

ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับ
ความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

นางสาวจิตาธิ์ ยงค์ประวัติ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2556

**Relationships Between Generations, Magnetic Work Environment,
and Happiness at Work as Perceived by Professional Nurses in
Bangkok Hospital**

Miss Thitaree Yongprawat



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

2013

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับ
ความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
ชื่อและนามสกุล นางสาวฐิติวีย์ ยงศ์ประวีติ
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย
2. อาจารย์ ดร. วรณภา ประไพพานิช

วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2556

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กรรณิการ์ สุวรรณโกล)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. วรณภา ประไพพานิช)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(ศาสตราจารย์ ดร. สิริวรรณ ศรีพท)



ชื่อวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับ
ความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ผู้วิจัย นางสาวจิตติารีย์ ยงค์ประวัติ รหัสนักศึกษ 2535100354 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมั่น ไวย
(2) อาจารย์ ดร. วรณภา ประไพพานิช **ปีการศึกษา** 2556

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่น วาย (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ (4) วิเคราะห์อำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพมหานครอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 176 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน และ แบบวัดความสุขในการทำงาน ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาคเท่ากับ 0.919 และ 0.917 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที ไคสแควร์ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) กลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (4) สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 8.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน เจนเนอเรชั่น พยาบาลวิชาชีพ

Thesis title: Relationships Between Generations, Magnetic Work Environment, and Happiness at Work as Perceived by Professional Nurses in Bangkok Hospital

Researcher: Miss Thitaree Yongprawat; **ID:** 2535100354; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Thesis advisors:** (1) Dr. Premruetai Noimuenwai; Assistant Professor; (2) Dr. Wannapha Prapaipanich

Academic year: 2013

Abstract

The purposes of this descriptive study were: (1) to investigate the level of happiness at work and magnetic work environment as perceived by professional nurses at Bangkok Hospital, (2) to compare happiness at work of professional nurses between Generation X and Generation Y, professional nurses between Generation X and Generation Y, (3) to study relationships between generations, magnetic work environment, and happiness at work, and (4) to examine the predictive power of generations and the magnetic work environment on happiness at work of professional nurses.

The sample included 176 professional nurses who had worked at Bangkok Hospital for at least one year, and they were divided into two groups: Generation X and Generation Y. The stratified random sampling technique was employed. Two sets of questionnaires, covering magnetic work environment and happiness at work, were used as research tools. Both questionnaires were examined for content validity and reliability. The Cronbach's alpha coefficients of the magnetic work environment and happiness at work were 0.919 and 0.917 respectively. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, independent t-test, chi-square test, Pearson product moment correlation, and stepwise multiple regression.

The major findings were as follows. (1) Professional nurses rated their happiness at work at the medium level, and they rated their magnetic work environment at the high level. (2) Generation Y professional nurses rated their happiness at work significantly higher than those in Generation X ($p < .05$). (3) There were positive correlations between generations, magnetic work environment, and happiness at work of professional nurses ($p < .05$). Finally, (4) Magnetic work environment predicted happiness at work ($p < .05$), and this predictor accounted for 8.6% ($R^2=8.6, p < .01$).

Keywords: Happiness at work, Magnetic work environment, Generations, Professional nurses

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร. วรรณภา ประไพพานิช อาจารย์ร่วมปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กรรณิการ์ สุวรรณโคต ที่กรุณาให้เกียรติเป็นประธานสอบวิทยานิพนธ์ รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย และขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ในการศึกษาที่มีคุณค่ายิ่งจนประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านดังปรากฏชื่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม รวมทั้งข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ และเจ้าหน้าที่สำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้ให้การสนับสนุน ขอขอบพระคุณห้องสมุดและบรรณารักษ์ของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ได้เป็นแหล่งค้นคว้าตำราและสนับสนุนเอกสารวิชาการ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล และหัวหน้าแผนก โรงพยาบาลกรุงเทพ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณบิดา มารดา บุพการีผู้ให้ทุกสิ่งในชีวิต คุณชาย และญาติพี่น้องทุกท่านที่เป็นที่รัก ตลอดจน เพื่อนสนิท และเพื่อนร่วมรุ่นทุกท่านที่ให้กำลังใจ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

จิตารีย์ ยงศ์ประวัตติ

พฤศจิกายน 2556

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ | ฉ |
| สารบัญตาราง | ฅ |
| สารบัญภาพ | ฉ |
| บทที่ 1 บทนำ | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา | 1 |
| วัตถุประสงค์การวิจัย | 5 |
| กรอบแนวคิดการวิจัย | 6 |
| ประเด็นปัญหาการวิจัย | 7 |
| สมมติฐานการวิจัย | 8 |
| ขอบเขตการวิจัย | 8 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ | 9 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ | 11 |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง | 12 |
| ความสุขในการทำงาน | 13 |
| กลุ่มวัย | 18 |
| สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน | 20 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 27 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 32 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง | 32 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 35 |
| การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย | 37 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 39 |
| การวิเคราะห์ข้อมูล | 39 |
| การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง | 40 |

สารบัญ(ต่อ)

| | หน้า |
|--|------|
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 41 |
| ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ กลุ่มวัย สถานภาพ สมรส และระดับการศึกษา รวมถึงระดับความสุขในการทำงานและระดับ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ | 42 |
| ส่วนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานระหว่าง กลุ่มวัยเจนเนอเรชั่นเอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย ของพยาบาลวิชาชีพ | 63 |
| ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงานและวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ | 64 |
| ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ | 66 |
| บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ | 69 |
| สรุปการวิจัย | 69 |
| อภิปรายผล | 72 |
| ข้อเสนอแนะ | 86 |
| บรรณานุกรม | 88 |
| ภาคผนวก | 99 |
| ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ | 100 |
| ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 104 |
| ค การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ | 123 |
| ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ | 129 |
| ประวัติผู้วิจัย | 132 |

สารบัญตาราง

| | หน้า |
|--|------|
| ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มงาน | 33 |
| ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 38 |
| ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม กลุ่มวัย สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา (n=176) | 42 |
| ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n = 176) | 43 |
| ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ | 44 |
| ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน ด้านผ่อนคลายดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ | 45 |
| ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ | 46 |
| ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ | 47 |
| ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน ด้านครอบครัวดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ | 48 |
| ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ | 49 |
| ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน ด้านใฝ่รู้ดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ | 50 |
| ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพการเงินดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ | 51 |
| ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงาน ด้านการงานดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ | 52 |
| ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n=176) | 54 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

| | | |
|---------------|--|----|
| ตารางที่ 4.13 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานด้านการสนับสนุนด้านการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็น รายชื่อ | 55 |
| ตารางที่ 4.14 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานด้านการทำงานกับพยาบาลวิชาชีพ ที่มีสมรรถนะทางคลินิก จำแนกเป็นรายชื่อ | 56 |
| ตารางที่ 4.15 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานด้านสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ | 57 |
| ตารางที่ 4.16 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานด้านเอกสิทธิ์/ความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพจำแนกเป็น รายชื่อ | 58 |
| ตารางที่ 4.17 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานด้านการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ | 59 |
| ตารางที่ 4.18 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานด้านการสนับสนุนผู้บริหารการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ | 60 |
| ตารางที่ 4.19 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานด้านการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอของพยาบาลวิชาชีพจำแนก เป็นรายชื่อ | 61 |
| ตารางที่ 4.20 | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่าของพยาบาลวิชาชีพจำแนก เป็นรายชื่อ | 62 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| | หน้า |
|---|------|
| ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามกลุ่มวัย (n=176)..... | 63 |
| ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (n=176)..... | 64 |
| ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมและรายด้าน (n=176).... | 65 |
| ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยอำนาจการทำนายและทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R ² Change) ในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (n=176)..... | 66 |
| ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานในรูปแบบคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปรด้วยสถิติ Stepwise multiple regression analysis (n=176)..... | 67 |



ฉ

สารบัญภาพ

| | | |
|------------|--------------------------|------|
| ภาพที่ 1.1 | กรอบแนวคิดการวิจัย | หน้า |
| | | 6 |



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทั่วโลกที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อทุกองค์การ ไม่เว้นแม้แต่โรงพยาบาล ซึ่งเป็นองค์การที่ให้บริการด้านสุขภาพ เพราะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่กำลังเผชิญกับสถานะการแข่งขันในทุกด้านที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น หลายโรงพยาบาลเน้นการพัฒนาคุณภาพและการให้บริการอย่างมืออาชีพ โดยเฉพาะโรงพยาบาลเอกชนที่มุ่งต้องการได้รับการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลระดับสากลจากสถาบันรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลที่มีชื่อเสียง ได้แก่ Joint Commission International (JCI) ซึ่งเป็นมาตรฐานคุณภาพของสหรัฐอเมริกา เป็นต้น เพื่อแสดงถึงความสำเร็จในการจัดบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และเพื่อสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งทั้งภาครัฐและภาคเอกชนด้วยตนเอง

การแข่งขันด้านคุณภาพและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ดังกล่าว ทำให้โรงพยาบาลต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดและคงไว้ซึ่งความพึงพอใจของลูกค้า เนื่องจากปัจจุบันลูกค้าส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ มีต้องการ และคาดหวังสูง อีกทั้งปัญหาด้านสุขภาพของผู้ป่วยมีความซับซ้อนและรุนแรงเพิ่มขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปรับตัวและปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นคุณภาพของงานบริการพยาบาลอย่างจริงจัง ซึ่งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การ การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานที่มีความเข้มงวดด้านคุณภาพ ก่อให้เกิดทั้งการยอมรับและการต่อต้านของบุคลากร เนื่องจากแต่ละคน จะมีทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่ต่างกัน อาจเป็นผลมาจากการอบรมเลี้ยงดูหรืออยู่ในกลุ่มวัย (Generations) ที่แตกต่าง สิ่งเหล่านี้ อาจทำให้บุคคลเกิดความไม่เข้าใจเมื่อมีการติดต่อสัมพันธ์กัน ส่งผลให้พยาบาลส่วนหนึ่งในโรงพยาบาลเอกชนเกิดความเครียด จนต้องลาออกจากงานในที่สุด และทำให้พยาบาลที่ยังปฏิบัติงานอยู่ต้องรับภาระงานหนักมากขึ้น เกิดเป็นความเหนื่อยหน่าย จนทำให้ขาดความสุขในการทำงาน ซึ่งแมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นที่ปรารถนาของผู้ปฏิบัติงาน เพราะเมื่อทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกที่ดีต่องาน ก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติ

