจได้รับการยอมรับน้อยกว่า ส่งผลต่อความสุขในการทำงานได้ แต่เมื่อการสัมภาษณ์ข้อมูลจะพบว่า ผู้มีอายุมากกว่า มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า และการปรับตัวที่ดีกว่า รวมถึง วุฒิภาวะทางอารมณ์ที่แสดงออกได้ดีกว่า โดยใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น ในบางกรณี อายุ มีความสำคัญเช่นด้านครอบครัว เนื่องจากหน่วยงานที่มีพยาบาลอาวุโสมีครอบครัว ก็จะสัมพันธ์กับความสุขได้ เช่น ห่อผู้ป่วยพิเศษ พบว่า มีพยาบาลอาวุโสจำนวนมาก และมีสถานะสมรส หรือ การที่พบพยาบาลที่ปฏิบัติงานห่อผู้ป่วยสามัญ ที่สมรสแล้วสามีอยู่ต่างจังหวัดก็ส่งผลต่อความสุขด้านครอบครัวมากกว่า

2.5 คะแนนด้านการผ่อนคลาย พบว่า มีคะแนนน้อยที่สุด และที่น่าสังเกตคือ แต่ละหน่วยงานมีคนที่อยู่ในระดับ 'ไม่มีความสุข' ได้แก่ ไตเทียม 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25 หอผู้ป่วยนอก 2 คนคิดเป็นร้อยละ 20 หอผู้ป่วยพิเศษ 6 คน คิดเป็น 31.6 หอผู้ป่วยสามัญ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 และ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 20 ซึ่งบริบทของแต่ละหน่วยงานต่างกัน แต่ไม่มากนัก แต่พบว่า มีระดับความสุขน้อย ต่างกับการศึกษาของโรงพยาบาลศิริราช ที่เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิขนาดใหญ่ ที่มีหน่วยงานมาก ภาระงานมาก ลักษณะผู้ป่วยมีระดับความต้องการพยาบาลมาก แต่ไม่พบว่า คะแนนด้านการผ่อนคลายจะน้อยมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะอัตรากำลังที่มากกว่า สามารถบริหารจัดการให้มีบุคลากร หยุดพักผ่อน หรือเวรหยุดได้ กรณีต้องการผู้ช่วยในยามคับขัน เช่น ไม่สบาย จำเป็นต้องหยุดพักหลายเวรได้ ที่พบเห็นได้ชัดเจน คือหอผู้ป่วยวิกฤติ และไตเทียมในเรื่องของภาระงาน รวมถึงหน่วยงานต่างๆ ในด้านอัตรากำลัง

จากการอภิปรายผลจึงสรุปได้ว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขของพยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนรายด้าน พบว่า อันดับหนึ่ง ได้แก่ ความสุขด้านจิตวิญญาณ ($\bar{x}=73.93, SD=11.47$) ซึ่งด้วยเหตุของการปฏิบัติงานที่บุคลากรพยาบาลมีคะแนนความสุขด้านนี้สูงที่สุด เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณธรรม จริยธรรมประจำใจ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะในการให้การพยาบาลต่อผู้ป่วย ให้ครบองค์รวม เป็นความละเอียดอ่อนด้านจิตใจ โดยเฉพาะ ในยามที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารเมื่อผู้ป่วยมีอาการที่ไม่ดีสอดคล้องกับการพยากรณ์โรค การให้ข้อมูลกับญาติผู้ป่วย และการใช้เวลาของญาติกับผู้ป่วยในวาระสุดท้าย การจัดให้ใช้เวลาช่วงสุดท้ายตอบสนองตามความต้องการของญาติและผู้ป่วย รองลงมาได้แก่ ความสุขด้านการมีน้ำใจดี ($\bar{x}=71.76, SD=9.03$) เป็นการแสดงถึงการมีวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ที่อยู่ร่วมกันด้วยความมีน้ำใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในขณะที่ความสุขในด้านที่มีคะแนนอันดับสาม ได้แก่ ด้านการใฝ่ความรู้ และด้านการมีสุขภาพดี ($\bar{x}=62.29, SD=12.42$ และ 11.95 ตามลำดับ) สามารถอธิบายได้ถึงการอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันที่ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้มีสุขภาพกายดี ซึ่งพบว่า การที่อยู่ในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดเวลาให้มีการออกกำลังกายแอโรบิคตอนเย็นในวันจันทร์ และศุกร์ การจัดให้มีห้องออกกำลังกาย อันดับสี่ ได้แก่ ความสุขด้านการมีสังคมดี ($\bar{x}=62.02, SD=10.97$) การอยู่ในสังคมของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วมกัน ย่อมนำไปให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างดี เพราะการอยู่ในสังคมของคนดี คิดดี ทำดี มีความรู้ความสามารถ ย่อมนำไปในทิศทางที่ดี สร้างสรรค์ สร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ชักพากันทำในสิ่งที่ถูกต้อง สร้างความสุขสบายทางจิตใจ พากันเดินไปในเส้นทางที่เที่ยง และพัฒนาร่วมกัน ตามมาด้วยความสุข เติบโตด้วยด้านส่งเสริม ด้านการเงินดี ($\bar{x}=61.11, SD=13.72$) เนื่องจากปัจจุบันมีการปรับค่าตอบแทน ทำให้การ

ทำงานได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้นมากกว่าเดิม อย่างไรก็ตามการหาได้และใช้เป็น ใช้แบบพอดีรู้จักการวางแผนออมเงิน ย่อมจะทำให้อยู่ได้ไม่ขัดสน ไม่มีปัญหาหนี้สิน เป็นสิ่งที่สำคัญกว่าการหารายได้จำนวนมาก และความสุขด้านการงานดี ($\bar{x}=58.44$, $SD=11.29$) แสดงถึงการที่บุคลากรมีความสุขสบายใจ หรือพอใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจ ในองค์กร มีความมั่นใจหรือพอใจในอาชีพรายได้ การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น

สำหรับความสุขด้านครอบครัว ($\bar{x}=55.19$, $SD=19.13$) ซึ่งพบว่ามีทั้งผู้ที่ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ในขณะที่เดียวกันระดับที่มีความสุข และไม่มีความสุขอยู่ในระดับพอๆกัน และมีกลุ่มที่มีความสุขมาก 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ซึ่งเป็นที่ทราบกันว่าสถาบันครอบครัวเป็นพื้นฐานชีวิตความแข็งแรงของความผูกพันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี แม้กระทั่ง เวลาที่มีปัญหาหรืออุปสรรคและได้รับการช่วยเหลือดูแลกันจากคนในครอบครัว เป็นพลังสร้างความคิด ความเชื่อและความศรัทธาจากครอบครัวไปสู่สังคมได้ สุดท้ายคะแนนความสุขด้านการผ่อนคลายที่พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=53.36$, $SD=11.53$) ปัจจุบันผู้ป่วยที่รับบริการในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุโรคเรื้อรังที่มีปัญหาซับซ้อนทางอายุรกรรม และการติดเชื้อเพิ่มมากขึ้น และการมีกิจกรรมการพยาบาลจะค่อนข้างมาก ได้แก่ กิจกรรมการพยาบาลเพื่อป้องกันการเกิดแผลกดทับ ป้องกันการลัดตกหกล้ม การป้องกันการแพร่กระจายเชื้อดื้อยา ซึ่งต่างจากการดูแลผู้ป่วยโรคทางเขตร้อนในอดีต อีกทั้งบุคลากรที่ทำงานอยู่มีอายุค่อนข้างมากกับกลุ่มที่ยังเป็นเด็กใหม่ ซึ่งมีช่องว่างระหว่างวัยร่วมอยู่ด้วย และพบว่า มีผู้ที่อยู่ในระดับไม่มีความสุขถึง 20 คน คิดเป็นร้อยละ 32.78 จึงเป็นที่น่าสนใจว่า ในขณะที่การขยายการบริการกลุ่มผู้สูงอายุให้มากขึ้น และการทำงานหนักเพียงอย่างเดียว จะทำให้ชีวิตขาดการผ่อนคลาย อย่างไรก็ตามสำหรับคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน อยู่ในระดับที่มีความสุข ($\bar{x}=62.53$)

2.6 จากผลคะแนนเฉลี่ย และการสัมภาษณ์ ทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงประเด็นความสุขที่พยาบาลวิชาชีพ ยึดหลัก Happy Workplace ความสุขในมิติต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมใกล้ชิดกับการดำเนินชีวิตจริง ตั้งแต่ความสุขในด้านสุขภาพ ความสุขของการผ่อนคลาย การมีน้ำใจ จิตวิญญาณ ความสุขด้านสังคม การใฝ่หาความรู้ การเงิน การงาน ด้านครอบครัว และความสุขโดยรวม ซึ่งความสุขเป็นเรื่องของความรู้สึก ปัจเอกบุคคล แตกต่างกันไป การสอบถามสัมภาษณ์ จึงเป็นความคิดเห็นในรายละเอียด ซึ่งโดยรวมพอสรุปได้ว่า ความสุขจากงาน สิ่งแวดล้อม บรรยากาศการทำงาน ปัจจัยต่างๆ เช่น ระบบงาน เพื่อนร่วมงาน การบริหารจัดการ โอกาสความก้าวหน้า ค่าตอบแทนสวัสดิการต่างๆ ความจำเป็นด้านครอบครัว สมดุลเวลาของงานและชีวิต เพราะจากมิติต่างๆเหล่านี้นำไปสู่ชีวิตประจำวัน และการรัก ผูกพันต่อองค์กร หรือไม่ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการบริหารปัจจุบันที่เน้นบุคลากรเป็นสำคัญ เพราะทุนมนุษย์เป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุดในองค์กร ที่ต้องใส่ใจเพื่อการคงอยู่และพัฒนาขององค์กร

ดังนั้นหากกล่าวถึง การสร้างองค์กรให้ก้าวหน้า และสังคมเป็นสุขเบื้องต้น คือทัศนคติส่วนบุคคล ร่วมกับการดำเนินชีวิต การยึดหลักความสุขแบบพอเพียง ที่หมายถึง ความสุขที่เกิดจากความพอใจ มีความยินดีกับปัจจุบัน ซึ่งต่างกับความสุขบริโภคนิยม เพราะเป็นความต่างกันที่เกิดจากความคิดถึงวัตถุ ความต้องการอยากมี อยากได้ และทำให้แก่งแย่งกัน (วรชัย ทองไทย, 2555) จะเห็นได้ว่า สภาพสังคมปัจจุบัน ใช้เวลาทำงานนอกบ้านมาก รวมทั้งการเดินทาง ทำให้เวลาของการให้กับครอบครัวน้อยลง จึงทำให้คนเริ่มมองหาความสุขที่พอเพียง ทุกคนควรพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่หรือเป็นอยู่ และทุกคนควรมุ่งเน้นการทำความดีในสถานะหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด นี่คือ ความพอเพียง พอใจ และเป็นสุข ที่กล่าวมาจึงสอดคล้องกับ Warr (2007) ในคำกล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การตอบสนองทางจิตใจต่อเหตุการณ์ต่างๆ หรือประสบการณ์ในการทำงาน

เมื่อคนมีความพอใจ และพอเพียง จึงหมายถึง การรู้จักพอ ให้พอเหมาะและพอดี ไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไปจนขาดแคลน เป็นเรื่องของความรู้สึกพื้นฐาน ที่ทุกคนสามารถสัมผัสได้ ดังเช่นคำกล่าว “ความสุข เกิดจากความพอดี ความพอดี เกิดจาก ความพอใจในสิ่งที่ตนมี” (แมชีคันสนีย์ เสถียรสุต, 2560) จากผลการศึกษาที่ได้ พบว่า ประเด็นความพอเพียงของรายได้ ผู้ที่มีความเห็นว่าการพอใช้และเหลือเก็บ ทั้งด้านการตอบแบบสอบถามและสัมภาษณ์ มีอัตราที่มากกว่ากลุ่มที่ไม่เหลือเก็บ โดยจากการสำรวจพบว่ามีร้อยละ 57.4 และการสัมภาษณ์ ร้อยละ 61.29 มีอัตราที่พอใช้และเหลือเก็บ และในส่วนที่พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ สำรวจพบร้อยละ 42.6 และสัมภาษณ์พบร้อยละ 38.71 ในตัวอย่างคำตอบจึงเป็นเสมือนคำจำกัดความของความสุขสำหรับบางคน ซึ่งด้วยวัยของพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษากลุ่มที่มีอายุ 20-30 ปี เป็นวัยที่ยังสนุกสนานในการใช้ชีวิตเริ่มต้นทำงาน ประกอบกับปัจจุบันมีสิ่งเร้าใจ และการใช้ชีวิตรูปแบบสมัยใหม่ที่เข้าถึงการซื้อขายสินค้าได้ง่ายทางสื่อสังคมออนไลน์ จึงพอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี และให้คำตอบพอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ เนื่องจากภาระดูแลบิดามารดาที่อยู่ต่างจังหวัด และบุตร จึงควรนำหลักการพอเพียงที่ได้ตั้งคำถามมาใช้ “คนเราถ้าพอใจในความต้องการก็มีความโลภน้อย เมื่อมีความโลภน้อย ก็เบียดเบียนคนอื่นน้อย ถ้าทุกประเทศมีความคิดว่า ทำอะไรต้องพอเพียง หมายความว่า พอประมาณ ไม่สุดโต่ง ไม่โลภอย่างมาก คนเราก็จะอยู่เป็นสุข” (พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช, 2541)