งานที่ดี แต่ในทางกลับกัน ถ้าบุคลากรไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ก็อาจส่งผลเสียจนทำให้เกิดการลาออกจากงานได้ในที่สุด

การลาออกและการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพเป็นปัญหาสำคัญระดับประเทศ ทำให้กระทรวงสาธารณสุขต้องเร่งแก้ปัญหา และคณะรัฐมนตรี ก็มีมติให้ตั้งคณะอนุกรรมการศึกษาปัญหาการขาดแคลนกำลังคนและคาดการณ์ความต้องการในอนาคต โดยคณะอนุกรรมการชุดนี้จะวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกับสำนักงานวิจัยและจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ (สวค.) และสภาการพยาบาลซึ่งในเรื่องนี้ ดร.กฤษดา แสงวดี อุปนายกสภาการพยาบาลคนที่ 2 แสดงทัศนะว่า ขณะนี้ได้ทำโครงการศึกษาวิจัยระยะยาว ติดตามคูชีวิตร่างกายและสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพในระยะเวลา 20 ปีเริ่มตั้งแต่ปี 2552 โดยได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) และสวค. ซึ่งจากผลการศึกษาเบื้องต้นพบว่า พยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่ที่มีอายุไม่ถึง 30 ปีจะมีอายุทำงานในวิชาชีพที่สั้นมากเพียง 3 - 4 ปีเท่านั้น หากไม่มีมาตรการอะไรที่ดึงดูดให้พยาบาลวิชาชีพรุ่นใหม่ทำงานในวิชาชีพพยาบาลได้ถึง 5 ปี ก็จะมีสูญเสียวัยพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้ไป (ดร.กฤษดา แสงวดี และคนอื่นๆ 2552)

นอกจากนี้ทั่วโลกยังเริ่มตระหนักแล้วว่า จากนี้ไปจนถึงประมาณ 10 ปีข้างหน้า พนักงานที่มีอายุประมาณ 49 - 67 ปี (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2489 - 2507) หรือที่เรียกว่า เบบี้ บูมเมอร์ (Baby Boomers) จะทยอยเกษียณอายุกันออกไป ซึ่งพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มวัยนี้ส่วนใหญ่จะอยู่ในตำแหน่งบริหารระดับสูง และบางองค์กรเราก็จะได้เห็นคนในวัย 34 - 48 ปี (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2522) หรือที่เรียกว่า เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) หรือเจน เอ็กซ์ (Gen X) ได้เลื่อนขั้นเป็นผู้บริหารระดับต้นหรือเป็นผู้บริหารระดับกลาง ส่วนพนักงานที่อายุต่ำกว่า 34 ปีลงมา (เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2543) ที่เป็นเด็กรุ่นใหม่หรือ เจเนอเรชั่น วาย (Generation Y) หรือเจน วาย (Gen Y) กำลังเริ่มต้นการทำงาน (Tremblay and others, 2010) ซึ่งเรื่องของช่องว่างระหว่างกลุ่มวัยของคนทำงาน (Generation gap) เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญอีกเรื่องหนึ่งว่าจะบริหารจัดการอย่างไร เพราะคนกลุ่มเบบี้ บูมเมอร์ มักเป็นคนทำงานหนัก อดทน ไม่ค่อยเปลี่ยนงานง่าย ๆ แต่กลุ่มเจน เอ็กซ์ นั้น ไม่ได้เห็นงานเป็นชีวิต แต่เห็นว่าควรใช้ชีวิตการทำงานไปด้วยและแสวงหาความสุขให้ชีวิตไปด้วยจึงมักเปลี่ยนงานบ่อย และก็มีแนวโน้มว่ากลุ่มเจน วาย ก็น่าจะเปลี่ยนงานบ่อยเช่นกัน เนื่องจากเบื่อง่ายและไม่ชอบอยู่ในกฎเกณฑ์

ทาเคซะ โอบะ และยามาชิตะ (Takase; Oba and Yamashita, 2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพแต่ละกลุ่มวัยในประเทศญี่ปุ่น จำนวน 315 คน พบว่าพยาบาลทั้ง 3 กลุ่มคือ เบบี้ บูมเมอร์ เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย มีปัจจัยด้านความต้องการ ค่านิยม และเหตุผลในการลาออกที่แตกต่างกัน โดยเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ มีความต้องการและ

ค่านิยมเรื่องการได้รับโอกาสในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับสูงกว่าเบบี้ บูมเมอร์และเจนเนอร์ซัน วาย โดยมีเหตุผลในการลาออกคือ เรื่องความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว ส่วนเจนเนอร์ซัน วาย มีเหตุผลในการลาออกคือ เรื่องการสูญเสียความมั่นใจ และไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร ซึ่งถ้าผู้บริหารทางการพยาบาล เข้าใจถึงความแตกต่างและสามารถนำจุดเด่นของแต่ละกลุ่มวัย มาประยุกต์ใช้ในเรื่องต่าง ๆ และบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม เช่น การปรับปรุงคุณภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาการลาออก การคงอยู่ในงาน จะสามารถทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่ทำนายสำหรับองค์กรอย่างมากว่าจะคงไว้ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจน เอ็กซ์ และเจน วาย ไม่ให้ลาออกจากงานได้อย่างไร เพราะเป็น 2 กลุ่มวัยที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงกับผู้ป่วย

จากการศึกษาวิจัยของ ไดเนอร์ และ โออิชิ (Diener and Oishi, 2004) พบว่าเหตุผลที่พยาบาลวิชาชีพลาออกจากวิชาชีพเกิดจากขาดความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการวัดความสุขของคนในที่ทำงาน เพราะจะช่วยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนในหลายรูปแบบ ได้แก่ การลาออกจากงาน การหยุดงานหรือการขาดงานบ่อย หรือการที่ผลผลิตของหน่วยงานตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ เป็นสัญญาณที่ผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักว่าบุคลากรในองค์กรเริ่มจะมีปัญหา (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี 2553: 89)

ในปี ค.ศ. 2006 ที่ประเทศอังกฤษ ได้มีการสำรวจดัชนีความสุขในที่ทำงาน (Happiness at Work Index) จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 1,063 คน อายุระหว่าง 18 - 65 ปี ผลการศึกษาพบว่า 1 ใน 5 ของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามระบุว่าตนเองไม่มีความสุขในที่ทำงาน และได้สรุปปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลให้คนมีความสุขในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความเป็นมิตรหรือการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำมีความสุข เจ้าหน้าที่ดี มีความสมดุลในการทำงานที่ดี (Work - life balance) งานมีความหลากหลาย เชื่อว่าเรากำลังทำสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ รู้สึกว่าสิ่งที่เราทำสามารถสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้น เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ และเงินเดือนดี ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสำรวจนี้ ผู้บริหารสามารถนำมาปรับใช้เพื่อสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เกิดความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549) แห่งสถาบันส่งเสริมความรู้เพื่อสังคม ที่ได้แสดงความคิดเห็นไว้ว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุขมี 4 ปัจจัย คือ ลักษณะงาน วัฒนธรรมการทำงาน ผู้นำ และปัจจัยแวดล้อม หรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริม หรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน

จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน (นภัชชล รอดเที่ยง 2550) และเพิ่มการคงอยู่ในงาน (Choi and others, 2011) โดย ชมรม

พยาบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤติแห่งประเทศอเมริกา (The American Association of Critical Care Nurse: AACN, 2005) ได้กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน จะเป็นสิ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้องค์กรเพิ่มคุณค่าของงานได้มากขึ้น สอดคล้องกับสมาคมพยาบาลแห่งประเทศอเมริกา (The American Academy of Nursing: AAN) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบประสบการณ์และการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet hospital) กับพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลดึงดูดใจ (non - Magnet hospital) โดยให้ความสำคัญกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพในการดูแลรักษาพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถเพิ่มคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย และเพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004; 2008) ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ถ้านำแนวคิดนี้ไปปรับใช้จะเป็นประโยชน์อย่างมากทั้งต่อ ผู้ป่วย พยาบาลวิชาชีพ และองค์กร เพราะจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้

การสร้างความสุขในการทำงาน จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากถ้าคนในองค์กรมีความสุข จะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ดังนั้น การที่จะพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องศึกษาการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพแต่ละกลุ่มว่า มีมุมมอง ทศนคติ หรือความคิดเห็นในเรื่องสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานอย่างไร โดยการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาใน 2 กลุ่มวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่นวาย เนื่องจากเป็น 2 กลุ่มใหญ่ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล และมีแนวโน้มที่จะลาออกจากราชการอย่างไม่ลังเล ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างมาก

จากความสำคัญของความสุขในการทำงาน ตลอดจนปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง กลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน โดยผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคาดว่าจะ เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร โรงพยาบาล สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรพยาบาลวิชาชีพแต่ละกลุ่มวัย ที่มีรูปแบบหรือสไตล์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังสามารถช่วยรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งจะช่วยรองรับต่อการเติบโตและขยายงานของโรงพยาบาลกรุงเทพต่อไปในอนาคต และพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ได้ในที่สุด

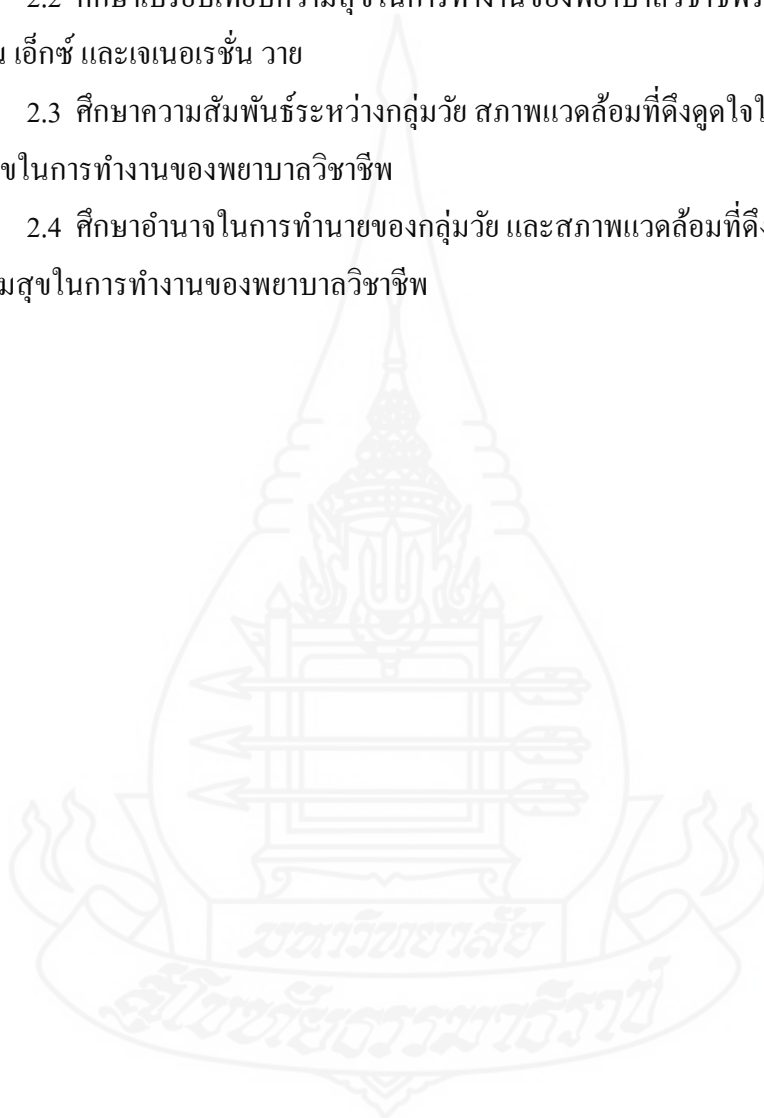
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 ศึกษาระดับความสุขในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

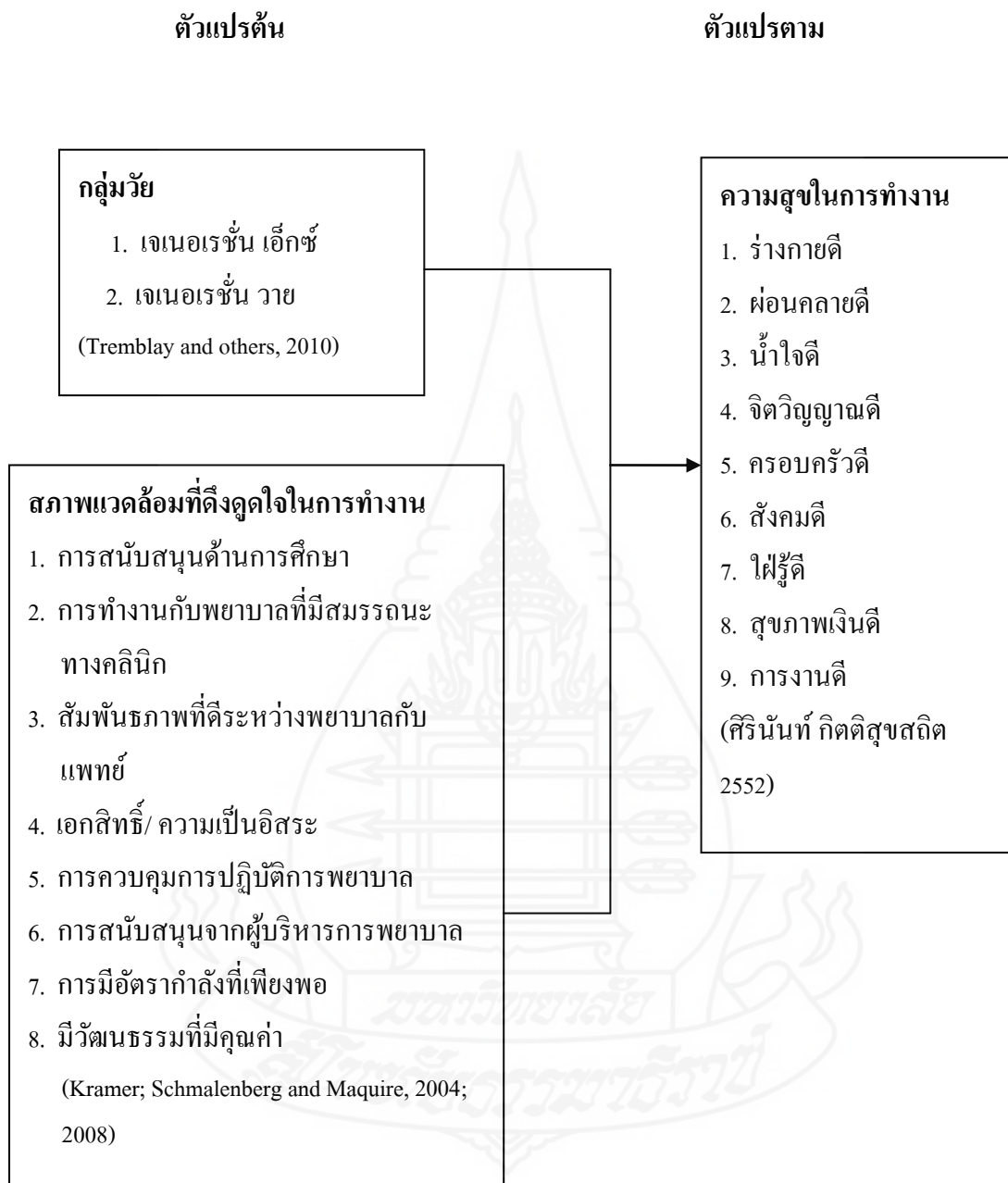
2.2 ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่น วาย

2.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.4 ศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ



3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) ที่พัฒนาโดย ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2552) เนื่องจาก มีเนื้อหาที่ครอบคลุมครบถ้วน เหมาะสมกับบริบทขององค์การไทยในปัจจุบัน และสามารถวัดความสุขของคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยแบบวัดความสุขระดับบุคคล แบ่งออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการทำงานดี

การศึกษาสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของ เครเมอร์ ชมาเลนเบิร์ก และแมคไควร์ (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004; 2008) ซึ่ง เครเมอร์ ชมาเลนเบิร์ก และแมคไควร์ กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ได้ เพราะสภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนด้านการศึกษา การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์ เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ และมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน นอกจากจะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานแล้ว ยังสามารถทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในงาน และช่วยเพิ่มคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย

ปัจจัยด้านกลุ่มวัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย โดยใช้แนวคิดของ เทรมเบย์ และคนอื่น ๆ (Tremblay and others, 2010) เนื่องจากเป็น 2 กลุ่มวัยที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล โดยถ้าทั้ง 2 กลุ่มวัยนี้ไม่มีความสุขในการทำงาน จะสามารถส่งผลกระทบต่อผู้ป่วยและองค์กรโดยตรง เพราะส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ

4. ประเด็นปัญหาการวิจัย

- 4.1 ระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างไร
- 4.2 สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเป็นอย่างไร
- 4.3 พยาบาลวิชาชีพที่มีกลุ่มวัยต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันหรือไม่
- 4.4 กลุ่มวัยกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
- 4.5 สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

4.6 กลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้หรือไม่อย่างไร

5. สมมติฐานการวิจัย

- 5.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีกลุ่มวัยต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
- 5.2 กลุ่มวัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
- 5.3 สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
- 5.4 กลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

6. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน และศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

6.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่ม เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ณ โรงพยาบาลกรุงเทพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 658 คน

6.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 176 คน

6.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

6.3.1 *ตัวแปรต้น* ได้แก่ กลุ่มวัย และ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

6.3.2 *ตัวแปรตาม* ได้แก่ ความสุขในการทำงาน

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

7.1 ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่คนมาทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกดี ๆ สนุกกับการทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดการสร้างสรรค์ความรู้หรือสิ่งใหม่ ๆ และเกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการศึกษาความสุขในการทำงานครั้งนี้ วัดด้วยแบบวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) ตามกรอบแนวคิดของ สิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2552) ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ

7.1.1 ร่างกายดี (Happy body) คือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดกิจกรรม หรือพื้นที่ให้พนักงานได้ออกกำลังกาย

7.1.2 ผ่อนคลายดี (Happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น จัดกิจกรรมพิเศษเนื่องในโอกาสต่าง ๆ

7.1.3 น้ำใจดี (Happy heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เช่น จัดโครงการเยี่ยมชมไข้พนักงาน

7.1.4 จิตวิญญาณดี (Happy soul) คือ การมีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยบริษัทสามารถจัดกิจกรรม เปิดโอกาสให้พนักงานปฏิบัติกิจทางศาสนา เช่น กิจกรรมสอนทำสมาธิ ใส่บาตรทุกวันพระ มีห้องสวดมนต์ เป็นต้น

7.1.5 ครอบครัวดี (Happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เช่น การจัดกิจกรรมให้พนักงานและครอบครัวได้มาทำกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญ

7.1.6 สังคมดี (Happy society) คือ การมีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พำนัก มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น จัดกิจกรรมในวันพิเศษและเปิดให้ชุมชนใกล้เคียงเข้าร่วม จัดการแข่งขันกีฬาที่ลูกค้าหรือคู่ค้า เป็นต้น

7.1.7 ใฝ่รู้ดี (Happy brain) คือ การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน อาจจัดเป็นรูปแบบ Knowledge center ห้องสมุด หรือสร้างกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

7.1.8 สุขภาพเงินดี (Happy money) คือ การมีเงิน รู้จักเก็บออม รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ มีชีวิตที่เหมาะสม อาจส่งเสริมความรู้ในเรื่องการเก็บออมหรือการลงทุน

7.1.9 การงานดี (Happy work life) คือ สภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์การ สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งความมั่นคง และการมีส่วนร่วมต่อองค์การ

7.2 กลุ่มวัย หมายถึง เจเนอเรชั่น หรือช่วงปีที่พยาบาลวิชาชีพเกิด ตามแนวคิดของ Tremblay และคนอื่น ๆ (Tremblay and others, 2010) โดยในการศึกษานี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

7.2.1 เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ หมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2522

7.2.2 เจเนอเรชั่น วาย หมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2535

7.3 สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจ ต้องการและรับรู้ว่าจะส่งผลดีต่อคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย โดยการศึกษาครั้งนี้ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน วัดด้วยแบบวัดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามกรอบแนวคิดของเครเมอร์ ชมาเลนเบิร์ก และแมคไควร์ (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004; 2008) โดยประเมินจากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

7.3.1 การสนับสนุนด้านการศึกษา (*Support for education*) คือ มีโปรแกรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและนำไปใช้ได้จริง สนับสนุนช่วยเหลือด้านการเงินหรือทุนการศึกษา ให้เวลา ส่งอบรมหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาว และมีการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนด้านการศึกษา เมื่อสำเร็จการศึกษา