อย่างไรก็ตาม จากการสัมภาษณ์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ทุกคนล้วนให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงาน ซึ่งหัวข้อความสำคัญ ยกตัวอย่างคำกล่าว เช่น

“ สำคัญลึเคะ สำคัญมากด้วย เพราะงานคือส่วนสำคัญในชีวิต เวลาส่วนใหญ่ เราอยู่รพ.นะ ”

“ ความสุขในการทำงาน สำคัญค่ะ.สำหรับการทำงานที่เราต้องรับผิดชอบมากๆ แบบนี้ ถ้าเราไม่มีความสุข เราก็ไม่อยากทำ เบื่อหน่าย ไปๆมาๆ ก็คงเหมือนกับคนที่เขาออกไป ”

Nurse#14

“ สำคัญค่ะ....ถ้าเราไม่มีความสุข เราก็จะทำไม่ได้สินะคะ เช่นถ้าเราอารมณ์ไม่ดี เราก็จะไม่อยากคุยกับคนไข้ ไม่อยากเข้าไปให้คำแนะนำ ”

Nurse#23

“ สำคัญนะคะ..สำคัญจนชวนให้คิดถึงการต่อสัญญาต่ออีปีเล่า ? ”

Nurse# 4

ในขณะที่แนวคิดขององค์กรแห่งความสุขต้องการสร้างให้บุคลากรมีความสุขในทุกๆมิติของการดำเนินชีวิต ทุกคนทำงานต่างต้องการความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาต่างๆที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพทุกคนทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างสูง ความเสียสละ และต้องทำงานภายใต้ความกดดันหลายๆด้าน เช่นสิทธิผู้ป่วย การประสานงานต่างๆ นอกจากงานการพยาบาลแล้วยังต้องทำงานกิจกรรมคุณภาพ การทำงานเอกสารเพิ่มมากขึ้น ทำให้รู้สึกถึงเวลาที่จะต้องให้ทำ และความสามารถที่จะทำให้ได้ดีทั้งสองด้าน เพราะการทำงานเพื่อให้เกิดคุณภาพงานอยู่ที่ไหน จึงอาจเป็นความรู้สึกไม่มีความสุขได้ แต่หากกระหว่างการทำงาน มีความสุขภายใต้ต้นนโยบายการบริหารและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ย่อมส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรได้ การมีความสุขในการทำงานหล่อเลี้ยงจิตใจให้มีพลังต่อได้ และช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และอยากพัฒนางาน ลดการลาออก การป่วย ลา หรือ มาสาย

2.8 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.8.1 ความสุขที่เริ่มต้นจากปัจจัยภายใน คือตนเอง โดยเริ่มต้นที่การมีสุขภาพดีทั้งสุขภาพกาย ไม่เจ็บป่วย และสุขภาพใจ การฝึกให้คิดบวก มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความพร้อมที่จะทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการเข้าใจตัวเอง มีวินัยในการทำงาน บริหารเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตดูแลตัวเอง

2.8.2 ความสุขเกิดจากการได้ทำหน้าที่ของพยาบาลจนผู้ป่วยปลอดภัย

การปฏิบัติงานในหน้าที่ของการเป็นพยาบาล ที่ได้ให้การพยาบาลผู้ป่วย ได้เห็นผู้ป่วยมีอาการดีขึ้น จนปลอดภัย ทำให้พยาบาลรู้สึกมีความสุข อิ่มเอมใจ ที่ได้ทำสิ่งดี ๆ ให้เกิดขึ้นจากการทำหน้าที่ตามบทบาทวิชาชีพ เสมือนการได้ทำบุญทุกวัน การเริ่มต้นทำงานพยาบาลที่ไม่เหมือนกลุ่มพยาบาลเก่า ที่เข้ามาเพราะรักที่จะเป็นพยาบาล อยากรักษาผู้ป่วยแต่ปัจจุบันเพราะความมั่นคงในอาชีพ (วิจิตรา กุสมภ์ ,2555)พยาบาลใหม่เกือบทุกคนที่เริ่มต้นทำงานด้วยความไม่แน่ใจว่า

ตนเองจะเป็นพยาบาลได้นานเท่าไร แต่เมื่อทำงานเข้ากับระบบมากขึ้น และการเห็นผู้ป่วยที่มารับการ รักษาดีขึ้นปลอดภัยจนกลับบ้านได้ เป็นความรู้สึกดีใจ อิ่มเอมใจ น้ำตาไหลที่สามารถดูแลให้คนไข้ดีขึ้น และกลับบ้านได้ ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานและความมีเมตตาของพยาบาลทุกคนที่ตั้งใจให้การ พยาบาลเพื่อคนไข้ปลอดภัย

2.8.3 ความสุขเกิดจากการมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี

การทำงานของพยาบาลนั้นจะต้องทำงานการปฏิบัติการพยาบาลในแต่ละ วันที่ต้องใช้หลักการทำงานเป็นทีม เพราะเป็นการให้การพยาบาลร่วมกัน การประสานส่งต่อข้อมูล ใน การดูแลผู้ป่วย ตลอด 24 ชั่วโมง การมีสัมพันธภาพที่ดีในทีมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชา จึงมีบทบาท สำคัญ เพราะทุกคนมีความแตกต่างกันทั้งการเลี้ยงดู อบรม ไม่มีใครที่คิดอะไรหรือทำอะไรเหมือนกัน การทำงานที่จะทำให้เราดีขึ้น ไม่เกิดข้อขัดแย้ง จึงต้องเกิดการเรียนรู้ และปรับตัวไปด้วยกัน การรู้จัก หน้าที่ มีความรับผิดชอบ ดังเช่น นายแพทย์แถบ ทัพยาทวิจารย์ ได้กล่าวถึงความคาดหวังการ พยาบาลที่มีคุณค่า ควรประกอบด้วย 1)น้ำใจ มีความเอื้อเฟื้อ ไม่นิ่งดูตาย ไม่เห็นแก่ตัว 2)น้ำมือ มี ความรู้ วิชาการทักษะในการปฏิบัติงาน และ 3)การพูดเพื่อสร้างมิตรทั้งกับผู้ป่วย ผู้ร่วมงานและ หัวหน้าผู้บังคับบัญชา

2.8.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล

ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน จะส่งผลกระทบต่อ การดูแลผู้ป่วย หาก สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีความปลอดภัย เช่น โครงสร้างอาคาร สภาพปัญหาความพร้อมใช้ อุปกรณ์การแพทย์ ไม่เพียงพอ ตลอดจนญาติผู้ป่วย ลักษณะการทำงานกับผู้ป่วยเรื้อรังที่มีมากขึ้น และมีอาการคงที่ อยู่นานๆ ในบางครั้งอาจเกิดภาวะการทำงานจำเจ หรือ การเผชิญกับผู้ป่วยภาวะ วิกฤติในระหว่างเวร ล้วนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลทั้งสิ้น เพราะ อาจส่งผลกระทบต่อการรักษากำลังคนให้อยู่ในระบบ เสี่ยงต่อการที่พยาบาลอายุน้อยจะลาออกจากระบบได้

2.8.5 นโยบายระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาลสืบเนื่องจากนโยบายการบริหารจัดการลงสู่ผู้ปฏิบัติการล้วนส่งผล โดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ไปจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะค่าตอบแทน และ สวัสดิการ เพราะส่งผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ทั้งต่อตนเองและครอบครัว

2.8.6 การได้รับโอกาสสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน เพราะ ปัจจุบันความรู้ทางการพยาบาลพัฒนา ก้าวหน้า มากขึ้น เกิดความตื่นตัวให้เกิดการแข่งขันมากขึ้น อีกทั้งมีโอกาสในการรับข้อมูลข่าวสารมากขึ้น การต้องการใฝ่หาความรู้ด้านที่ตนสนใจจึงเป็นเรื่องที่ ต้องการให้องค์กรให้การสนับสนุนโอกาส เพื่อใช้เวลาในการศึกษาและนำความรู้กลับมาพัฒนา หน่วยงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล สอดคล้องกับนโยบาย ไทยแลนด์ 4.0 ที่

ส่งเสริมให้ทุกคนควรพัฒนาตนเอง ทั้งความรู้ด้านภาษา เทคโนโลยี การคิดค้นสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ

2.8.7 ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวเกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล

ประเด็นที่คนทำงานยุคปัจจุบันต้องการมากขึ้นเพราะทุกคนต้องการเวลาเพื่อครอบครัวตนเองมากขึ้น เพื่อให้เกิดสมดุลเวลาของการใช้ชีวิตทั้งด้านการงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว ครอบครัว ในการบริหารจัดการให้เหมาะสม ไม่ทำงานหนักเพียงด้านเดียว ต้องการเวลาในการผ่อนคลายใช้ความสุขด้วยในเวลาพร้อมๆกัน เช่น พยาบาลบางคน สามารถตอบคำถามได้ทันทีว่า เวลาที่มีความสุขที่สุดคือเวลาที่ไม่ต้องทำงานโดยทุกวันก็จะไปใช้เวลาผ่อนคลายรับประทานอาหารดูภาพยนตร์ เพราะไม่เช่นนั้นรู้สึกว่าได้ผ่อนคลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาเทศกาลจึงพบว่า ทุกคนต้องการเวรหยุด

นอกจากนี้แล้วอาจพบได้ในรายละเอียดย่อย เช่น บริบทของลักษณะงานที่ต่างกัน ซึ่งขึ้นกับประสบการณ์ และความชอบในกิจกรรมพยาบาลที่ต่างกัน สอดคล้องกับคำกล่าวของพระไพศาล วิสาโล (2553) ที่กล่าวถึงการที่จะทำงานให้มีความสุขนั้น ต้องมีความรักในงานก่อน คือ มีความชอบหรือรัก ได้แก่ ฉันทะ จึงจะทำได้ดี เพราะความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกปัจเจกบุคคล จึงควรส่งเสริมให้อยู่ในที่ตนเองชอบ หรือถนัด จะทำได้ดี และสอดคล้องกับผลการสำรวจเกี่ยวกับ 5 ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานhappy กับงานปัจจุบัน โดย jobs DB ที่พบว่า อันดับแรก ที่คิดเป็น 26.2% คือ บทบาทหน้าที่รับผิดชอบ คนทำงานจะมีความสุขเมื่อได้รับมอบหมายงาน และหน้าที่ที่ถนัด ซึ่งจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน และตั้งใจพร้อมที่จะแก้ไข ปรับปรุงงานนั้นให้สำเร็จ การได้ทำงานที่รักและชอบจะมีความสุขในการทำงาน แต่การที่ไม่สามารถเลือกงานได้ การสร้างความสุขด้วยตนเองต้องอาศัยการปรับตัวให้เข้ากับงานที่ทำ และเรียนรู้ พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ดังเช่นคำกล่าวของสมิต สัจฉกร (2549) อีกที่สอดคล้องกับการศึกษาของพรรณิภา สืบสุข (2548) ที่กล่าวว่า การรับรู้ถึงลักษณะงาน ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน อิสระในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ผลของงานมีส่วนที่ทำให้ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ ทุ่มเทในงานนั้น

Work – Life balance การสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิต หมายถึง การบริหารจัดการเวลาในการใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับงาน ครอบครัว สังคมและตนเอง ปัจจุบัน คนยุคใหม่มีทัศนคติในการทำงานที่ต่างไปจากเดิม คือเน้นที่จะให้การทำงานและการใช้ชีวิตสมดุลกัน ไม่ทุ่มเทให้กับงานสุดตัว แต่ให้ความสำคัญกับชีวิตส่วนตัวและสุขภาพของตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องทำงานผลัดเปลี่ยนหมุนเวียน 24 ชั่วโมงเพื่อให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วย อีกทั้งการทำหน้าที่บทบาทที่หลากหลาย ทั้งการนิเทศงาน การให้คำปรึกษา การช่วยการเรียนการสอน และการวิจัย โดยเฉพาะงานในด้านการพยาบาล เพื่อให้อยู่ในระบบงานที่ดี และการเตรียมรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ที่องค์กรต้องใส่ใจ มีส่วนช่วยให้

เกิดสมดุล ดังที่ ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (2552) กล่าวไว้ ถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะบุคลากรย่อมมีความสุขในการทำงาน และทำงานได้ดี มีคุณภาพ (Quality of work) การสร้างแรงบันดาลใจและให้เห็นคุณค่าของงาน (Inspiration and values) และทุกคนล้วนต้องการสิ่งตอบแทนที่จับต้องได้