7.3.2 การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก (*Working with nurses who are clinically competent*) คือ พยาบาลวิชาชีพ ต้องสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต และมีการอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถและสมรรถนะทางคลินิก ต้องมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยมีใบประกาศนียบัตร หรือเอกสารรับรองการศึกษา และองค์การต้องแสดงให้เห็นถึงระบบการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

7.3.3 สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์ (*RN/ MD relationships*) คือ การที่แพทย์และพยาบาลวิชาชีพทำงานร่วมกันด้วยการยกย่องให้เกียรติต่อกัน มีความเชื่อถือไว้วางใจต่อกัน ยอมรับความรู้และความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ ทำงานวิชาการร่วมกันและพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน

7.3.4 เอกสิทธิ์/ความเป็นอิสระ (*Autonomy*) หมายถึง การมีอิสระในการเลือกตัดสินใจและการปฏิบัติการพยาบาล โดยต้องได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากองค์การ เช่น การตัดสินใจปฏิบัติการทางคลินิกได้ด้วยตนเอง การดูแลผู้ป่วยให้ได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพที่ดีที่สุด โดยการใช้ความรู้อย่างบูรณาการ และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อผู้ป่วย

7.3.5 การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล (Control over nursing practice)

เป็นกระบวนการที่พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการจัดระบบแนวทางการปฏิบัติงาน และการประเมินผลลัพธ์ที่ชัดเจนและสามารถพัฒนาได้ โดยพยาบาลวิชาชีพจะมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การตัดสินใจในเรื่องการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน (Policy) ครอบคลุมถึงโครงสร้างผังการบังคับบัญชาขององค์กร และการจัดการกับประเด็นปัญหาอื่น ๆ

7.3.6 การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล (Nurse-manager support) คือ

การที่ผู้บริหารการพยาบาลมีภาวะผู้นำ และเป็นตัวกลางระหว่างพยาบาลวิชาชีพ กับผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน สามารถจัดการกับทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้สะดวกขึ้น สนับสนุนความเป็นเอกสิทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ มีอำนาจ และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์

7.3.7 การมีอัตรากำลังที่เพียงพอ (Adequacy of staffing) คือ การที่พยาบาล

วิชาชีพผู้ปฏิบัติงาน มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนและการจัดอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพที่เพียงพอ โดยผู้บริหารการพยาบาลจะเป็นผู้สื่อสารให้พยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าหน่วยงานอื่นเข้าใจอย่างสร้างสรรค์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็น

7.3.8 มีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า (Cultural values) เป็นการแสดงถึงค่านิยม/ ความเชื่อ

ที่เป็นวัฒนธรรมที่องค์การยึดถือเป็นหลักในการจัดระบบการบริการ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้กลุ่มเหนียวแน่นและแข็งแกร่งขึ้น เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้ป่วยสูงสุด โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนค่านิยมองค์กร เพื่อแสดงให้เห็นว่าให้ความสำคัญ มีการสนับสนุน แบ่งปัน นำสู่การปฏิบัติและมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่มีคุณค่าสู่พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่

7.4 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่กำลังปฏิบัติงานและมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพ อย่างน้อย 1 ปี

8. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

8.1 ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

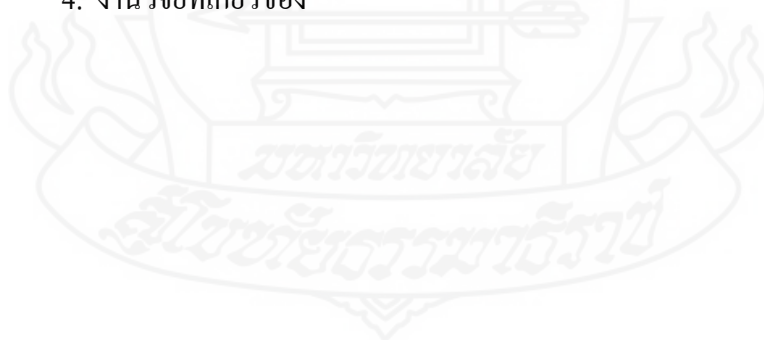
8.2 ช่วยส่งเสริมความเข้าใจให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ครอบคลุมในหัวข้อ ต่อไปนี้

1. ความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
 - 1.3 แนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน
2. กลุ่มวัย
 - 2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มวัย
3. สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน
 - 3.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 3.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



1. ความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์กร และเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปรารถนา โดยในมุมมองของผู้บริหารองค์กร ความสุขในการทำงานมักจะออกมาในรูปแบบผลผลิต ได้แก่ ผลผลิตสูงมีคุณภาพ ลูกค้าพอใจ องค์กรมีกำไร เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน พนักงานมีความรักและความผูกพัน ทุ่มเทต่อการทำงาน และองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี แต่สำหรับพนักงานแล้ว ความสุขมักจะเกี่ยวข้องกับงานของตนเองที่มีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมดี รายได้ดี พอใช้จ่าย งานมีความก้าวหน้า ครอบครัวยุติมีความสุข และมีสุขภาพดี (ชร สุนทรายุทธ 2553: 170) เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน จะเกิดเป็นความรัก รู้สึกว่าตนมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างผลงานที่ดีมีคุณภาพได้ (กฤษฎา เรืองอารีรัชต์ 2554)

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

นักวิชาการและนักวิจัย ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงาน ดังนี้
 ลักขมี สุคติ (2550: 31) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม บนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2551) ให้ความหมายของ ความสุขในการทำงานว่า หมายถึง คนทำงานอย่างมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ มีวัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุข สุขภาพดี มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน คนมีการขวนขวายหาความรู้ มีความรัก สามัคคี และมีครอบครัวที่อบอุ่น

อัจฉริช อุยะพัฒน์ (2551: 22) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยประสบการณ์ที่ได้รับเกิดการสร้างสรรค์ทางบวก

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553: 7) ได้สรุปว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือ ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตัวเอง การแสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกที่อยากทำงาน บุคลากรมีความผูกพันกัน และมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

คายเนอร์และโออิชิ (Diener and Oishi, 2004) ให้ความหมายของ ความสุขในการทำงานว่า ต้องประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ทั้งด้านเป้าหมายหลักของชีวิตและประสบการณ์ในชีวิต ซึ่งจะนำมาซึ่งความสุขที่แตกต่างกัน

จากความหมายของความสุขในการทำงาน สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่คนมาทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกดี ๆ สนุกกับการทำงาน ผูกพันและพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดการสร้างสรรค์ความรู้หรือสิ่งใหม่ ๆ และเกิดผลลัพธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

เลย์การ์ด (Layard, 2005: 63) ได้เสนอปัจจัยที่มีผลต่อความสุข โดยการที่จะสร้างองค์การแห่งความสุข (Organization happiness) ได้ นั้น ต้องประกอบไปด้วย 7 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่

1. ฐานะทางเศรษฐกิจ คนส่วนใหญ่มักเชื่อว่าเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการมีความสุข โดยทั่วไปบุคคลมักจะเปรียบเทียบกับคนที่อยู่ในฐานะพอ ๆ กับเขา หรือคนรอบข้าง หากเปรียบเทียบเขากับบุคคลอื่นแล้วเขามีฐานะสูงกว่าก็จะมีมีความสุข ในทางตรงข้ามถ้าหากเปรียบเทียบแล้วฐานะเขาดีน้อยกว่า ความสุขก็จะลดลง

2. สุขภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขของมนุษย์ ความอดทนต่อความเจ็บป่วยนั้น คือ ปัญหาสุขภาพทางกาย ส่งผลต่อปัญหาทางจิต ก็มีผลกระทบต่อความสุขเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ของคนในครอบครัว จากการศึกษาในประเทศเยอรมันนี่ เป็นเวลา 20 ปี พบว่า คนที่แต่งงานมีความสุขมากกว่าคนโสด โดยระดับความสุขของผู้แต่งงาน จะเริ่มขึ้นตั้งแต่ 2 - 3 ปี ก่อนการแต่งงาน หลังจากนั้นระดับความสุขจะค่อย ๆ ลดลง ในทางตรงกันข้าม หากมีการหย่าร้าง ผลการศึกษาถึงระดับการลดลงของความสุขจากการหย่าร้าง พบว่า คู่สมรสจะมีความสุขลดลง โดยฝ่ายหญิงจะยังคงทรมาณต่อไปอีกหลายปี ดังนั้นความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวจึงส่งผลต่อความสุข

4. งาน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ชอบทำงาน เพราะนอกจากงานจะนำมาซึ่งรายได้ ยังนำซึ่งมิตรภาพและความสำเร็จ การมีงานทำยังสามารถช่วยเหลือสังคมได้ ทำให้ได้รับการยกย่อง

นับถือและมีหน้ามีตาในสังคม ดีกว่าคนที่ตกงาน ซึ่งผู้ที่ถูกออกจากงาน จะรู้สึกถูกปฏิเสธจากสังคม ส่งผลให้เขาสูญเสียความนับถือตนเอง (Self respect) และมีความสุขลดลง

5. เพื่อนและสังคมนรอบข้าง เพื่อนที่สนิทสนมและสังคมที่ดีจะทำให้คนมีความสุข ตัวชี้วัดคุณภาพเพื่อนและสังคมตัวหนึ่ง ได้แก่ ความรู้สึกไว้นับถือเชื่อใจของคนในสังคม จากการสำรวจความสุข พบว่า ประชาชนในประเทศที่พัฒนาแล้ว มักจะย้ายถิ่นฐานบ่อยกว่า ประชาชนในประเทศที่กำลังพัฒนา การโยกย้ายถิ่นฐานบ่อย ๆ ทำให้คนในชุมชนขาดความไว้นับถือเชื่อใจซึ่งกันและกัน ยังผลให้เกิดปัญหาทางจิตใจจนเป็นผลทำให้ความสุขลดลง

6. ความมีอิสระส่วนบุคคล เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสุข ขึ้นอยู่กับ ประเทศ รัฐบาล และการปกครอง โดยประเทศที่มีการเดินขบวนและเกิดการจลาจลบ่อย ๆ จะทำให้ความสุขของประชาชนลดลง ซึ่งการวัดความมีอิสระภาพส่วนบุคคลอาจวัดได้จาก 3 มิติ คือ มิติอิสระภาพส่วนบุคคล มิติอิสระภาพทางการเมือง และมิติอิสระภาพทางเศรษฐกิจการเงิน

7. ค่าความนิยมส่วนบุคคล หรือมีปรัชญาแนวความคิดการใช้ชีวิต (Philosophy of life) เป็นปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล ที่จะมีความสุขกับการดำรงตนในสังคม หากประชาชนสามารถจะมีอิสระ มีความศรัทธาในความเชื่อ ศาสนาใด ๆ อย่างอิสระ ประชาชนก็จะมีสุขมากกว่าจะถูกบังคับโดยรัฐหรือสังคม

ประพนธ์ ผาสุกยี่ด (2549) ได้แสดงทัศนะว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานมีความสุขในที่ทำงาน ต้องประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. งาน โดยงานที่ต้องมีความท้าทาย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่า
2. วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ
3. ปัจจัยแวดล้อม การมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงาน มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดี

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า มีปัจจัยหลายอย่าง ที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่น เศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว งาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่อยู่รอบตัวของบุคคลนั้น ๆ

1.3 แนวคิดและองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันมีหลายแนวคิด โดยนักวิชาการและนักวิจัย ได้เสนอแนวคิดและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ดังนี้

แมนเนียน (Manion, 2003) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ว่าต้องประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

1. การติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน ร่วมกันทำงานจนเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธ์ภาพที่ดี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ที่ตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ที่ตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับความไว้วางใจ มีการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงานและใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

เควิน และ แมสสัน (Gavin and Mason, 2004) กล่าวว่า ความสุขต้องประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความมีอิสระ บุคคลมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนเองให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้ เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการ ได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้สึกอย่างไรให้เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถ เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมให้มีความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้มีวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2552) ซึ่งเป็นผู้พัฒนาแบบวัด Happinometer หรือแบบวัดความสุขระดับบุคคล เนื่องจาก เป็นแบบวัดที่คนทำงานสามารถวัดความสุขด้วยตนเองอย่างเป็นรูปธรรม และมีเนื้อหาที่ครอบคลุมครบถ้วน เหมาะสมกับบริบทขององค์การภาคเอกชน โดยแบบวัดนี้พัฒนามาจาก “เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาคเอกชน” ของโครงการวิจัยคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการปี 2551 และ “เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตคนทำงานภาครัฐบาล” ของโครงการพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สิ่งจูงใจและคุณภาพชีวิตข้าราชการปี 2553 ซึ่งปัจจุบันดำเนินการโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกิจการสุภาพ (Happy workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งผลลัพธ์จะนำไปสู่การมีสุขภาพขององค์กรที่ดีอย่างยั่งยืน และนำไปสู่การสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยหลักความสุขของ Happinometer ต้องประกอบด้วยหลักความสุข 9 มิติ ดังนี้

1. Happy body (ร่างกายดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จัดกิจกรรมหรือพื้นที่ให้พนักงานได้ออกกำลังกาย

2. Happy relax (ผ่อนคลายดี) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น จัดห้องสำหรับร้องเพลง หรือจัดกิจกรรมพิเศษเนื่องในโอกาสต่าง ๆ

3. Happy heart (น้ำใจดี) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน เช่น จัดโครงการเยี่ยมไข้พนักงาน ซึ่งจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม

4. Happy soul (จิตวิญญาณดี) มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต โดยบริษัทสามารถจัดกิจกรรม เปิดโอกาสให้พนักงานปฏิบัติกิจทางศาสนา เช่น กิจกรรมสอนทำสมาธิ ใ้บาตรทุกวันพระ มีห้องสวดมนต์ เป็นต้น

5. Happy family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เช่น การจัดกิจกรรมให้พนักงานและครอบครัวได้มาทำกิจกรรมร่วมกันในวันสำคัญ

6. Happy society (สังคมดี) มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงานและที่พำนัก มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น จัดกิจกรรมในวันพิเศษ และเปิดให้ชุมชนใกล้เคียงเข้ามาร่วมจัดการแข่งขันกีฬาฟุตบอลหรือคู่ค้า เป็นต้น

7. Happy brain (ใฝ่รู้ดี) การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน อาจจัดเป็นรูปแบบ Knowledge center ห้องสมุด หรือสร้างกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

8. Happy money (สุขภาพเงินดี) มีเงินรู้จักเก็บออม รู้จักใช้ ไม่เป็นหนี้ มีชีวิตที่เหมาะสม อาจส่งเสริมความรู้ในเรื่องการเก็บออมหรือการลงทุน

9. Happy work life (การงานดี) สภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กร สวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งความมั่นคง และการมีส่วนร่วมต่อองค์กร

2. กลุ่มวัย

องค์กรในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วยบุคลากรที่มีความหลากหลาย ทั้ง เพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ประสบการณ์ และทัศนคติ เป็นต้น ความหลากหลายต่าง ๆ หล่อหลอมให้บุคคลมีกระบวนการคิดและการแสดงออกที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะความหลากหลายที่เด่นชัดทางด้าน อายุ หรือกลุ่มวัย (Generations) ซึ่งคนแต่ละกลุ่มวัย ย่อมมีคุณลักษณะ ค่านิยม แนวคิด รูปแบบการใช้ชีวิต และความต้องการที่ต่างกัน ไป ถ้าหากผู้บริหารองค์กรไม่เรียนรู้และเข้าใจในเรื่องนี้ ก็อาจส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรได้

2.1 ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มวัย

นักวิชาการและนักวิจัย ได้ให้ความหมายและแนวคิดของกลุ่มวัยที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

กลุ่มวัย หรือเจเนอเรชัน (Generations) หมายถึง ช่วงอายุ หรือช่วงเวลาที่คนกลุ่มนั้นเกิด โดยแบ่งกลุ่มวัยตาม ค.ศ. ที่เกิด (Hammill, 2005; Tremblay and others, 2010)

แฮมมิลล์ (Hammill, 2005) ได้ให้ความหมายและแนวคิดของแต่ละเจเนอเรชันไว้ ดังนี้

1. กลุ่มไซเลนท์ เจเนอเรชัน (Silent generation) คือ คนที่เกิดก่อนปี ค.ศ. 1946 เป็นกลุ่มคนที่ทำงาน งานหนัก ทุมเทให้กับการทำงาน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง ซึ่งส่วนใหญ่คนกลุ่มนี้จะเกษียณอายุแล้ว

2. กลุ่มเบบี้ บูมเมอร์ (Baby boomers) คือ คนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1946 -1964 เป็นกลุ่มคนที่มีลักษณะบ้างาน ค่านิยมในการทำงาน คือ มุ่งคุณภาพงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยความเห็นพ้องจากสมาชิกและการตัดสินใจของกลุ่ม ชอบการทำงานเป็นทีม การได้รับความยอมรับนับถือ และใช้ชีวิตส่วนใหญ่อยู่กับการทำงาน

3. กลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) คือ คนที่เกิดระหว่างปี ค.ศ. 1965 - 1980 เป็นกลุ่มคนที่ทำงานเพื่อให้หมดภาระ เน้นการพึ่งตนเอง ต้องการคำสั่งที่ชัดเจน มีความเชื่อมั่นในตนเอง ชอบการทำงานเป็นอิสระ การพัฒนาทักษะการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น ไม่ชอบกฎเกณฑ์ และชอบความสมดุลในการใช้ชีวิตกับการทำงาน

4. กลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย (Generation Y) คือ คนที่เกิดหลัง ค.ศ. 1980 เป็นกลุ่มคนที่อยากก้าวหน้า เห็น ใจร้อน ชอบทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ต้องการเป็นผู้ประกอบการ ไม่ชอบเป็นลูกจ้างใคร ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ชอบให้สอนงานมากกว่าสั่งแบบเจ้านาย ชอบใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร และชอบการใช้ชีวิตให้มีความสุขไปพร้อม ๆ กับการทำงาน และชอบการมีชีวิตในการทำงานที่สมดุลกับชีวิตส่วนตัว

เทรมเบย์ และคนอื่น ๆ (Tremblay and others, 2010: 3) ได้อธิบายความหมายและแนวคิดของแต่ละเจนเนอเรชั่น ไว้ดังนี้

1. กลุ่มไซเลนท์ เจเนอเรชั่น (Silent generation) คือ คนที่เกิดก่อนปี พ.ศ. 2488 ช่วงสงครามโลกครั้งที่ 2 พยาบาลรุ่นนี้ จะมีประสบการณ์มากมาย และมีความเคารพต่อผู้มีอำนาจสูงกว่าตามลำดับชั้นอย่างเคร่งครัด มีค่านิยมที่ต้องทุ่มเททำงานหนักและมีวินัยสูง เป็นพวกอนุรักษ์นิยม ปัจจุบันส่วนใหญ่เกษียณอายุแล้ว

2. กลุ่มเบบี้ บูมเมอร์ (Baby boomers) คือ คนที่เกิดหลังสงครามโลกยุคิ ระหว่างปี พ.ศ. 2489 - 2507 พวกเขาถูกเลี้ยงดูในครอบครัวแบบ โบราณดั้งเดิม มีค่านิยมที่มีชีวิตอยู่เพื่อการทำงาน ต้องใช้เวลาปรับตัวอย่างช้า ๆ ต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมถึงเรื่องเทคโนโลยี มีความอดทน ทุ่มเททำงานเพื่อองค์กร สามารถทำงานหนักมากกว่า 12 ชม./ วันซึ่งเป็นเรื่องที่พบได้บ่อย คนกลุ่มนี้ไม่ค่อยเปลี่ยนงาน เพราะมีความจงรักภักดีใ ห้องค์การสูง

3. กลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ (Generation X) คือ คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508 - 2522 เติบโตด้วยประสบการณ์ที่แตกต่าง เช่น เป็นเด็กที่อยู่บ้าน โดยไม่มีพ่อแม่ดูแลหลังเลิกเรียน เนื่องจากออกไปทำงาน 40 % เป็นครอบครัวที่มีพ่อแม่แยกกันอยู่หรือหย่าร้าง ถูกเลี้ยงดูในยุคที่มีการตกต่ำของเศรษฐกิจ มีปัญหาโรค AIDS เป็นต้น คนกลุ่มนี้จึงมีความเป็นตัวของตัวเอง พึ่งพาตนเองไม่ชอบพึ่งพาใคร มีค่านิยมในเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work - life balance) ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่เป็นทางการ มักเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ชอบที่จะเรียนรู้ รับฟังคำแนะนำ และการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาตนเอง

4. กลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย (Generation Y) คือ คนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2523 - 2543 เป็นวัยที่พึ่งเริ่มสู่การทำงาน คนกลุ่มนี้อยู่ในครอบครัวที่มักมีขนาดเล็ก โตมาในยุคของคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี สามารถทำงานได้หลากหลายในเวลาเดียวกันด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ มีค่านิยม

ที่ชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ ไม่ชอบเงื่อนไข เบื่อง่าย มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย แต่ยอมรับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ถ้ามีความชัดเจนที่แสดงถึงประโยชน์ที่จะได้รับหรือความก้าวหน้าในสายงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ เทรมเบย์ และคนอื่น ๆ (Tremblay and others, 2010) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยผู้วิจัยแบ่งกลุ่มวัย ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย เนื่องจากเป็น 2 กลุ่มวัยที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล และผู้วิจัยเห็นว่า ถ้าทั้ง 2 กลุ่มวัยนี้ไม่มีความสุขในการทำงาน จะสามารถส่งผลกระทบต่อผู้ป่วยและองค์กรโดยตรง เพราะส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ

3. สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน เพราะ สภาพแวดล้อมที่ดีจะช่วยส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงาน (ประพนธ์ ผาสุกยึด 2549 และ นภัชชล รอดเที่ยง 2550) โดยเฉพาะ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถเพิ่มคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย เพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานได้ (Kramer and others, 2002; 2008)

3.1 ความหมายของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

นักวิจัยและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ดังนี้

สกุลนารี กาแก้ว (2546: 20) อธิบายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงานหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547: 12) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงานว่าเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือที่สามารถจับต้องได้และไม่สามารถจับต้องได้ ทั้งที่เป็นรูปธรรมและที่เป็นนามธรรม สภาพปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดัน ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน

อมรรัตน์ สว่างอารมย์ (2549: 22) สรุปความหมายของ สภาพแวดล้อมในการทำงานว่า เป็นสิ่งรอบตัวทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านกายภาพ อุปกรณ์ที่ใช้เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อด้านใดด้านหนึ่งต่อพนักงานหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม ผลกระทบนี้อาจเป็นได้ทั้งทางด้านจิตใจ ความรู้สึกที่มีต่องาน และผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน และส่งผลต่อความพึงพอใจและแนวโน้มในการลาออก

เครเมอร์ และชมาเลนเบิร์ก (Kramer and Schmalenberg, 2004) ได้ให้ความหมายของ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ว่าหมายถึง สิ่งแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานและผลลัพธ์ที่ดีเกี่ยวกับคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย

จากความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตที่ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์การทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ และผลลัพธ์ที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย

3.2 องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้นำเสนอแนวคิดและแบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างกันไป ดังนี้

ซาวิชี และ โคลเลย์ (Savichi and Cooley อ้างถึงใน สกฤษณาริ กาแก้ว 2546: 23 - 24) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงาน ต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

1.1 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความมากน้อยที่มีอิสระในการตัดสินใจ หรือปฏิบัติกรด้วยตนเอง ยิ่งได้ทำงานอย่างอิสระมากเท่าใด ก็จะยิ่งทำให้ได้รับข้อมูลป้อนกลับที่ท้าทายให้คิดและนำมาพัฒนาในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

1.2 การมุ่งมั่น หมายถึง ระดับความมุ่งมั่นในการวางแผนที่ดี มีประสิทธิภาพ และดำเนินการตามแผน ซึ่งจะทำให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่มีคุณภาพ แต่สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เน้นปริมาณและคุณภาพมากเกินไปอาจจะส่งผลกระทบต่อ บรรยากาศในการทำงานได้

1.3 ความชัดเจน หมายถึง หน่วยงานมีการประกาศหรือแจ้งให้บุคคลทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร หรือคาดหวังของหน่วยงานในการปฏิบัติงานประจำวัน และการสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน มีการวางมาตรฐาน และแบบแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดสายการบังคับบัญชา และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละระดับไว้อย่างชัดเจน และมีการแจ้งให้ทราบทั่วถึงกันหรือไม่ถ้าหน่วยงานไม่มีความชัดเจนในสิ่งเหล่านี้

จะทำให้เกิดความขัดแย้งและความไม่ชัดเจนในบทบาทได้

1.4 การนำนวัตกรรมมาใช้ หมายถึง หน่วยงานที่มีการส่งเสริมให้นำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ โดยเน้นที่วิธีการที่หลากหลายและแปลกใหม่ เช่น การนำวิทยาการใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์งานใหม่ขึ้นมาได้

1.5 สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมที่มีการควบคุม หมายถึง การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่องานและบุคคลน้อย แต่ให้ความสนใจต่อกฎเกณฑ์ และต้องการที่จะให้สภาพแวดล้อมคงอยู่และควบคุมสภาพแวดล้อม โดยใช้ประโยชน์จากกฎเกณฑ์นั้น ทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด จึงก่อให้เกิดความคับข้องใจ ความเครียดซึ่งขัดขวางต่อการเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือการพัฒนาให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นได้

3. สภาพแวดล้อมที่มีความกดดัน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานอย่างเร่งรีบ หรือสภาพแวดล้อมที่ต้องทำงานในที่ที่ต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้อื่น

กิลเมอร์ (Gilmer อ้างถึงใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547: 12 - 14) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ลักษณะ ดังนี้

1. ความมั่นคงความปลอดภัย (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัย ที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัย พบว่าคนที่มีความรู้พื้นฐานความรู้หรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดีส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง (wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน (intrinsic aspects of the job) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถเป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดมีการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน (supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจ แนะนำ งานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือ หัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน (social aspects of the jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานมีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาดมีประสิทธิภาพ

8. การติดต่อสื่อสาร (communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9. สภาพการทำงาน (working conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้ได้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ และมีศูนย์นันทรมีสถานที่จอดรถ

10. สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

เฮเบิร์ด และคนอื่น ๆ (Hayburst, and others, 2005) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน และเป็นปัจจัยสำคัญให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและมีคุณภาพ โดยได้แบ่งองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความเป็นหนึ่งเดียวกัน (Peer cohesion) ทีมงานมีความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความเป็นมิตร และสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2. ด้านการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา (Supervisor support) หมายถึง การได้แรงสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา รวมถึงการกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานให้แรงสนับสนุนต่อเพื่อนร่วมงานด้วย
3. ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจด้วยตนเอง ในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความกดดันจากการทำงาน (Work pressure) เป็นสภาพการทำงานที่ต้องเร่งรีบในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจในความเป็นความตายของผู้ป่วย

ชมรมพยาบาลผู้ป่วยภาวะวิกฤติแห่งประเทศอเมริกา (The American Association of Critical Care Nurse: AACN, 2005) ได้เสนอแนวคิดว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้

1. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร พยาบาลต้องมีทักษะและความชำนาญในการติดต่อสื่อสารพอ ๆ กับทักษะในการดูแลผู้ป่วย
2. การมีส่วนร่วมในการทำงาน พยาบาลต้องมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินการ การประเมินผลการทำงาน และมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. การตัดสินใจที่มีประสิทธิผล โดยพยาบาลต้องเห็นคุณค่าและมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบาย วางแผน และประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. การจัดบุคลากรอย่างเหมาะสม จัดบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถเหมาะสมกับปริมาณงาน และการทำงานตามสมรรถนะทางการพยาบาล
5. การยอมรับ พยาบาลต้องมีการยอมรับผู้อื่นและเห็นคุณค่าในตนเอง
6. ภาวะผู้นำ ผู้นำทางการพยาบาล ต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต่อการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

จากแนวคิดและองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ต้องเกื้อหนุนและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม

3.3 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

เครเมอร์ ชมาเลนเบิร์ก และแมคไควร์ (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004; 2008) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมที่เป็นเลิศของโรงพยาบาลดึงดูดใจ (Magnet hospital) พบว่าให้ความสำคัญกับเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพในการดูแลรักษาพยาบาลที่เน้น

ผู้ป่วยเป็นสำคัญ และจากผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน (Essentials of The Magnetic Work Environment) ต้องประกอบไปด้วย 8 คุณลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. การสนับสนุนด้านการศึกษา (Support for education) องค์กรต้องแสดงให้เห็นว่าเห็นคุณค่าของการศึกษา โดยมี 4 ลักษณะย่อย ดังนี้ คือ มีโปรแกรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานำไปใช้ได้จริง สนับสนุนช่วยเหลือด้านการเงินหรือทุนการศึกษา เช่น จัดทำโปรแกรมที่สนับสนุนให้ความรู้เป็นระยะ ๆ ส่งอบรมหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาว และมีการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนด้านการศึกษาเมื่อสำเร็จการศึกษา

2. การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก (Working with nurses who are clinically competent) พยาบาลวิชาชีพต้องมีสมรรถนะทางคลินิกสูง เพื่อส่งเสริมคุณภาพทางการพยาบาล สร้างความน่าเชื่อถือ และแสดงถึงความพึงพอใจในงาน โดยพยาบาลวิชาชีพ ต้องสำเร็จการศึกษาขั้นต่ำในระดับพยาบาลศาสตรบัณฑิต และมีการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถและสมรรถนะทางคลินิกของแต่ละคน พยาบาลวิชาชีพต้องมีทักษะหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยมีใบประกาศนียบัตร หรือเอกสารรับรองการศึกษา หรือมีหลักฐานการได้รับรางวัล ซึ่งแสดงถึงสมรรถนะทางคลินิก โดยองค์กรต้องแสดงให้เห็นถึงระบบการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้วย

3. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์ (Nurse/ Doctor relationships) โดยพยาบาลวิชาชีพและแพทย์มีความสัมพันธ์ในรูปแบบมิตรทางวิชาการ (Collegial) และรูปแบบการประสานความร่วมมือกัน (Collaborative) เพื่อประโยชน์ของผู้ป่วย โดยแพทย์และพยาบาลวิชาชีพทำงานร่วมกันด้วยการยกย่องให้เกียรติต่อกัน มีความเชื่อใจไว้วางใจต่อกัน เช่น แพทย์ใช้ข้อมูลการสังเกตอาการ และการประเมินอาการผู้ป่วยจากพยาบาลวิชาชีพ เพื่อประกอบการวางแผนการรักษา เป็นต้น เมื่อแพทย์ยอมรับความรู้และความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ จะทำให้เกิดสัมพันธภาพด้านวิชาการ ทำงานวิชาการร่วมกัน และพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะเพิ่มความร่วมมือหรือลดความเครียดในการทำงาน เกิดประโยชน์สูงสุดในการดูแลผู้ป่วยร่วมกัน

4. เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การมีอิสระในการเลือกตัดสินใจและการปฏิบัติ การพยาบาล โดยต้องได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากองค์กร เช่น การตัดสินใจปฏิบัติการทางคลินิกได้ด้วยตนเอง การดูแลผู้ป่วยให้ได้รับการพยาบาลที่มีคุณภาพที่ดีที่สุด โดยการใช้ความรู้อย่างบูรณาการ และการใช้หลักฐานเชิงประจักษ์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อผู้ป่วย ซึ่งอาจเกินกว่ามาตรฐานการปฏิบัติงานปกติ เช่น การช่วยชีวิต (การปฏิบัติเพื่อป้องกันภาวะ

แทรกซ้อนหรืออันตรายถึงชีวิต) อาจเป็นการตัดสินใจของพยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (Advanced Practice Nurses: APNs) ซึ่งปัจจุบัน มีการระบุให้ออกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ เป็นแนวปฏิบัติมาตรฐานของพยาบาลวิชาชีพ

5. การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล (Control over nursing practice) เป็นกระบวนการที่พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการจัดระบบแนวทางการปฏิบัติงาน และการประเมินผลลัพธ์ที่ชัดเจนและสามารถพัฒนาได้ โดยพยาบาลวิชาชีพจะมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การตัดสินใจในเรื่องการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน (Policy) ครอบคลุมถึง โครงสร้างผังการบังคับบัญชาขององค์กร และการจัดการกับประเด็นปัญหาอื่น ๆ ที่จะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ๆ

6. การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล (Nurse manager support) ปัจจุบันบทบาทของหัวหน้าแผนกของพยาบาลวิชาชีพเปรียบเป็นผู้บริหารการพยาบาล ต้องรับผิดชอบมากขึ้น ทั้งเรื่องงบประมาณ งานวิชาการ การจัดสรรผู้ป่วย และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้บริหารการพยาบาลต้องมีภาวะผู้นำ และเป็นตัวกลางระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับผู้บริหารในระดับที่สูงกว่า ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน สามารถจัดการกับทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้สะดวกขึ้น สนับสนุนความเป็นเอกสิทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ และมีอำนาจและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์ ซึ่งผลลัพธ์อาจดูได้จาก ผลผลิตทางการพยาบาล (Productivity) การดึงดูดใจพยาบาล (Attraction) การคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพ (Retention) และความพึงพอใจในงาน

7. การมีอัตรากำลังที่เพียงพอ (Adequacy of staffing) คือ การที่พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงาน มีการรับรู้ถึงการสนับสนุนและการจัดอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพที่เพียงพอ โดยผู้บริหารการพยาบาลจะเป็นผู้สื่อสารให้พยาบาลวิชาชีพและหัวหน้าหน่วยงานอื่นเข้าใจอย่างสร้างสรรค์ หรือมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็น ซึ่งการรับรู้ถึงอัตรากำลังที่เพียงพอ อาจดูจากตำแหน่งงานที่ว่าง อัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติการพยาบาล/ ผู้ป่วย/ วัน ส่วนปัจจัยอื่น เช่น จำนวนพยาบาลวิชาชีพจบใหม่ที่มาปฏิบัติงาน และการไปช่วยงานแผนกอื่น (Float) ของพยาบาลวิชาชีพ

8. มีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า (Cultural values) เป็นการแสดงถึงค่านิยม/ ความเชื่อที่เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรยึดถือเป็นหลักในการจัดระบบการบริการ ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และคุณภาพในการดูแลผู้ป่วย เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้กลุ่มเหนียวแน่นและแข็งแกร่งขึ้น เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้ป่วยสูงสุด โดยมีการเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนค่านิยมองค์กร เพื่อแสดงให้เห็นว่าให้ความสำคัญ มีการสนับสนุน แบ่งปัน นำสู่

การปฏิบัติและมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมที่มีคุณค่าสู่พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่ ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมที่มีคุณค่าไม่เพียงแต่สร้างความพึงพอใจ ยังเพิ่มคุณภาพในการดูแลผู้ป่วยด้วย โดยวัฒนธรรมที่เป็นเลิศ จะอยู่ควบคู่กับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน การประสบความสำเร็จสูงสุด และการพยาบาลที่เป็นเลิศ ซึ่งต้องประกอบไปด้วย 2 ส่วนหลัก คือ ค่านิยมร่วม (Shared values) คือ ความสัมพันธ์ที่ยาวนาน มีเป้าหมายและความเชื่อที่ไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยกำหนดพฤติกรรมกลุ่ม และ บรรทัดฐาน (Norms) คือ เป็นมาตรฐานของพฤติกรรมที่เป็นตัวกำหนดความถูกต้องเหมาะสม เป็นที่ยอมรับและควบคุมสมาชิกด้วยตนเอง โดยไม่มีบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร แต่พยาบาลวิชาชีพจะรับรู้ได้จากการปฏิบัติต่อกัน มีปฏิกริยาร่วมกัน หรือมองปัญหาาร่วมกัน

จากแนวคิดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของ เกรเมอร์ ชมาเลนเบิร์ก และแมคไควร์ (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004; 2008) จะเห็นได้ว่า หากองค์กรมีนโยบาย ปรับปรุงหรือสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและดึงดูดใจในการทำงาน ย่อมส่งเสริมให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ นำไปสู่ผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้ สำหรับวิเคราะห์สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของการศึกษาในครั้งนี้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรม มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน กลุ่มวัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสูงในการทำงาน

ครั้งนี้ หาญสมสกุล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรพยาบาล จำนวน 164 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลัทธิมิ สูดตี (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 378 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง อยู่ในระดับสูง โดยการสนับสนุนทางสังคม แรงจูงใจในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และแรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 48.2

อัจฉริช อุยยะพัฒน์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศ จริยธรรมในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต จำนวน 325 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง และลักษณะงาน บรรยากาศ จริยธรรมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กฎระเบียบข้อบังคับ หลักจริยธรรมส่วนบุคคล ผลป้อนกลับของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน และการยึดมั่นผลประโยชน์องค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต ได้ร้อยละ 65.2

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มวัย/ เจเนอเรชัน

วิลสัน และคนอื่น ๆ (Wilson and others, 2008) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพแต่ละกลุ่มวัยจำนวน 6,541 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ภาพรวมและภาพย่อย 5 ด้านของความพึงพอใจในการทำงานในกลุ่มเบบี้ บูมเมอร์ มีความพึงพอใจมากกว่ากลุ่มเจเนอเรชัน เอ็กซ์ และเจเนอเรชัน วาย

ฟาร์ค (Farag, 2008) ได้ศึกษาความแตกต่างของค่านิยมและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มวัยที่ต่างกัน จำนวน 429 คน ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า กลุ่มไซเลนท์ เจเนอเรชันกับเบบี้ บูมเมอร์ และกลุ่มเจเนอเรชัน เอ็กซ์กับเจเนอเรชัน วาย การรับรู้ไม่แตกต่างต่อรูปแบบของภาวะผู้นำ/ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลการลาออก

ทาเคเสะ โอบะ และ ยามาชิตะ (Takase; Oba and Yamashita, 2009) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพแต่ละกลุ่มวัยในประเทศญี่ปุ่นจำนวน 315 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 กลุ่มคือ เบบี้ บูมเมอร์ เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย มีปัจจัยด้านความต้องการ ค่านิยม และเหตุผลในการลาออกที่แตกต่างกัน โดยเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ มีความต้องการและค่านิยมเรื่อง การได้รับโอกาสในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพพยาบาล อยู่ในระดับสูง และเหตุผลในการลาออกคือเรื่อง ความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนเจเนอเรชั่น วาย มีความต้องการและค่านิยม อยู่ในระดับต่ำ และเหตุผลในการลาออกคือเรื่อง การสูญเสียความมั่นใจ และไม่ได้รับการดูแล/เอาใจใส่ ซึ่งทั้งเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย มีแนวโน้มให้ความสำคัญกับเรื่องรายได้และความมั่นคงในงานมากกว่าเบบี้ บูมเมอร์

คีพนิวส์ และคนอื่น ๆ (Keepnews and others, 2010) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างกลุ่มวัยของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 2,364 คน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 กลุ่มวัย คือ เบบี้ บูมเมอร์ เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย มีทัศนคติต่องานที่แตกต่างกันในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ คือ เรื่องความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน (Family to work conflict) กระบวนการตัดสินใจ การประคับประคองด้านจิตใจ แรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มในการทำงาน (Work group cohesion) ประสิทธิภาพทางลบ โอกาสในการทำงาน ความผูกพันในงาน การสนับสนุนการสอนงาน ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจในการทำงาน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

คาร์เวอร์ แคนดีลา และ กูเทียร์เรซ (Carver, Candela and Gutierrez, 2011) ได้สำรวจความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแต่ละกลุ่มวัย โดยใช้การส่ง E-mail และได้รับการตอบกลับจำนวน 4,886 ฉบับ ผลการศึกษา พบว่า ทั้ง 3 กลุ่มวัยคือ เบบี้ บูมเมอร์ เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน โดยเบบี้ บูมเมอร์ มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย และความผูกพันต่อองค์กรด้านอารมณ์ (Affective) สามารถทำนายความพึงพอใจในงานโดยรวม ได้ร้อยละ 47.4

4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กัลยารัตน์ อึ้งคณา (2549) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 405 คน พบว่า รับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ธัญารัตน์ ช่วรภัย (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคใต้ จำนวน 333 คน พบว่า ผลผลิตของหอผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง และสภาพแวดล้อมในงานมีความ

สัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิต ได้แก่ ด้านการรวมกันเป็นหนึ่งเดียว ด้านการสนับสนุนจากผู้นิเทศ ด้านการมีอิสระในการทำงาน ส่วนด้านความกดดันจากการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิต

ปราณี นวลจันทร์ (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมขององค์การ สภาพแวดล้อมในงาน กับความสามารถในการบริหารบุคลากรพยาบาลที่มีศักยภาพสูงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จำนวน 262 คน พบว่าความสามารถในการบริหารบุคลากรพยาบาลที่มีศักยภาพสูงอยู่ในระดับสูง ความพร้อมขององค์การ สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสามารถในการบริหารบุคลากรพยาบาลวิชาชีพที่มีศักยภาพสูง