ผลการศึกษาแต่ละหน่วยงาน พบว่า

1. หอผู้ป่วยนอก มีคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมสูงที่สุด คือ ($\bar{x} = 63.78$, $SD = 4.95$) ซึ่งอยู่ในระดับมีความสุข และมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 2 มิติ ได้แก่ ด้านน้ำใจ ($\bar{x} = 76.38$, $SD = 5.88$) และด้านจิตวิญญาณ ($\bar{x} = 78.75$, $SD = 11.59$) และด้านมิติที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ ด้านการเงิน ซึ่งค่า ($\bar{x} = 50.52$, $SD = 14.37$) ซึ่งจากการวิเคราะห์ จะเห็นได้ว่า ปัจจุบัน การให้บริการมีความคาดหวังสูง โดยเฉพาะระยะเวลาการรอคอย และการได้รับการตรวจรักษาที่พึงพอใจ มีความเครียดบ้างในบางกรณี แต่มีความสุขเมื่อผู้รับบริการพึงพอใจ การทำงานด้านหอผู้ป่วยนอกยังมีเวลาการผ่อนคลาย ไม่มีผลลบต่อความสุขครอบครัว และยังต้องการความรู้ให้ทันสถานการณ์ มีพยาบาลรุ่นใหม่เข้ามาปฏิบัติงานประจำที่หอผู้ป่วยนอกหลายคน ซึ่งอยู่ในกลุ่มอายุ ช่วง 20-30 ปี อีกทั้งอายุเฉลี่ยของพยาบาลในหน่วยงาน เท่ากับ 43.4 เป็นวัยที่กำลังต้องการหารายได้ และมีการเข้าถึงสื่อเทคโนโลยีได้ง่าย การใช้จ่ายจึงค่อนข้างสะดวก แต่งานของหอผู้ป่วยนอก ไม่มีลักษณะงานล่วงเวลามากนัก ได้เวลาการทำงานเข้าค่อนข้างมาก

2. หน่วยไตเทียม เป็นหน่วยที่มีลักษณะงานเป็นผู้ป่วยนอก ซึ่งมีความจำเพาะเฉพาะด้านและผู้ป่วยประจำ โดยมีพยาบาลประจำการ 4 คน และพยาบาลอาวุโสเพียงคนเดียวที่มีอายุแตกต่างกันจากรุ่นน้องมาก คะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมอยู่ที่ ($\bar{x} = 60$, $SD =$) ซึ่งเป็นคะแนนที่ต่ำสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมีความสุขปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในด้านมิติสุขภาพ ($\bar{x} = 65.83$, $SD = 7.07$) และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดถึงสามด้าน ได้แก่ ด้านการผ่อนคลาย ($\bar{x} = 47.5$, $SD = 9.46$) ด้านมิติจิตวิญญาณ ($\bar{x} = 66.66$, $SD = 11.08$) และด้านการเฝ้าหาความรู้ ($\bar{x} = 54.16$, $SD = 4.80$) ซึ่งพอจะอธิบายได้ว่า เป็นงานที่ต้องอาศัยบุคลากรเฉพาะทาง และต้องปฏิบัติงานทุกวันเพื่อช่วยผู้ป่วยให้ได้รับการฟอกเลือดอย่างเพียงพอ อีกทั้งกรณีมีผู้ป่วยที่มีภาวะไตวายเฉียบพลันจำเป็นต้องทำการฟอกเลือดโดยด่วนในหอผู้ป่วยวิกฤติ ซึ่งต้องแบ่งบุคลากรมาปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยวิกฤติ หรือการต้องขึ้นปฏิบัติงานในยามวิกาล จึงขาดการผ่อนคลายได้ อย่างไรก็ตาม เป็นหน่วยงานที่ไม่มีปัญหาด้านการเงิน ด้านการเฝ้าหาความรู้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานจัดสรรกัน เพราะมีกำหนดการประชุม จึงไม่เข้าประชุมงานในโรงพยาบาลมากนัก

3. หอผู้ป่วยวิกฤติ เป็นหน่วยงานที่มีแต่พยาบาลรุ่นใหม่ และสถานะโสด ซึ่งดูเหมาะกับการทุ่มเทกับภาระงาน และเป็นวัยที่ต้องการการเรียนรู้ พัฒนาตนเองและหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดด้านการเฝ้าหาความรู้ ($\bar{x} = 69.69$, $SD = 15.08$) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ด้าน

การงาน ($\bar{x}=54.16$, $SD=$) หากพิจารณาแล้ว กลุ่มบุคลากรหน่วยงานนี้ มีอายุเฉลี่ยน้อย 34.55 นับเป็นวัยทำงาน สนใจใฝ่รู้ความแปลกใหม่ให้ทันสมัย ต้องการค่าตอบแทนที่ดี และในเวลาเดียวกัน ต้องการเวลากลับไปหาบิดามารดา เพราะภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด การขึ้นปฏิบัติงานที่ภาระงานมาก เพื่อจะหยุดในช่วงเวลาที่ต้องการ จึงขาดการผ่อนคลาย เครียด อีกทั้งการเรียนรู้งานด้านไตเทียม เพื่อต้องการรายได้พิเศษ แต่ในช่วงวัยนี้ที่อยู่รวมกันจำนวนมาก ทำให้ขาดความเกรงใจกัน ขาดน้ำใจในการช่วยเหลือต่อไป และไม่รู้จักการติดต่อประสานที่ดีทั้งกับบุคลากรต่างหน่วยงานหรือการประนีประนอมกับญาติผู้ป่วย จึงทำให้มักมองว่า ไม่ใช่หน้าที่ และต้องการสมดุลของเวลางานกับชีวิตตนเอง

4. หอผู้ป่วยพิเศษ มีคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวม ($\bar{x}=63.03$, $SD=8.13$) นับว่ามีความสุขระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยมิติด้านที่ต่ำสุดได้แก่ มิติสุขภาพ ($\bar{x}=59.52$, $SD=10.27$) ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีพยาบาลอาวุโสรวมอยู่ด้วย อายุเฉลี่ย 35 ปี การขึ้นเวรนอกเวลา และการมีภาระครอบครัว อีกทั้งการเดินทาง การดูแลสุขภาพจึงไม่ค่อยได้ใส่ใจมีประวัติการเจ็บป่วยส่วนตนและครอบครัว ที่ต้องดำเนินการ

5. หอผู้ป่วยสามัญ คะแนนเฉลี่ยด้านที่สูงที่สุดได้แก่ ด้านสังคม ($\bar{x}=65.88$, $SD=10.77$) และด้านที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านครอบครัว ($\bar{x}=47.91$, $SD=15.39$) จากคะแนนเฉลี่ยบวกกับการสอบถามข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า ในระบบหน่วยงานมีความรักอบอุ่นกันดีมาก สังคมแบบพี่น้อง พุดคุยปรึกษาให้คำแนะนำที่ดี อีกทั้งการปลูกฝังระบบการเคารพพี่น้องทำให้สังคมมีระเบียบ ด้านครอบครัว เนื่องจากหลายคนมีบิดา/มารดา สามียู่ต่างจังหวัด การขึ้นเวรปฏิบัติงานที่ไม่มีช่วงให้กลับบ้านได้สะดวก จึงก่อให้เกิดขาดความสุขด้านครอบครัวได้

6. โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะงานเข้ามาเย็นกลับ เป็นปกติ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดถึง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านครอบครัว ($\bar{x}=71.49$, $SD=9.50$) ด้านการเงิน ($\bar{x}=66.96$, $SD=10.45$) ด้านการงาน ($\bar{x}=61.42$, $SD=12.66$) และด้านการผ่อนคลาย ($\bar{x}=57.14$, $SD=10.36$) แต่ด้านคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำสุดได้แก่ ด้านน้ำใจ ($\bar{x}=63.89$, $SD=11.35$) และด้านสังคม ($\bar{x}=55.35$, $SD=11.78$) เนื่องจากลักษณะงานที่มีการแบ่งการมอบหมายงานชัดเจน เช่น ด้านรายวิชาการสอน หน่วยงานคุมการนิเทศบนตึก งานวัคซีน งานกีฬา งานดูแลหอพักนักศึกษา จึงอาจส่งผลด้านน้ำใจได้ เพราะไม่ค่อยได้ฟังพากัน ต่างคนต่างรับผิดชอบงานของตน ความสุขด้านสังคมจึงน้อยตามกัน เพราะมีแต่พยาบาลอาวุโส ที่ต่างคนต่างรับผิดชอบงานตนเอง ไม่ฟังพากัน

ประเด็นหลักของปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน สามอันดับแรกที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความสุขกับการคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย ของ ศิริพร จิรวัฒน์กุลและคณะ รวมถึง การศึกษาความสุขของพยาบาลวิชาชีพ

จังหวัดสมุทรสาคร ของเนตรสวรรค์ จินตนาวัลลี เช่นกัน ที่ได้กล่าวไว้เช่นกัน เพราะความสุขในการทำงานของพยาบาลต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันในทีม เพื่อให้งานสำเร็จ ดังเช่น หลักแนวคิดของแมเนี่ยน ที่ว่า ความสุขในการทำงานเริ่มจากสัมพันธภาพของบุคลากรในทีม มีการสื่อสารประสานงานกัน ติดต่อสัมพันธ์ การช่วยเหลือในระหว่างการทำงาน ไม่เพียงแต่เฉพาะเพื่อนร่วมงาน ยังหมายถึงหัวหน้าด้วย เพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เวลาที่มีปัญหาจะช่วยกันแก้ไข และทำให้งานนั้นผ่านไปราบรื่น การมีส่วนร่วม หรือได้รับการยอมรับ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ตั้งใจมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของงานและความก้าวหน้า อีกทั้งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยที่ยาวนานที่สุดในโลกของ โรเบิร์ต วาลดิงเจอร์ (Robert Waldinger, 2005) (Harvard Study of Adult Development) ได้บทสรุปการวิจัยได้เรียนรู้ จากการติดตามผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นเวลาถึง 75 ปี ว่า ความมีหน้าตาในสังคม หรือการทำงานหนักไม่ใช่คำตอบของชีวิตที่มีความสุข และคำตอบของชีวิตที่มีความสุข คือ “การมีความสัมพันธ์ที่ดี สัมพันธภาพความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน จะช่วยให้ชีวิตมีความสุข กำลังใจ มากกว่า การทำงานในระยะเริ่มต้น เก็บเงินสร้างตัว สร้างฐานะ แต่หากไม่มีเพื่อน ชีวิตจะเหงา โดดเดี่ยว ในบั้นปลาย ”

2. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับปัจจุบันรวมถึงการได้รับสวัสดิการจากองค์กร เพราะวิถีชีวิตการใช้สิทธิ์ของแต่ละคนจะมีผลมากขึ้นในระบบบริการสุขภาพ แม้แต่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก็ตาม การได้รับสวัสดิการจากองค์กร เช่นการจัดหอพักให้เป็นสวัสดิการ การให้ชุดปฏิบัติงาน การมีส่วนลดค่ารักษา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ควรได้รับ ส่งผลให้มีความสุขที่ได้อยู่ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป แทบทุกการศึกษาจะมีปัจจัยเรื่องของค่าตอบแทนเกี่ยวข้องเสมอ เนื่องจากทุกคนทำงานเพื่อหารายได้ แต่ทุกองค์กรมีความต่างกัน ในบริบท และงบประมาณ ปัจจุบันสถานการณ์เปลี่ยนระบบการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงมีข้อจำกัดที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการให้เป็นธรรม และโปร่งใสที่สุด อย่างไรก็ตาม พยาบาลวิชาชีพ เป็นวิชาชีพที่ต้องให้การพยาบาลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง และเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน สมควรที่ต้องธำรงรักษาบุคลากรทั้งคนรุ่นเก่าที่เข้าสู่ผู้สูงอายุ และรุ่นใหม่ที่จะเพิ่งเริ่มต้นการทำงาน of วิชาชีพ การดูแลให้สวัสดิการที่เหมาะสม และค่าตอบแทน เป็นการลงทุนที่ไม่สูญเปล่า เพราะพยาบาลเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นสินทรัพย์มีค่าขององค์กร

3. การได้รับสมดุลเวลาของการทำงานกับครอบครัว การเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยใหม่ ส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน การเดินทาง ลักษณะการทำงานที่เป็นผลัดเวรเดิม ย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาให้ครอบครัว คนรุ่นใหม่จึงต้องการสมดุลของการทำงานกับชีวิตครอบครัวมากขึ้น เพราะสมดุลชีวิตและการทำงานมีความแตกต่างกันไป เช่น คนโสด และคนที่แต่งงาน มีครอบครัว บุตรหลานดูแล คนที่อยู่ในวัยเริ่มต้นทำงาน กับผู้ที่อยู่วัยใกล้เกษียณ ย่อมแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานในมุมมองของพยาบาลโรงพยาบาล

พระนครศรีอยุธยา ของ นภาพร รักภกา และ การศึกษาของทริยาพรรณ สุภามณีและคณะ ซึ่งศึกษาถึงการปฏิบัติงานเกินเวลาของพยาบาลและผลลัพธ์ด้านพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรังจนกลายเป็นความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล เช่นกัน หรือหากมองถึงบทบาทของการเป็นมารดา เมื่อมีโอกาสสำคัญ ของโรงเรียนบุตร แต่มารดาไม่สามารถไปทำหน้าที่ ให้การเอาใจใส่บุตร ย่อมเป็นความรู้สึกลึก บกพร่องในหน้าที่ อีกทั้ง กรณีบิดามารดาป่วย บางคนต้องการกลับไปต่างจังหวัด เพื่อดูแลเป็นระยะเวลาช่วงหนึ่ง ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ที่อยู่ทำงาน จึงเป็นประเด็นหนึ่งที่สำคัญและต้องการการตอบสนองให้เหมาะสม เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพราะเป็นความคาดหวังและความต้องการในการทำงาน

จากการศึกษาจึงเห็นได้ว่า หลักการสร้างความสุขในองค์กรตามแนวคิด ด้วยองค์กรสร้างสุข(Happy Workplace)ในมุมมองด้านมิติต่าง ๆ นั้น สอดคล้องกับหลักการขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการ TQA (Thailand Quality Award) ตามมาตรฐานที่5 ที่มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (Workforce Focus) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี และนำไปสู่การสร้างให้บุคลากรรักและผูกพันต่อองค์กรได้ ซึ่งเริ่มต้นที่ 1).ระบบงาน 2).การเรียนรู้และสร้างแรงจูงใจ และ3). การสร้างความสุขพึงพอใจแก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจต่อระบบการประเมิน ความก้าวหน้าในอาชีพ

1.ระบบงาน การสื่อสารนโยบาย การสรรหา ดำรงรักษา และการเตรียมผู้บริหารต่อไป ออกแบบกฎระเบียบแนวปฏิบัติต่างๆ การประเมิน การบริหารค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในงาน ยกย่องชมเชย รวมถึงการให้ข้อมูลเพื่อปรับปรุงการทำงาน ทั้งการทำงานตามสายงานหรือข้ามสายงาน ซึ่งได้แก่ มิติด้านการงาน การเงิน ด้านสังคม ด้านน้ำใจ จิตวิญญาณ

2.การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ ได้แก่ การส่งเสริมการเรียนรู้และการฝึกอบรม

3.การสร้างความสุข ความพึงพอใจของบุคลากร ได้แก่ มิติความสุขของสุขภาพ ความสุขในด้านการผ่อนคลาย ด้านครอบครัว และความสุขโดยรวม

การที่คนไม่มีความสุขในการทำงาน สรุปได้เป็น 3 หลักใหญ่ๆ ได้แก่ ปัญหาส่วนตัว ปัญหาครอบครัว และปัญหาที่ทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกันอย่างมาก และส่งผลกระทบต่อกันได้ องค์กรจึงให้ความสำคัญในการสร้างสุขในที่ทำงาน เพราะการสร้างความสุขในที่ทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้การทำงานราบรื่น ลดความเครียด ความขัดแย้งกัน การสร้างเสริมส่วนที่สำคัญได้แก่ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งหมายถึง ความสามารถทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตอย่างสร้างสรรค์ และมีความสุข เพื่อให้บุคลากรที่เก่ง ดี และมีความสุข อยู่ในองค์กร
วิธีการสร้างสุขง่ายๆ

1.สร้างให้เกิดความพอใจในสิ่งที่เป็นและสิ่งที่มี จะลดการเปรียบเทียบกับผู้อื่น อยู่อย่างเรียบง่าย พอใจกับตนเอง จะสัมผัสความสุขได้ง่าย

2.ทำในสิ่งที่รัก เพราะจะทำให้มีความสุขและทำได้ดี

3.การมีความหวังอยู่เสมอ จะเป็นคนที่มีเป้าหมาย

4.มองโลกในแง่ดี คิดบวก จะทำให้จิตใจโล่ง ความคิดแจ่มใส สร้างกำลังใจให้ตนเองได้

การบริหารจัดการโดยการใช้หลักการสร้างความสุขในองค์กรตามแนวคิด ด้วย Happy Workplace ที่มีส่วนสัมพันธ์ต่อการรักและผูกพันในองค์กรต่อไป โรงพยาบาลได้มีการพัฒนา เอาใจใส่ในความสุขทุกมิติเพื่อบุคลากร ได้แก่

มิติความสุข	การบริหารจัดการ
ความสุขกาย	<ol style="list-style-type: none"> 1.การจัดให้มีห้องออกกำลังกายฟิตเนส ตั้งแต่ 16.00-19.00 น 2.การส่งเสริมและจัดให้มีการออกกำลังกายแอโรบิค ทุกวัน จันทร์ พุธ ศุกร์ 3.การจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี เพื่อตรวจค้นหา และประเมินภาวะการเจ็บป่วยเบื้องต้น 4.การจัดให้สามารถใช้สถานที่ของกองพันสารวัตรทหารบกเพื่อใช้ออกกำลังกายแบบมินิตันได้ฟรี 5.การดำเนินการจัดฉีดวัคซีนไข้หวัดสายพันธุ์ใหม่ วัคซีนตับอักเสบบีในรายไม่มีภูมิให้แก่บุคลากรฟรี
ความสุขด้านการผ่อนคลาย	<ol style="list-style-type: none"> 1.การจัดให้มีสวน ลานนั่งพักผ่อน กลุ่มเล็กๆได้ 2.การจัดให้มีกิจกรรมตามวัฒนธรรมประเพณี เช่น สงกรานต์ ลอยกระทง วันปีใหม่ งานเลี้ยงส่งผู้เกษียณอายุงาน 3.การจัดกิจกรรมให้ผู้รับบริการวันปีใหม่ / สงกรานต์ 4.การมีสวัสดิการจัดทัวร์เข้าไปเย็นกลับ เช่นวันหยุดตามนักชดถุกซ์ หรือการพักผ่อนค้างคืน โดยเสียเงินเฉพาะผู้ติดตาม 5.การจัดกิจกรรมประกวดการแต่งกายตามธีมงาน
ความสุขด้านน้ำใจ	<ol style="list-style-type: none"> 1.การจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความรักความผูกพันในองค์กร เช่น การร่วมกิจกรรมเกมส์ 2.การจัดให้มีรางวัลสำหรับผู้ไม่ป่วยลา มาสาย ในแต่ละปี
ความสุขด้านจิตวิญญาณ	<ol style="list-style-type: none"> 1.การจัดให้มีพิธีทำบุญวันครบรอบปีของโรงพยาบาล และส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆทำบุญประจำปีได้ และอุทิศให้กับผู้ป่วยที่ถึงแก่กรรม

มิติความสุข	การบริหารจัดการ
	<p>ทุกๆปี</p> <ol style="list-style-type: none"> 2.การจัดให้มีการใส่บาตรช่วงเช้าทุกวัน ที่บริเวณที่กำหนด 3.การจัดให้มีพิธีโหสิกรรมให้กับผู้ป่วยเมื่อวาระสุดท้ายของชีวิต 4.การจัดให้มีการตรวจสุขภาพฟรี การให้ความรู้ต่างๆ ในวาระการทำบุญทอดผ้าป่า เพื่อหารายได้เครื่องมือแพทย์ฯ.
ความสุขด้านสังคม	<ol style="list-style-type: none"> 1.โครงการตรวจสุขภาพฟรีในวันเบาหวานโลก /ไตโลก พร้อมทั้งตรวจสุขภาพ แนะนำอาหาร 2.โครงการจิตอาสาตัดผมให้ผู้ป่วยและผู้มารับบริการในโรงพยาบาล 3.โครงการรับบริจาคโลหิต พี่แบ่งน้องปัน ร่วมกับธนาคารเลือดรพ ราชวิถี 4. การจัดให้ความรู้ทางผิวหนัง และตรวจ/ทำเลเซอร์ พร้อมการ
ความสุขด้านใฝ่หาความรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1.การจัดอบรมวิชาการ และความรู้สำหรับบุคคลทั่วไป เช่นการดูแลผู้ป่วยตลอดเลืดสมอง การดูแลแผลกดทับในผู้ป่วยติดเตียง 2.การส่งเสริมการพัฒนาตนเองเช่น การสอนการใช้ภาษาอังกฤษ สื่อสารผ่านไลน์ 3.การส่งเสริมกิจกรรมการประกวด CQI ประจำปี 4.การส่งเสริมทุนการศึกษาบุตร ประจำปี
ความสุขด้านการเงิน	<ol style="list-style-type: none"> 1.การเปิดให้ความรู้ด้านการเงินเช่นกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยสถาบันการเงิน 2.การส่งเสริมการออม โดยสหกรณ์ออมทรัพย์มหิดล
ความสุขด้านครอบครัว	<ol style="list-style-type: none"> 1.การให้สิทธิสำหรับบุคลากร ในกรณีป่วยเข้าใช้ห้องพิเศษได้ โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย แต่การรักษาพยาบาลตามสิทธิ 2.สิทธิการได้รับค่าเยี่ยมไข้จากสหกรณ์ออมทรัพย์มหิดล เมื่อนอนรักษาตนในโรงพยาบาล 3 วัน ขึ้นไป 3.การได้รับการเยี่ยมไข้จากฝ่ายการพยาบาล 4.การได้รับสิทธิในกรณีสงเคราะห์ฌาปนกิจ บิดามารดา สามิภรรยา / บุตร
ความสุขด้านการงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1.การประเมินตามเกณฑ์ ของมหาวิทยาลัยมหิดล และมีผู้ร่วมประเมินอย่างน้อยสามคน เพื่อให้เป็นไปตามความเหมาะสม โปร่งใสตามหลักธรรมาธิบาล

มิติความสุข	การบริหารจัดการ
	2.การจัดให้ได้รับสวัสดิการ หรือค่าตอบแทนที่พึงควรได้รับอย่างเหมาะสม 3.การจัดและส่งเสริมให้มีงานพัฒนาตนเอง และคุณภาพของงานพยาบาลโดยแบ่งมอบหมายงานกัน

แนวทางการส่งเสริมการทำงานให้เกิดความสุข

1. ต้องให้ความสำคัญกับการธำรงรักษาพยาบาลที่มีอยู่ และสร้างแรงจูงใจ เพิ่มความผูกพันของพยาบาลทั้งหมดที่มีต่อโรงพยาบาล
2. การพัฒนาระบบที่สามารถช่วยสนับสนุนการทำงานของพยาบาลให้สะดวกทำงานไม่ซ้ำซ้อน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเข้าใจระบบการทำงานของพยาบาล และให้สิทธิเสรีภาพในการบริหารจัดการของฝ่ายการพยาบาล เพราะพยาบาลจะเข้าใจการทำงานของพยาบาลมากกว่า เช่น การจัดอัตรากำลัง การให้การพยาบาล
3. การปลูกฝังความผูกพันต่อองค์กร อาจใช้รูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ผลตอบแทนของเงิน เช่น การให้โอกาส มอบหมายหน้าที่สำคัญ การส่งฝึกอบรม การให้โอกาสเติบโตในหน้าที่การงาน เพราะการสร้างความผูกพันต่อองค์กร จะนำไปสู่บุคลากรพยายามปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้มีการคงอยู่ และโรงพยาบาลได้ผลประโยชน์ที่ดีที่สุด

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 3.1.1 การนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้ทราบประเด็นที่ควรนำมาแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล
- 3.1.2 การนำผลในประเด็นที่ผู้บริหารควรทราบและปรับกลยุทธ์การสร้างความสุขในการทำงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสมต่อไป

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 3.2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยในกลุ่มพยาบาลรุ่นใหม่ gen Y ถึงความตั้งใจทำงานในวิชาชีพและความคาดหวัง เพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ในงานของวิชาชีพ
- 3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยในระดับหัวหน้าถึงปัญหาหรืออุปสรรคในการบริหารจัดการ เพื่อให้ทราบถึงแนวโน้มในการบริหารจัดการคนรุ่นใหม่

3.3 ข้อจำกัด

การวัดระดับความสุขในการทำงานด้วยแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ก็กับการแบ่งระดับความสุข พบว่า ไม่สามารถแบ่งเป็นระดับ มาก ปานกลาง น้อย ได้ เพราะผลระดับความสุขอยู่ในระดับมีความสุขตามเกณฑ์ของHappinometer เมื่อพิจารณา คะแนนเฉลี่ยจึงพบความต่างที่รายด้าน





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองการพยาบาล. (2539). *คู่มือการจัดบริการพยาบาลจากหลักการสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยา ศุภกิจไพบูลย์. (2556). *ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กาญจณี พันธุ์โพธิ์โรจน์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ปีที่ 20 ฉบับที่ 5 (ฉบับพิเศษ): 379-389*.
- จงจิตต์ เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จตุทาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จินตนา รักเสรีจินดา. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จีราภา ปัญญากำพล. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ชัยเสกสรรค์ พรหมศรี. (2553). *ความสุขในที่ทำงาน*. สารระสังเขปออนไลน์สืบค้นวันที่ 24 ธันวาคม 2557 จาก <http://www.bu.ca.th/knowledgecenter>.
- ชุตติกาญจน์ เปาทุย. (2553). *ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2560) Forumองค์กรแห่งความสุข 4.0.[www.happy 8workplace.com](http://www.happy8workplace.com)
- ฐิตารีย์ ยงค์ประวดี. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ณัฐชนันท์พร ทิพย์รักษา.(2556). *แรงจูงใจในการทำงาน ความบ้งานและความสุขในการทำงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ดวงพร จันทศรี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ขอนแก่น.
- เบญจมาภรณ์ ลิ้มปิยะเชียร. (2560). *นิทรรศการความสุขไม่รู้จบ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส).
- เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย.
- ประพนธ์ ผาสุกยี่ด. (2549). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)*. สารระสังเขปออนไลน์ค้นคืนวันที่ 30 ตุลาคม 2558 จาก <http://www.vcharkarn.com>.

ประพนธ์ ผาสุกยี่ต. (2552). *สวรรค์ในที่ทำงาน*. สาระสังเขปออนไลน์.

จาก <http://gotoknow.org/blog/beyondkm/58183>, 20 เมษายน 2552.

ปิติมา ฉายโอภาส. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคมกับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*

ปรางทิพย์ อุจะรัตน์. (2541). *การบริหารทางการพยาบาล Nursing Management. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.*

ปรีดาภรณ์ สีปากดี และคณะ. (2556). *การศึกษาพฤติกรรมในวิถีชีวิตประจำวันเพื่อการดำรงภาวะสุขภาพของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล กิจกรรมในวิถีชีวิตประจำวันของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, ปีที่ 5 ฉบับที่ 1.*

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. (2549). *ความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (ฉบับพิเศษ) : 36-45.*

พนิดา รัตน์ไพโรจน์. (2542). *ผลของการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*

พนิดา คชะ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*

พิสมัย สุภัทรานนท์. (2538). *บริหารเวลา บริหารทีมงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.*

พิสมัย แจ้งสุทธิวัฒน์. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*

พรรณนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*

- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). (ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง). (การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พาริดา อิบราฮิม. (2542). *สาระการบริหารการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สมเจริญพานิชย์.
- ภัทรภรณ์ สุกาญจนภรณ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน ทักษะคติต่อวิชาชีพ ทักษะคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุโรงพยาบาลศิริราช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- ภาณุภาคย์ พงศ์ดิชาติ. (2550). *คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมดาเพลส.
- ลักขมี สุกดี. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วรภรณ์ ตระกูลสถิตย์. (2549). *ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์*. สาระสังเขปออนไลน์ สืบค้นวันที่ 24 ธันวาคม 2557 จาก <http://www.kmutt.ac.th/organization/ssc334/asset1.html>.
- วาสิฎฐี ภูมิพงษ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิจิตรา กุสุมภ์. (2555). *ประเด็นและแนวโน้มทางการพยาบาล*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ.
- ศุภวิทย์ เจริญผล. (2543). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น*. (งานนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศศินันท์ หล้านามวงศ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต.(2555). *คู่มือการวัดระดับความสุขด้วยตนเอง*. นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพลส.
- _____.(2555). *คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข*. นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพลส.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2551). *ความสุขในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงานบุคคล.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2549). *มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ*. (ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี). กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11*. สืบค้นวันที่ 24 ธันวาคม 2557 จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพฯ. พิมพ์ดี.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2552). *เมล็ดพันธุ์แห่งความสุข* แผนภาวะสุขขององค์กรภาคเอกชน กรุงเทพฯ.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจการพิมพ์.
- สุนันทา เลาหนันท์. (2549). *การพัฒนาองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ดี ดี บุ๊คส์โตร์.
- สิริวรรณ ไพศาลวรรณ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชจังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุจิตต์ ปุละคะนันท์. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมและการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไปใช้: กรณีศึกษาบริษัทปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- หัตยา ศรีวงษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน*

บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

อุทัย เลาหวิเชียร. (2530). *ทฤษฎีองค์การในการบริหารและพัฒนางานองค์การ*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อัจฉริช อวยยะพัฒน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานบรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

Brown, W. & Moberg, D. (1980). *Organization Theory and Management: A macro Approach*. New York: Wiley & Sons.

Campion, M. A., Peper, E. M., & Medsker, G. J. (1996). Relation between work team Characteristics and effectiveness: A replication and extension. *Personal Psychology*, 49(2), 429-452.

Cherrington, D. J. (1994). *Behavior: The Management of Individual and Organizational Performance* (2nd ed.). Boston: Allynand bacon.

Davis, K. (1981). *Human Behavior at Work: Organization Behavior* (6th ed.). New York: McGraw - Hill.

Diener, E., Christie, N. S., & Richard, E. L., (2003). The evolving concept of subjective wellbeing: the multifaceted nature of happiness. *Psychological Department*, 15, 187 - 219.

Diener, E., & Oishi, S. (2004). Are Scandinavians happier than Asians: Issues in Comparing nations on subjective well – being. Retrived October 10, 2014, From <http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/diener-Oishi.pdf>.

Diener, D. D., Snowden, D. A., & Friesen, W. V. (2003). Positive emotions in early life and longevity: Findings from the Num Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80, 801 - 813.

Dubrin, A. J. (1973). *Foundation of Organization Behavior*. New York: Pergamon Press.

De Bono, E. (1978). *Opportunitie: A Handbook for Business Opportunity Search*. London: Billing & Sons.

- Farley, M. J. (1989). Assessing communication in organization. *JOHN*, 19, 12.
- Hettler, B. (1980). Wellness promotion on a university campus. *The Journal of Health Promotion and Maintenance*, 3(8), 77 - 95.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizations Climate: A Review of theory and research. *Psychological Bulletin*, 81, 1096 - 1112.
- Litwin, G. W., & Stringer, J. R. A. (1968). Motivative and Organization Climate. *Division of Research Boston*. USA.: Harvard university graduate school of business.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizations Climate. A Review of theory and research *Psychological Bulletin*, 81, 1096 - 1112.
- Lu, L. & Shih, J. B. (1997). Personality and happiness: Is mental health a mediator? *Personality and Individual Differences*, 22, 249 – 256.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: N. J. Van Nostrand.
- Manion, J. (2003). *Joy at work: Creating a positive work place*. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652 - 655.
- O'Donnell, G. and Oswald, A. J., 2015 *National well-being policy and a weighted approach to human feeling*. *Ecological Economics*, pp.59-70
- Romig, D. A. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding result structure teamwork*. Chicago: Irwin.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: Mc. Graw-Hill.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupation Psychology*, 63, 193-210.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1982). *Personal Management and Human Resource*. Tokyo: Mc. Graw - Hill.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขอใช้เครื่องมือวิจัย

ศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย

รับที่ 0069

วันที่ 25/9/60

เวลา 09.00 น.

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด

จังหวัดนนทบุรี 11120

ที่ ศธ 0522.26/ 1101



๑๑ กันยายน 2560

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาปรับใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน รองผู้อำนวยการฝ่ายพัฒนากิจการเพื่อสังคม

ด้วยนางสาวศรียาโล แสงเลิศศิลป์ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน" โดยมี อาจารย์ ดร.
เรณูการ์ ทองคำรอด เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าแบบสำรวจความสุขในการทำงาน
(Happinometer) ของรองศาสตราจารย์ ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต เป็นเครื่องมือที่มีคุณภาพและมีความเหมาะสม
ในการทำวิทยานิพนธ์ จึงขออนุญาตให้นักศึกษานำเครื่องมือมาปรับใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตด้วย จะขอบคุณยิ่ง

เรียน รศ.ดร.ศิรินันท์

ขอแสดงความนับถือ

เมื่อมีมติอนุมัติ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8096

โทรสาร 0-5032-620

โทรศัพท์ 081 839 2050 (นางสาวศรียาโล แสงเลิศศิลป์)

อีเมล srivilai.sae@mahidol.ac.th

เมื่อมีมติอนุมัติ

อนุมัติ / ทราบ / ดำเนินการได้

(รศ.ดร.ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต)

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ดำเนินการวิจัย



สำหรับนิตยสารฉบับบัณฑิตศึกษา ของมหาวิทยาลัยอื่น



เอกสารหมายเลข 1ค

ที่ศบ 0522.26/1699

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุโขทัยธรรมราชา
ตำบลบางซุง อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๖ ธันวาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ดำเนินการวิจัย

เรียน คณะศึกษาศาสตร์เซวี่ยน มหาวิทยาลัยมหิดล

ด้วยนางสาวศรีวิไล แสเลิศศิลป์ชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยอุโขทัยธรรมราชา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และนิตยสารบัณฑิตศึกษา กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เซวี่ยน (Happiness at Work Among Professional Nurses in Faculty of Tropical Medicine Hospital) อยู่ในความควบคุมของ อาจารย์ ดร.เรณูการ์ ทองคำรอด ซึ่งการศึกษาวิจัยนี้ นักศึกษาจะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสมความสุขในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาที่จำเป็นต่อไป และขอส่งโครงการนี้เพื่อขอการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน โดยได้แนบเอกสารประกอบมา ดังนี้

- | | |
|---|-------|
| 1. ประวัติส่วนตัวของอาจารย์ที่ปรึกษา นักศึกษา และผู้วิจัยร่วมทุกคน (Curriculum vitae) | 4 ชุด |
| 2. แบบเสนอโครงการวิจัย (SIRB Submission form) ภาษาไทย | 4 ชุด |
| 3. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย (Thai version protocol) (ถ้ามี) | 4 ชุด |
| 4. โครงการวิจัยฉบับภาษาอังกฤษ (English version protocol) (ถ้ามี) | 4 ชุด |
| 5. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Participant information sheet) (ถ้ามี) | 4 ชุด |
| 6. หนังสือนัดแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed consent form) (ถ้ามี) | 4 ชุด |
| 7. แบบบันทึกข้อมูลสำหรับการวิจัย (Case record form) (ถ้ามี) | 4 ชุด |
| 8. แบบสอบถาม (Questionnaire) (ถ้ามี) | 4 ชุด |
| 9. Investigator's brochure / ระเบียบและเอกสารกำกับยาหรือเครื่องมือ (ถ้ามี) | 4 ชุด |
| 10. ใบรับรองการตอบโครงการวิทยานิพนธ์ | 4 ชุด |
| 11. แบบบันทึกข้อมูลคุณภาพใช้ระยะเวลาเบี่ยงผู้วิจัย/สิ่งส่งตรวจเพื่อการวิจัย | 4 ชุด |
| 12. แผ่น CD บรรจุข้อมูลเอกสารข้อ 1-9 | 1 ชุด |
| 13. อื่นๆ ระบุ _____ | 4 ชุด |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย ขอขอบคุณยิ่ง

ลงชื่อ _____

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ ทูพรานพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร. 0-2504-8036-7

โทรสาร. 0-2503-2620

โทร.081-8392050 (นางสาวศรีวิไล แสเลิศศิลป์ชัย)

ภาคผนวก ค

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





CERTIFICATE OF ETHICAL APPROVAL
Ethics Committee of the Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University
420/6 Ratchawithi Rd., Ratchathewee, Bangkok 10400, Thailand

This Certificate of Ethical Approval (MUTM 2017-003-01) applies to the

Project entitled: Happiness at Work Among Professional Nurses in Faculty of Tropical Medicine Hospital

EC Submission No.: TMEC 16-105

with the following relevant documents:

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. Research Proposal (FTM ECF-019-06) : | Thai Version 1 date 15 January 2017 |
| 2. Participant Information Sheet : | Thai Version (date not affixed) |
| 3. Informed Consent Form : | Thai Version (date not affixed) |
| 4. Questionnaire 1, 2 : | Thai Version (date not affixed) |

Principal Investigator: Ms. Srivilai Saenglertsilapachai
Affiliation: Hospital for Tropical Diseases
 Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University

This project has been approved for the period
from 25 January 2017 to 24 November 2018

The Ethics Committee of Faculty of Tropical Medicine certify that we are in compliance
 with Declaration of Helsinki, ICH Guidelines for Good Clinical Practice
 and other International Guidelines for Human Research Protection.

<p>Signature <i>Saranath Lawpoolsri Niyom</i> (Asst. Prof. Dr. Saranath Lawpoolsri Niyom) Vice- Chairperson Ethics Committee of the Faculty of Tropical Medicine Date 26 JAN 2017</p>	<p>Signature <i>Pornpimon Adams</i> (Mrs. Pornpimon Adams) Member and Secretary Ethics Committee of the Faculty of Tropical Medicine Date 26 JAN 2017</p>
---	---



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ค.บางซดุด อ.ป่าแก้ว จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร

School of Nursing, Sakon Nakhon Rajabhat Open University Bangpood, Pakkred, Nonthaburi 11120

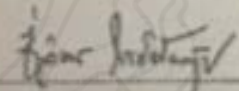
Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ 46

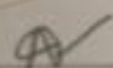
ชื่อโครงการวิจัย	ความสูงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน
เลขที่โครงการวิจัย	2565100241
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย	นางสาวศิริวิไล แสงอัคริทธิพงษ์
ที่ทำงาน	ขงผู้ป่วดพิศษ 1 ฝ่ายศรพชยบาล โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน จังหวัด สุทธพหามนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม 

ศาสตราจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ทิพย์สูง (อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ทิพย์สูง)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม 

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธิพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง 6 8 65 2565

ภาคผนวก ง
เครื่องมือการวิจัย



เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย/อาสาสมัคร
(Participant Information Sheet)
สำหรับผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัยหรือผู้แทนให้
ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี ท่านอาจจะขอเอกสารนี้กลับไปอ่านที่บ้านเพื่อช่วยในการตัดสินใจเข้า
ร่วมการวิจัย

ชื่อโครงการวิจัย ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางสาวศรวิไล แสงเลิศศิลป์ชัย

สถานที่วิจัย โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

สถานที่ทำงานและหมายเลขโทรศัพท์ของหัวหน้าโครงการวิจัยที่ติดต่อได้ทั้งในและนอกเวลาราชการ

หอผู้ป่วยพิเศษ 1 ชั้น 13 อาคารราชนครินทร์ โทรศัพท์ 081-8392050, 02-3069154

ผู้สนับสนุนทุนวิจัย ไม่มี

ระยะเวลาในการวิจัย 2 เดือน

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน
2. เพื่อศึกษาความหมายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ท่านได้รับเชิญให้เข้าร่วมการวิจัยนี้เนื่องจาก ท่านเป็นบุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ความคิดเห็นจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาในเรื่อง
ของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไปในอนาคต โดยในเบื้องต้นจะมีผู้ร่วมวิจัย/
อาสาสมัครนี้ทั้งสิ้นประมาณ 12-15 คน

หากท่านตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยแล้ว จะมีขั้นตอนการวิจัยดังต่อไปนี้คือ

บุคลากรที่ได้รับการสัมภาษณ์ขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดให้ข้อคิดเห็นตามความคิดเห็นและ
ดุลยพินิจของท่าน ผู้วิจัยจะดำเนินการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับความคิดเห็น ความหมายความสุขในการ
ทำงานของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย 1) ความหมายความสุขในการ
ทำงานในทัศนคติของท่าน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นเมื่อเข้าร่วมการวิจัย

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นเพียงการสัมภาษณ์และแสดงข้อคิดเห็น ซึ่งไม่มีการกระทำใดกับผู้เข้าร่วมการ
วิจัย และการตอบจะไม่ระบุชื่อ สกุลของผู้ตอบจึงมีความเสี่ยงน้อย ในระหว่างการสัมภาษณ์อาจทำให้
ท่านเสียเวลาในการตอบประมาณ 20-30 นาที และอาจรู้สึกเบื่อ เครียด อึดอัดใจหรือไม่สะดวกใจ
ซึ่งการไม่เข้าร่วมโครงการวิจัยนี้จะไม่ผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ใดๆของท่านในปัจจุบันและอนาคต

หากมีข้อสงสัยที่จะสอบถามเกี่ยวข้องกับกรวิจัย ท่านสามารถติดต่อ ข้าพเจ้า
นางสาวศรีวิไล แสงเลิศศิลป์ เบอร์โทรศัพท์ 081-8392050, 02-3069154
ประโยชน์ที่คิดว่าจะได้รับจากการวิจัย ท่านอาจไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากงานวิจัยนี้ แต่
ข้อคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ดังนี้

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับเสนอต่อผู้บริหารในการพัฒนาปรับให้
พยาบาลมีความสุขในการทำงานมากขึ้น
 2. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ประเมิน
ภาวะสุขภาพ ใฝ่ระวังสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้บุคลากรทางการ
พยาบาลมีความสุขในการทำงาน มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและดำรงรักษากำลัง
พยาบาลวิชาชีพไว้ในระบบให้ยาวนานที่สุด
- การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ไม่มีค่าตอบแทนและค่าใช้จ่ายใดๆ

หากมีข้อมูลเพิ่มเติมทั้งด้านประโยชน์และโทษที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะแจ้งให้ทราบโดย
รวดเร็วและไม่ปิดบัง

ข้อมูลส่วนตัวของผู้ร่วมวิจัย/อาสาสมัคร จะถูกเก็บรักษาไว้เป็นความลับและไม่เปิดเผยต่อ
สาธารณะเป็นรายบุคคล แต่จะรายงานผลการวิจัยเป็นข้อมูลส่วนรวมโดยไม่สามารถระบุข้อมูล
รายบุคคลได้ ข้อมูลของผู้ร่วมวิจัย/อาสาสมัครเป็นรายบุคคลอาจมีคณะบุคคลบางกลุ่มเข้ามา
ตรวจสอบได้ เช่น ผู้กำกับดูแลการวิจัย สถาบันหรือองค์กรของรัฐที่มีหน้าที่ตรวจสอบ รวมถึง
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน เป็นต้น โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้ร่วมวิจัย/อาสาสมัครในการ
รักษาความลับเกินขอบเขตที่กฎหมายอนุญาตไว้

ลงชื่อ..... ผู้ร่วมวิจัย/อาสาสมัคร

(.....)

วันที่.....

เอกสารชี้แจงในการตอบแบบสำรวจ Happinometer

โครงการศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการสำรวจความสุขของคนทำงาน โดยใช้แบบสำรวจ HAPPINOMETER ซึ่งแบ่งออกเป็น 9 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาพดี, 2) ผ่อนคลายดี, 3) น้ำใจดี, 4) จิตวิญญาณดี, 5) ครอบครัวดี, 6) สังคมดี, 7) ใฝ่รู้ดี, 8) สุขภาพเงินดี, 9) การงานดี รวมทั้ง ข้อมูลทั่วไปในตอนต้น การตอบแบบสำรวจ จะมีขั้นตอนโดยการตอบแบบสำรวจด้วยตนเอง ซึ่งใช้เวลาประมาณ 15 นาที ขณะตอบแบบสำรวจ ท่านอาจรู้สึกอึดอัดหรือไม่สบายใจกับบางคำถาม แต่ข้อมูลที่ได้รับจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่ประการใดเพียงแต่ต้องการศึกษาเฉพาะในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพของ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน เท่านั้น

ข้อมูลส่วนตัวของท่านจะถูกเก็บรักษาไว้ ไม่เปิดเผยต่อสาธารณะเป็นรายบุคคล และนำเสนอผลการวิจัย เป็นภาพรวม ไม่มีการระบุชื่อ สกุล หรือที่อยู่ของท่าน เพื่อป้องกันไม่ให้ข้อมูลเชื่อมโยงกลับไปหาตัวท่าน

หากท่านได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ ท่านสามารถติดต่อกับหัวหน้าโครงการฯ ตามรายละเอียดข้างล่าง

ชื่อผู้วิจัย นางสาวศรีวิไล แสงเลิศศิลป์

หัวหน้าโครงการวิจัย ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน
สถานที่ติดต่อ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน หอผู้ป่วยพิเศษ 1

โทรศัพท์ 02-3069154 หรือ หมายเลขภายใน 3131

E-Mail : sivilai.sae@mahidol.ac.th



เครื่องมือชุดที่ 1

แบบสอบถามเลขที่.....

แบบสอบถาม

ID □□□

วิทยานิพนธ์เรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

แบบสอบถามประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบประเมินความ
ตนเอง

ส่วนที่ 3 ความหมายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล คำชี้แจงโปรดเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับ
ความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

ข้อมูล	สำหรับผู้วิจัย
1.ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี <input type="checkbox"/> 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	Age <input type="text"/> <input type="text"/>
2. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน <input type="checkbox"/> 1. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาโท (โปรดระบุ)..... <input type="checkbox"/> 3. การศึกษาเฉพาะทาง	Edu <input type="checkbox"/>
3. งานการพยาบาลและหอผู้ป่วย/หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> งานหอผู้ป่วยนอก <input type="checkbox"/> งานหอผู้ป่วยสามัญ <input type="checkbox"/> งานหอผู้ป่วยพิเศษ <input type="checkbox"/> งานหอผู้ป่วยวิกฤติ <input type="checkbox"/> งานไตเทียม	Dep <input type="text"/> <input type="text"/>
4. ระยะเวลาการทำงาน.....ปี(เฉพาะที่เกิน 6 เดือน นับเป็นปี)	Year <input type="text"/> <input type="text"/>
5. สถานภาพรส <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. คู่ <input type="checkbox"/> 3. หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่	Sta <input type="checkbox"/>
6.รายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน รวมค่าตอบแทนต่างๆ) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 20,000 บาท <input type="checkbox"/> 20,001- 25,000 บาท <input type="checkbox"/> 25,001-30,000 บาท <input type="checkbox"/> 30,001-35,000 บาท <input type="checkbox"/> 35,001-40,000บาท <input type="checkbox"/> 40,001-45,000 บาท <input type="checkbox"/> 45,001-50,000 บาท <input type="checkbox"/> 50,000 บาทขึ้นไป	Sal <input type="checkbox"/>
7. ความพอเพียงของรายได้ <input type="checkbox"/> 1.พอใช้และเหลือเก็บ <input type="checkbox"/> 2. พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ <input type="checkbox"/> 3. ไม่พอใช้และเป็นหนี้	Sat <input type="checkbox"/>
8.ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> พนักงานของมหาวิทยาลัย	Pos <input type="checkbox"/>

แบบสอบถามเลขที่.....ID No.....

แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETERความสุขวัดเองก็ได้

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม ให้ใส่เครื่องหมาย ในช่อง ทุกข้อและบันทึกข้อความที่เป็นคำตอบลงบน
เส้นประ ตามความเป็นจริง

ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ 1.ชาย 2. หญิง
2. อายุ ปี
3. ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด (ไม่รวมระดับการศึกษาที่ยังไม่สำเร็จการศึกษา)
ปริญญาตรี . ปริญญาโท การพยาบาลเฉพาะทาง . อื่นๆ ระบุ.....
4. สถานภาพสมรส
 1โสด 2. แต่งงานและอยู่ร่วมกัน 3. แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน
 4อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน 5. หม้าย 6. หย่า/แยกทาง/เลิกกัน
5. ท่านมีบุตรหรือไม่ (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)
 0ไม่มี 1. มี จำนวน 1 คน 2. มี จำนวน 2 คน
 3มี จำนวน 3-4 คน 4. มี จำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป
6. งานของท่าน เป็นงานในลักษณะใด
 1งานหอผู้ป่วยนอก 2. งานหอผู้ป่วยใน สามัญ 3. งานหอผู้ป่วยในพิเศษ
 4งานด้านบริหาร 5. งานด้านอื่นๆ ระบุ.....
7. สถานภาพการจ้างงาน 1ข้าราชการ 2. พนักงานมหาวิทยาลัย 3. พยาบาล จ้างเหมารายเดือน
8. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในองค์กรปัจจุบัน รวมทั้งหมด
 1ไม่ถึงปี 2. ระหว่าง 1 – 2 ปี 3. ระหว่าง 3 – 5 ปี 4. ระหว่าง 6 – 9 ปี 5. ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป

Happiness Watch in Thailand 2011 – 2014: p.1Institute for Population and Social Research,
Mahidol University

Happy Body สุขภาพกายดี

1. ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัม เส้นรอบเอว เซนติเมตรส่วนสูง.....

เซนติเมตร

ภาวะอ้วนลงพุง	ชาย รอบเอว > 90 ซม.. หญิง รอบเอว > 80 ซม	BMI กิโลกรัม / เมตร 2
BMI < 18.5	น้ำหนักน้อย	BMI 18.5-22.9 น้ำหนักปกติ
BMI 23-24.9	น้ำหนักเกิน	BMI 25-29.9 โรคอ้วน
		BMI >30 อ้วนมาก อยู่ในช่วง

อันตราย

2. โดยปกติท่านกินอาหารเช้า โดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน
 1. ไม่กิน 2. กินแต่ไม่บ่อย(1-2 วัน) 3. กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน)
 4กินเป็นประจำ(5-6 วัน) 5. กินทุกวัน

3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

1. ไม่ได้ออกกำลังกาย 2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ 3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์

4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ 5. ทุกวัน

4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาง / ยาเส้น หรือไม่

1. สูบเป็นประจำ 2. สูบบ่อยครั้ง 3. สูบนาน ๆ ครั้ง 4. ไม่สูบแต่เคยสูบ 5. ไม่เคยสูบเลย

5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่

1. ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์

2. ดื่มเกือบทุกเดือน 3. ดื่มปีละ 1-2 ครั้ง 4. ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม 5. ไม่เคยดื่มเลย

6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่

1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด

2. พอใจน้อย 3. พอใจปานกลาง 4. พอใจมาก 5. พอใจมากที่สุด

Happiness Watch in Thailand 2011 – 2014: p.2 Institute for Population and Social Research,
Mahidol University

Happy Relax ผ่อนคลายดี

7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อน เพียงพอหรือไม่

1. ไม่พอ 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่

1. ไม่ได้ทำ 2. ทำ 1 – 2 วัน/สัปดาห์ 3. ทำ 3 – 4 วัน/สัปดาห์ 4. ทำ 5 - 6 วัน/สัปดาห์

5. ทำทุกวัน

9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ) บ้างหรือไม่

1. เครียดมากที่สุด 2. เครียดมาก 3. เครียดปานกลาง 4. เครียดน้อย 5. ไม่เครียดเลย

10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย 2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย

3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง 4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก

5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่

1. ไม่สามารถจัดการได้เลย 2. จัดการได้น้อยมาก 3. จัดการได้ปานกลาง

4. จัดการได้มาก 5. จัดการได้มากที่สุด

Happy Heart / น้ำใจดี

12. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกเอื้ออาทร / ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่

1. ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

13. โดยรวมแล้ว ท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่

1. ไม่เคย/แทบจะไม่เคยช่วย 2. นานๆ ครั้ง 3. ช่วยบ้างบางครั้ง 4. ช่วยแทบทุกครั้ง 5. ช่วยทุกครั้ง

14. โดยรวมแล้วท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่

1. ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

Happiness Watch in Thailand 2011 – 2014: p.3 Institute for Population and Social Research,
Mahidol University

15. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่

1. ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

16. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร หรือไม่

1. ไม่สื่อสารเลย/สื่อสารน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

17. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน หรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

18. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่

1. ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

19. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของ หรือไม่

1. ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

20. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

Happy Soul / จิตวิญญาณดี

21. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน หรือไม่

1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

22. โดยรวมแล้ว ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่

1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

23. โดยรวมแล้ว ท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด

1. ไม่ยกโทษ/ให้อภัยน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

24. โดยรวมแล้ว ท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ

1. ไม่ยอมรับ/ขอโทษน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

25. โดยรวมแล้ว ท่านตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน

1. ไม่ตอบแทน/ตอบแทนน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

Happiness Watch in Thailand 2011 – 2014: p.4 Institute for Population and Social Research,
Mahidol University

Happy Family / ครอบครัวดี

26. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัว เพียงพอหรือไม่

1. ไม่เพียงพอ 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

27. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื้อของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ชื้อของ ปลูกต้นไม้ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัว

1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

28. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน หรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

Happy Society / สังคมดี

29. โดยรวมแล้ว เพื่อนบ้าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

30. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม หรือไม่

1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

31. โดยรวมแล้วท่านรู้สึก ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หรือไม่

1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

32. โดยรวมแล้ว เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชน หรือไม่

1. ไม่ได้/ได้น้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

33. โดยรวมแล้ว ท่านรู้สึกว่า สังคมไทยทุกวันนี้ มีความสงบสุข หรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

34. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่

1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

Happiness Watch in Thailand 2011 – 2014: p.5 Institute for Population and Social Research, Mahidol University

Happy Brain / ใฝ่รู้ดี

35. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ หรือไม่

1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

36. โดยรวมแล้ว ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในชีวิต หรือไม่

1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

37. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเอง หรือไม่

1. ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด 2. มีโอกาสน้อย 3. มีโอกาสปานกลาง 4. มีโอกาสมาก 5. มีโอกาสมากที่สุด

Happy Money / สุขภาพเงินดี

38. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่
1. เป็นภาระหนักที่สุด 2. เป็นภาระหนักมาก 3. เป็นภาระปานกลาง 4. เป็นภาระน้อย 5. ไม่เป็นภาระ / ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน
39. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่
1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง 3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง
4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง 5. ตรงเวลาทุกครั้ง / ไม่ได้ผ่อนชำระ / ไม่มีหนี้สิน
40. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย 3. มี/เก็บออมปานกลาง
4. มี/เก็บออมมาก 5. มี/เก็บออมมากที่สุด
41. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน
1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก 2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย 3. รายได้พอๆ กับรายจ่าย
4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้ 5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก
- Happy Work Life (Happy Plus) / การงานดี
42. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่
1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด
- Happiness Watch in Thailand 2011 – 2014: p.6 Institute for Population and Social Research, Mahidol University
43. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่
1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด
44. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่
1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด 2. พอใจน้อย 3. พอใจปานกลาง 4. พอใจมาก 5. พอใจมากที่สุด
45. ท่านได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน / พรบ.ข้าราชการ 2551 จากองค์กรของท่านหรือไม่
1. ไม่ได้เลย/ได้รับน้อยที่สุด 2. ได้รับเล็กน้อย 3. ได้รับพอสมควร 4. ได้รับมาก 5. ได้รับมากที่สุด
46. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ ปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่
1. ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด
47. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่
1. ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด 2. มั่นคงน้อย 3. มั่นคงปานกลาง 4. มั่นคงมาก 5. มั่นคงมากที่สุด
48. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค้ำกับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)
1. ไม่คุ้มค้ำ/คุ้มค้ำน้อยที่สุด 2. คุ้มค้ำน้อย 3. คุ้มค้ำปานกลาง 4. คุ้มค้ำมาก 5. คุ้มค้ำมากที่สุด
49. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก
1. ลาออกแน่นอน 2. อาจจะลาออก 3. น่าจะลาออก 4. ไม่ลาออก 5. ไม่ลาออกแน่นอน
50. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่

- 1ไปแน่นอน/ไปทันที 2. คิดว่าจะไป 3. ไม่แน่ใจ 4. ไม่ไป 5. ไม่ไปแน่นอน
51. โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้าง หรือหัวหน้างาน หรือไม่
- 1ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด 2. มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย 3. มีส่วนร่วมปานกลาง
- 4มีส่วนร่วมมาก 5. มีส่วนร่วมมากที่สุด
52. ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร
- 1ไม่ถูกต้องทุกครั้ง 2. ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง 3. ถูกต้องบ้างเป็นบางครั้ง 4. ถูกต้องเกือบทุกครั้ง 5. ถูกต้องทุกครั้ง

Happiness Watch in Thailand 2011 – 2014: p.7 Institute for Population and Social Research, Mahidol University

53. ความตรงเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร
- 1ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง 3. ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง 4ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง
5. ตรงเวลาทุกครั้ง
54. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมี “ความสุข” หรือไม่
- 1ไม่มี/มีน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด
55. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากรขององค์กร/ ได้ทำงานในองค์กรนี้ หรือไม่
- 1ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
- 4มาก 5. มากที่สุด
56. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน หรือไม่
- 1ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง 4. มาก 5. มากที่สุด

+++++

โดยรวมแล้ว ปัจจุบัน ความสุข ของท่านอยู่ในระดับใด (โปรดกากบาท X ระดับความสุขบนเส้นคะแนน (0-10)

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

ไม่มีความสุขเลย สุขปานกลาง สุขที่สุด

Happiness Watch in Thailand 2011 – 2014: p.8 Institute for Population and Social Research, Mahidol University

เครื่องมือชุดที่ 2

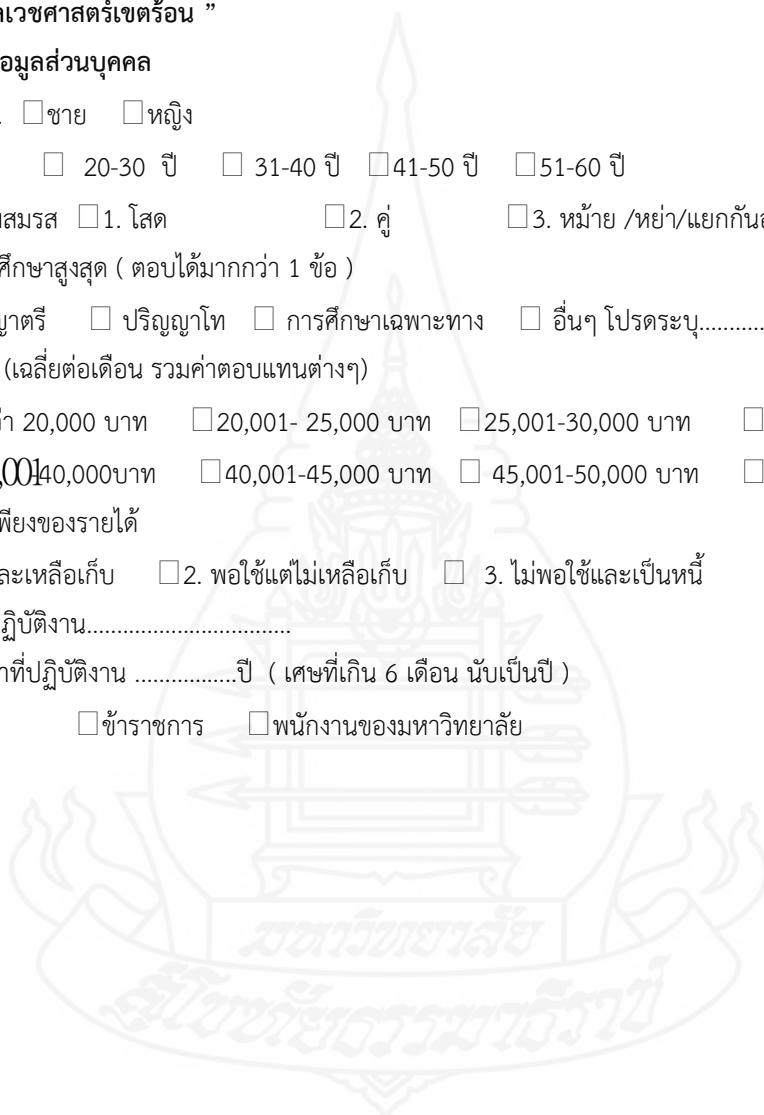
แบบสอบถามเลขที่.....

ID

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษา “ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ..... ชาย หญิง
2. อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี 41-50 ปี 51-60 ปี
3. สถานภาพสมรส 1. โสด 2. คู่ 3. หม้าย /หย่า/แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษาสูงสุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
 ปริญญาตรี ปริญญาโท การศึกษาเฉพาะทาง อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. รายได้ (เฉลี่ยต่อเดือน รวมค่าตอบแทนต่างๆ)
 ต่ำกว่า 20,000 บาท 20,001- 25,000 บาท 25,001-30,000 บาท 30,001-35,000 บาท
 35,001-40,000บาท 40,001-45,000 บาท 45,001-50,000 บาท 50,000 บาทขึ้นไป
6. ความพอเพียงของรายได้
 1. พอใช้และเหลือเก็บ 2. พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ 3. ไม่พอใช้และเป็นหนี้
7. แผนกที่ปฏิบัติงาน.....
8. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานปี (เศษที่เกิน 6 เดือน นับเป็นปี)
9. ตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานของมหาวิทยาลัย





ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

เวชศาสตร์เขตร้อน

1.ความหมายของ ความสุขในการทำงาน

แนวคำถาม

- 1.1 ความสุข ในมุมมองของท่าน มีความหมายว่าอย่างไร?
- 1.2 .ความสุขในการทำงานในมุมมองของท่านมีความหมายว่าอย่างไร?
- 1.3. ความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อท่านหรือไม่ ? อย่างไร?

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

แนวคำถาม

- 2.1.ท่านคิดว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน?
- 2.2 ปัจจัยต่างๆเหล่านี้มีความสำคัญ / เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร
 - 2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึง สุขภาพ
 - 2.2.2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
 - 2.2.3 ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน
 - 2.2.4 ปัจจัยเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน
 - 2.2.5 ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับนับถือ
 - 2.2.6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 2.2.7 ความสมดุลของชีวิตและครอบครัว

3.จากปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมด ให้เรียงลำดับ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน 3 ลำดับแรก

ส่วนที่ 2 ประเด็นสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

แบบสัมภาษณ์ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

ข้อที่	ประเด็นคำถาม
1.ความหมายของ ความสุขในการทำงาน	1.1 ความสุข ในมุมมองของท่าน มีความหมายว่าอย่างไร?
	1.2 .ความสุขในการทำงานในมุมมองของท่านมีความหมายว่าอย่างไร?
	1.3. ความสุขในการทำงานมีความสำคัญต่อท่านหรือไม่ ? อย่างไร?
2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน	2.1.ท่านคิดว่า มีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน?
	2.2 ปัจจัยต่างๆเหล่านี้มีความสำคัญ / เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของท่านหรือไม่ อย่างไร 2.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึง สุขภาพ

	2.2.2 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร
	2.2.3 ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในที่ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน
	2.2.4 ปัจจัยเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน
	2.2.5 ปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับ นับถือ
	2.2.6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน
	2.2.7 ความสมดุลของชีวิตและครอบครัว
3.จากปัจจัยที่กล่าวมาทั้งหมด ให้เรียงลำดับ ปัจจัยที่มี ผลต่อความสุขในการทำงานของท่าน 3 ลำดับแรก	



ตารางที่ 4.5 ความสุขรายด้านของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยนอก

No	สุขภาพกาย	ผ่อนคลาย	น้ำใจ	จิตวิญญาณ	ครอบครัว	สังคม	ความรู้	การเงิน	การงาน	โดยรวม	\bar{x}	S.D.
1	40	50	75	65	66.67	62.5	66.67	62.5	65	62.73	61.60	9.76
2	70	65	80.5	80	75	75	50	56.25	63.33	69.09	68.41	9.96
3	45	55	69.44	75	41.67	54.17	50	43.75	48.33	54.55	53.69	10.88
4	60	30	77.78	75	66.67	62.5	50	62.5	66.67	63.64	61.47	13.47
5	70	65	75	95	41.67	70.83	58.33	62.5	66.67	67.27	67.22	13.38
6	85	70	75	75	100	54.17	75	25	50	64.09	67.32	20.65
7	60	50	83.33	70	50	58.33	58.33	56.25	51.67	60.45	59.83	10.18
8	70	60	69.44	65	41.65	58.33	50	68.75	55	60.45	59.86	9.16
9	55	45	69.44	80	75	66.67	75	37.5	60	64.09	62.77	13.66
10	75	60	86.11	100	75	66.67	75	37.5	68.33	72.27	71.58	16.27
MAX	85	70	86.11	100	100	75	75	68.75	68.33	72.27	71.58	
MIN	40	30	69.44	65	41.65	54.17	50	25	48.33	54.55	53.69	
\bar{x}	63	54.16	76.38	78.75	64.58	63.19	61.11	50.52	59.30	63.78	63.25	
S.D.	13.78	11.78	5.88	11.59	19.32	6.93	11.14	14.37	7.61	4.95	5.26	

ตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยนอก คะแนนความสุขโดยรวม อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{x} = 63.78$, S.D.=4.95) ด้านที่พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุดคือ ด้านการเงิน ($\bar{x} = 50.52$, S.D.=14.37) ด้านที่มีระดับความสุขอย่างยิ่ง คือด้านจิตวิญญาณ และ ด้านน้ำใจ ซึ่งมี คะแนนเฉลี่ย สูงสุด และรองตามลำดับ ($\bar{x} = 78$, S.D.=11.59 และ $\bar{x} = 76.11$, S.D.=5.88) และคะแนนเฉลี่ยความสุขรายบุคคล อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{x} = 63.25$, S.D.=5.26)

ตารางที่ 4.6 ความสุขรายด้านของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่หน่วยไตเทียม

No	สุขภาพกาย	ผ่อนคลาย	น้ำใจ	จิตวิญญาณ	ครอบครัว	สังคม	ความรู้	การเงิน	การงาน	โดยรวม	\bar{x}	S.D.
11	75	50	77.78	80	50	54.17	50	56.25	61.67	63.64	61.851	11.88
12	60	55	61.11	55	58.33	79.17	58.33	68.75	55	60.45	61.11	7.55
13	65	55	69.44	70	50	45.83	58.33	50	68.33	61.82	59.37	8.89
14	60	35	58.33	60	41.67	50	50	68.75	41.67	50.45	51.58	10.32
MAX	75	55	77.78	80	58.33	79.17	58.33	68.75	68.33	63.64	61.85	
MIN	60	35	58.33	55	41.67	45.83	50	50	41.67	50.45	51.58	
\bar{x}	65.83	47.5	67.12	66.66	50	59.02	54.16	60.41	56.11	60	57.89	
SD	7.07	9.46	8.78	11.08	6.80	14.97	4.80	9.37	11.38	5.90	4.71	

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหน่วยไตเทียม คะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวม อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{x} = 60$, S.D.=5.90) สำหรับคะแนนความสุขรายด้านนั้น พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขด้านที่น้อยที่สุด คือด้านการผ่อนคลายอยู่ในระดับไม่มี ความสุข ($\bar{x} = 47.5$, S.D.= 9.46) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือด้าน การมีน้ำใจ ($\bar{x} = 67.12$, S.D.= 8.78)

ตารางที่ 4.7 ความสุขรายด้านของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยวิกฤติ

No	สุขภาพกาย	ผ่อนคลาย	น้ำใจ	จิตวิญญาณ	ครอบครัว	สังคม	ความรู้	การเงิน	การงาน	โดยรวม	\bar{x}	S.D.
15	35	50	66.67	65	33.33	41.67	58.33	56.25	46.67	50.91	50.38	11.51
16	50	40	72.22	65	41.67	50	41.67	50	51.67	53.64	51.58	10.26
17	70	70	77.78	80	66.67	75	91.67	93.75	70	75.45	77.03	9.22
18	75	50	69.44	70	33.33	58.33	75	75	35	56.36	59.74	16.04
19	80	35	69.44	70	33.33	62.5	66.67	56.25	56.67	60	58.98	14.87
20	70	35	88.89	90	58.33	70.83	83.33	50	53.33	65.91	66.56	17.86
21	75	40	55.56	70	33.33	37.5	66.67	50	40	50	51.80	14.66
22	55	50	72.22	70	25	62.5	66.67	62.5	63.33	61.36	58.85	13.56
23	60	70	69.44	70	100	75	83.33	81.25	55	68.64	73.26	12.69
MAX	80	70	88.89	90	100	75	91.67	93.75	70	75.45		
MIN	35	35	55.56	65	25	37.5	41.67	50	35	50		
\bar{x}	62.27	49.54	71.46	73.18	49.99	58.71	69.69	65.34	54.16	61.77		
SD	14.57	13.41	8.89	7.94	23.93	13.78	15.08	15.86	10.86	8.55		

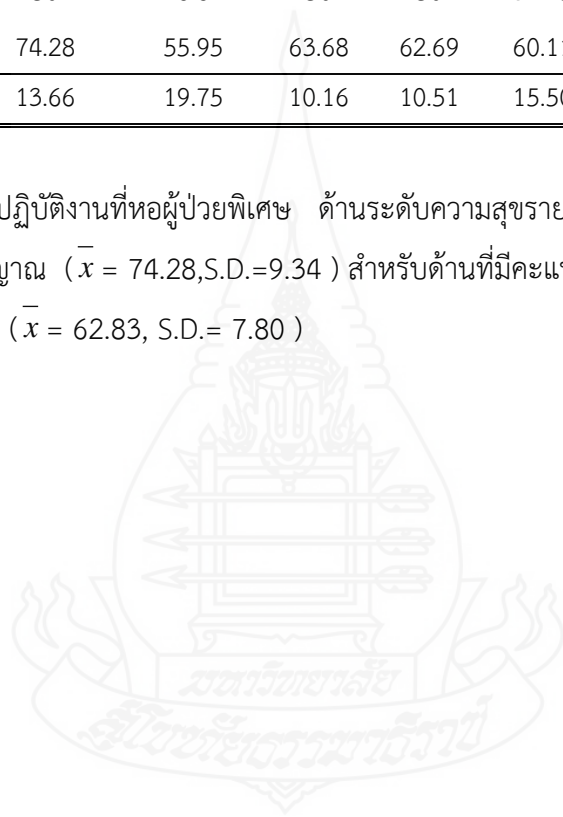
ตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤติ สำหรับระดับความสุขรายด้านนั้น พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขรายด้านที่มีระดับไม่มีความสุข มีสองด้าน ได้แก่ ด้านผ่อนคลาย ที่พบว่าคะแนนเฉลี่ยน้อย คือ ($\bar{x} = 49.54$, S.D.= 13.41) และด้านครอบครัว ที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 49.99$, S.D.=23.93) แต่คะแนนความสุขเฉลี่ยโดยรวม อยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{x} = 61.77$, S.D.=8.55)

ตารางที่ 4.8 ความสุขรายด้านของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยพิเศษ

No	สุขภาพกาย	ผ่อนคลาย	น้ำใจ	จิตวิญญาณ	ครอบครัว	สังคม	ความรู้	การเงิน	การงาน	โดยรวม	\bar{x}	S.D.
24	65	60	66.67	60	66.67	58.33	58.33	68.75	75	66.36	64.51	5.35
25	55	45	69.44	75	75	54.17	66.67	62.5	60	61.82	62.46	9.52
26	60	50	72.22	70	75	83.33	75	68.75	60	66.82	68.11	9.47
27	60	55	75	70	66.67	58.33	50	50	63.33	62.73	61.10	8.18
28	50	60	72.22	60	66.67	58.33	50	62.5	60	60.91	60.06	6.69
29	45	55	75	70	41.67	66.67	58.33	68.75	56.67	60.91	59.8	10.78
30	70	45	69.44	80	33.33	70.83	58.33	68.71	58.33	62.73	61.67	13.75
31	75	55	72.22	80	66.67	58.33	66.67	68.75	55	64.55	66.21	8.34
32	70	75	100	100	75	79.17	91.67	100	71.67	83.18	84.72	12.28
33	50	45	83.33	80	83.33	75	66.67	50	66.67	67.73	66.77	14.25
34	65	55	66.67	80	58.33	58.33	50	50	63.33	62.27	60.89	8.87
35	70	45	77.78	100	25	75	58.33	62.5	66.67	67.73	64.80	19.92
36	35	35	63.89	50	50	50	66.67	31.25	28.33	43.18	45.33	13.21
37	50	55	58.33	50	41.67	50	66.67	50	56.67	54.09	53.24	6.64
38	65	80	72.22	85	41.67	70.83	66.67	75	80	73.64	71.00	12.00
39	70	65	75	80	41.67	54.17	50	62.5	60	63.64	62.19	11.50
40	60	45	72.22	80	83.33	70.83	50	37.5	61.67	63.18	62.37	14.90
41	65	60	69.44	75	16.67	58.33	66.67	43.75	55	58.64	56.85	16.51

No	สุขภาพกาย	ผ่อนคลาย	น้ำใจ	จิตวิญญาณ	ครอบครัว	สังคม	ความรู้	การเงิน	การงาน	โดยรวม	\bar{x}	S.D.
42	60	75	55.56	65	66.67	54.17	58.33	50	35	53.18	57.29	10.79
MAX	75	80	100	100	83.33	83.33	91.67	100	80	83.18	84.72	
MIN	35	35	55.56	50	16.67	50	50	31.25	28.33	43.18	45.33	
\bar{x}	59.52	55.95	72.48	74.28	55.95	63.68	62.69	60.11	59.12	63.03	62.83	
SD	10.27	11.81	9.34	13.66	19.75	10.16	10.51	15.50	11.96	8.13	7.80	

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยพิเศษ ด้านระดับความสุขรายด้านนั้น อยู่ในระดับที่มีความสุขทุกด้าน และที่พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านจิตวิญญาณ ($\bar{x} = 74.28, S.D.=9.34$) สำหรับด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด ได้แก่ ด้านผ่อนคลาย ($\bar{x} = 55.79$, S.D.= 19.75) คะแนนความสุขเฉลี่ยโดยรวม ($\bar{x} = 62.83$, S.D.= 7.80)



ตารางที่ 4.9 ความสุขรายด้านของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยสามัญ

No	สุขภาพกาย	ผ่อนคลาย	น้ำใจ	จิตวิญญาณ	ครอบครัว	สังคม	ความรู้	การเงิน	การงาน	โดยรวม	\bar{x}	S.D.
43	70	45	61.11	80	58.33	66.67	50	68.75	53.33	60.45	61.36	10.41
44	80	65	72.22	65	50	54.17	50	75	46.67	60.45	61.85	11.55
45	70	45	66.67	65	41.67	54.17	58.33	68.75	51.67	57.73	57.89	9.85
46	55	30	63.89	60	16.67	50	58.33	68.75	58.33	54.09	51.50	16.03
47	65	70	77.78	65	66.67	66.67	75	62.5	60	66.82	67.54	5.41
48	50	50	72.22	85	33.33	66.67	50	68.75	53.33	60	58.93	14.68
49	60	55	88.89	90	41.67	75	83.33	68.75	65	70.91	69.85	15.32
50	60	45	63.89	90	66.67	79.17	66.67	68.75	71.67	68.64	68.04	11.72
51	40	60	66.67	65	41.67	66.67	58.33	50	60	58.64	56.69	9.69
52	50	65	80.56	80	41.67	58.33	58.33	62.5	70	66.36	63.27	12.15
53	75	55	80.56	80	75	87.5	83.33	81.25	76.67	77.27	77.15	8.70
54	65	40	72.22	55	41.67	75	75	68.75	26.67	53.18	57.24	16.81
55	65	45	86.11	70	41.67	58.33	66.67	65.5	71.67	66.82	63.67	12.87
56	70	55	72.22	65	58.33	58.33	58.33	56.25	63.33	63.18	61.99	5.80
max	80	70	88.89	90	75	87.5	83.33	81.25	76.67	77.27	77.15	
min	40	30	61.11	55	16.67	50	50	50	26.67	53.18	51.50	
\bar{x}	62.18	51.56	73.43	72.5	47.91	65.88	64.06	66.59	58.23	63.43	62.85	
SD	10.87	11.02	8.55	11.39	15.39	10.77	11.60	7.51	12.78	6.69	6.47	

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหน่วยงานหอผู้ป่วยสามัญ สำหรับความสุขรายด้านนั้น พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมีความสุขทุกด้าน ยกเว้นด้านครอบครัว ที่มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับไม่มีความสุข โดยคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x} = 48.21$, S.D.= 15.39) แต่คะแนนความสุขโดยรวม อยู่ที่ ระดับมีความสุข ($\bar{x} = 63.18$, S.D.= 6.69)



ตารางที่ 4.10 ความสุขรายด้านของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล

No	สุขภาพกาย	ผ่อนคลาย	น้ำใจ	จิตวิญญาณ	ครอบครัว	สังคม	ความรู้	การเงิน	การงาน	โดยรวม	\bar{x}	S.D.
57	90	50	61.11	90	75	45.83	41.67	68.75	68.33	65.91	65.66	16.74
58	60	55	52.78	80	75	62.5	75	68.75	65	64.09	65.81	8.90
59	75	65	72.22	75	66.67	70.83	75	56.25	76.67	71.82	70.44	6.25
60	40	45	52.78	70	83.33	45.83	41.67	56.25	56.67	54.09	54.56	13.42
61	60	70	77.78	75	58.33	45.83	41.67	81.25	43.33	59.55	61.27	14.50
max	90	70	77.78	90	83.33	70.83	75	81.25	76.67	71.82	70.44	
min	40	45	52.78	70	58.33	45.83	41.67	56.25	43.33	54.09	54.56	
\bar{x}	65	57.14	63.89	78.57	71.42	55.35	55.95	66.96	61.42	63.05	63.25	
SD	18.70	10.36	11.35	7.58	9.50	11.78	18.25	10.45	12.66	6.68	5.98	

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่รับผิดชอบปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล เป็นพยาบาลกลุ่มอาวุโส ทั้งหมด ซึ่งมีสถานภาพ โสดเพียงคนเดียว และสถานภาพหม้ายเกือบทั้งหมด คือ 3 คน และสมรส หนึ่งคน และมีรายได้พอแต่ไม่เหลือเก็บ เกือบทั้งหมด สำหรับความสุขรายด้านนั้น พบว่า ส่วนใหญ่เกือบทุกมิติอยู่ในระดับที่มีความสุข ความสุขด้านจิตวิญญาณ มีคะแนนเฉลี่ยที่มากที่สุด ($\bar{x} = 78$, S.D.= 7.58) ซึ่งนับว่าอยู่ในระดับที่มีความสุขอย่างยิ่ง และความสุขด้านสังคมมีคะแนนเฉลี่ยที่น้อยสุด ($\bar{x} = 54.16$, S.D =11.78) ความสุขโดยรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมีความสุข ($\bar{x} = 63.09$,S.D.=6.68)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวศรีวิไล แสงเลิศศิลป์ชัย
วัน เดือน ปีเกิด	26 กรกฎาคม 2511
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย พ.ศ. 2533
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่ง	หัวหน้าหอผู้ป่วยพิเศษ 1 โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