สุชาดา วิภวานันต์ (2552) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าห้องผ่าตัดกับการปฏิบัติบทบาทพยาบาลจำนวน 359 คน ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติบทบาทพยาบาลห้องผ่าตัด

พจณี ไตรเกษมศักดิ์ (2553) ศึกษาปัจจัยทำนายภาวะสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 340 คน ผลการวิจัยพบว่าการจัดการสิ่งแวดล้อมในการทำงานเพื่อความปลอดภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะสุขภาพ และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับภาวะสุขภาพ โดยการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพสามารถทำนายภาวะสุขภาพได้ร้อยละ 9.1

เบริน โสท และ มาร์ค (Bernholdt and Mark, 2009) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานพยาบาลวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน อัตราการลาออกในชนบท และในเมืองของหน่วยการพยาบาล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างจาก 97 โรงพยาบาลในอเมริกา (194 หน่วยการพยาบาล) ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างในด้านลักษณะของโรงพยาบาล หน่วยการพยาบาล และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยทั้งลักษณะของโรงพยาบาล หน่วยการพยาบาล และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน และอัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ

โจว และคนอื่น ๆ (Choi and others, 2011) ได้ศึกษาความมั่นคงและความไม่มั่นคงของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการพยาบาล ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพถึงความตั้งใจในการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 26 คนจาก 10 โรงพยาบาลในฮ่องกง พิจารณาจากประสบการณ์ของพยาบาลวิชาชีพที่เคยลาออก ผลการศึกษาพบว่า มี 6 องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการพยาบาลที่มีผลต่อการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ระดับของพยาบาลในการ

ปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบต่องาน การบริหารจัดการ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน และ
ค่าตอบแทนความเชี่ยวชาญ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มวัยเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเอเรชั่น วาย ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน และ ศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีรายละเอียด ของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ณ โรงพยาบาลกรุงเทพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 658 คน (ข้อมูล ณ เดือน ธันวาคม 2555)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 176 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนกที่อยู่ภายใต้แต่ละกลุ่มงานต่าง ๆ ตามสัดส่วนของประชากรอย่างเท่าเทียมกัน จากจำนวนกลุ่มงานทางการพยาบาลทั้งหมด 10 กลุ่มงาน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

และสุ่มเลือกอย่างเป็นระบบ (Systematic s random sampling) ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละกลุ่มงาน โดยนำรายชื่อของพยาบาลวิชาชีพมาเรียงตามรหัสพนักงานจากน้อยไปมาก แยกกลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ และกลุ่มเจนเอเรชั่น วาย และหาอัตราส่วน (k) ระหว่างประชากร (N) และกลุ่มตัวอย่าง (n) แต่ละเจนเอเรชั่น จากสูตรการหาค่าช่วงกว้างของการสุ่มตัวอย่าง (sampling interval) ดังนี้

$$k = \frac{N}{n}$$

เช่น กลุ่มงานอายุรกรรม มีประชากร 130 คน ต้องการกลุ่มตัวอย่าง 35 คน จะได้อัตราส่วน

$$k = \frac{130}{35} = 3$$

หมายความว่า จำนวนประชากรทุก ๆ 3 คน จะได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง 1 คน

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G* Power version 3.1 (Faul and others,2009) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อน (α) = .05 และค่าขนาดอิทธิพลระดับกลาง (Effect size: ES) = 0.15 เพื่อการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (Correlation) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) พบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 176 คนสำหรับการศึกษานี้ มีค่าอำนาจการทดสอบ (Power of test) = 0.90

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มงาน

| ลำดับ | กลุ่มงาน | แผนก | ประชากร (คน) | | กลุ่มตัวอย่าง (คน) | |
|-------|------------------------------|------|--------------|-------|--------------------|-------|
| | | | Gen X | Gen Y | Gen X | Gen Y |
| 1. | อายุรกรรม | | | | | |
| | ห้องฉุกเฉิน/ เวชศาสตร์การбин | | 19 | 25 | 5 | 7 |
| | หออภิบาลอายุรกรรม | | 11 | 14 | 3 | 4 |
| | หอผู้ป่วยอายุรกรรม | | 10 | 12 | 3 | 3 |
| | ผู้ป่วยนอกอายุรกรรม | | 10 | 13 | 3 | 3 |
| | ผู้ป่วยนอกทางเดินอาหารและตับ | | 4 | 5 | 1 | 1 |
| 2. | ศัลยกรรม | | | | | |
| | ห้องผ่าตัด | | 23 | 29 | 6 | 8 |
| | หออภิบาลศัลยกรรม | | 9 | 11 | 2 | 3 |
| | หอผู้ป่วยศัลยกรรม/ กระดูก | | 8 | 10 | 2 | 3 |
| | ผู้ป่วยนอกศัลยกรรม/ กระดูก | | 8 | 10 | 2 | 3 |

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

| ลำดับ | กลุ่มงาน | แผนก | ประชากร (คน) | | กลุ่มตัวอย่าง (คน) | |
|-------|---------------------------------------|------|--------------|-------|--------------------|-------|
| | | | Gen X | Gen Y | Gen X | Gen Y |
| 3. | หัวใจและหลอดเลือด | | | | | |
| | หออภิบาลอายุกรรมหัวใจ | | 11 | 15 | 3 | 4 |
| | หออภิบาลศัลยกรรมหัวใจ | | 9 | 11 | 2 | 3 |
| | หอผู้ป่วยหัวใจและหลอดเลือด | | 11 | 13 | 3 | 4 |
| | ผู้ป่วยนอกหัวใจและหลอดเลือด | | 7 | 9 | 2 | 2 |
| | ห้องผ่าตัด/ ห้องตรวจสวนหัวใจ | | 4 | 4 | 1 | 1 |
| 4. | ระบบประสาท/ ไขสันหลัง/ จิตเวช | | | | | |
| | หออภิบาลระบบประสาท | | 13 | 17 | 3 | 5 |
| | หอผู้ป่วยระบบประสาท | | 9 | 11 | 2 | 3 |
| | ผู้ป่วยนอกระบบประสาท/ไขสันหลัง/จิตเวช | | 7 | 9 | 2 | 3 |
| 5. | มะเร็ง | | | | | |
| | ผู้ป่วยนอกมะเร็ง | | 18 | 24 | 5 | 7 |
| | หอผู้ป่วยมะเร็ง | | 10 | 12 | 2 | 3 |
| 6. | ผู้ตรวจการณ้และผู้บริหารการพยาบาล | | 21 | 27 | 6 | 7 |
| 7. | กุมาร/ สูตินารีเวช | | | | | |
| | หออภิบาลทารกแรกเกิด/ เด็ก | | 6 | 8 | 1 | 2 |
| | ผู้ป่วยนอกเด็ก | | 4 | 4 | 1 | 1 |
| | ผู้ป่วยนอกสูตินารีเวช | | 3 | 4 | 1 | 1 |
| | ผู้ป่วยนอกทารกแรกเกิด/ เด็ก | | 4 | 4 | 1 | 1 |
| | หอผู้ป่วยสูตินารีเวช | | 3 | 4 | 1 | 1 |
| | ห้องคลอด | | 3 | 4 | 1 | 1 |
| 8. | ผู้ป่วยต่างประเทศ | | | | | |
| | หอผู้ป่วยต่างประเทศ | | 12 | 16 | 3 | 4 |
| | ผู้ป่วยนอกต่างประเทศ | | 4 | 4 | 1 | 1 |

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

| ลำดับ | กลุ่มงาน | แผนก | ประชากร (คน) | | กลุ่มตัวอย่าง (คน) | |
|-------|-----------------------------|------|--------------|-------|--------------------|-------|
| | | | Gen X | Gen Y | Gen X | Gen Y |
| 9. | คลินิกเฉพาะโรค | | | | | |
| | ตรวจสุขภาพ | | 10 | 12 | 3 | 3 |
| | ผู้ป่วยนอกโรคผิวหนัง | | 3 | 3 | 1 | 1 |
| | หอผู้ป่วยพิเศษ | | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 10. | งานสนับสนุนอื่น ๆ | | | | | |
| | ศูนย์บริการข้อมูล/ โทรศัพท์ | | 4 | 4 | 1 | 1 |
| | ศูนย์คุณภาพ | | 3 | 3 | 1 | 1 |
| | อื่น ๆ | | 5 | 6 | 1 | 2 |
| | รวม | | 658 | | 176 | |

2. เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สำหรับพยาบาลวิชาชีพ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นลักษณะให้เลือกตอบ แบบกำหนดคำตอบให้ (check-list) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ ได้แก่ กลุ่มวัย สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา

1.1 กลุ่มวัย แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย โดยกลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2522 - 2508 และกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย เกิดระหว่างปี 2523 - 2535

1.2 สถานภาพสมรส แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ โสด สมรส และหม้าย/ หย่าร้าง

1.3 ระดับการศึกษา แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2 แบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของ เครเมอร์ ชมาเลนเบิร์ก และแมคไควร์ (Kramer; Schmalenberg and

Maquire, 2004; 2008) ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 38 ข้อ ให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | พยายามวิชาชีพรู้ตรงกับข้อความนั้นเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 81 ขึ้นไป) |
| 4 | หมายถึง | พยายามวิชาชีพรู้ตรงกับข้อความนั้นบ่อยครั้ง (ร้อยละ 61 - 80) |
| 3 | หมายถึง | พยายามวิชาชีพรู้ตรงกับข้อความนั้นเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 41 - 60) |
| 2 | หมายถึง | พยายามวิชาชีพรู้ตรงกับข้อความนั้นน้อยครั้ง (ร้อยละ 21 - 40) |
| 1 | หมายถึง | พยายามวิชาชีพรู้ตรงกับข้อความนั้นน้อยมากหรือไม่ได้รับรู้เลย (ร้อยละ 1 - 20) |

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดระดับการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มีค่าในระดับมาตรฐานค่า 5 ระดับ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตินรากร 2550)

| | | |
|-----------------------|---------|------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 | หมายถึง | รับรู้กับข้อความนั้นในระดับสูงมาก |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 | หมายถึง | รับรู้กับข้อความนั้นในระดับสูง |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 | หมายถึง | รับรู้กับข้อความนั้นในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 | หมายถึง | รับรู้กับข้อความนั้นในระดับต่ำ |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 | หมายถึง | รับรู้กับข้อความนั้นในระดับต่ำมาก |

ส่วนที่ 3 แบบวัดความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้นำแบบวัดความสุขระดับบุคคล (2552) ที่พัฒนาโดย ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต มาใช้เนื่องจาก ผู้วิจัยเห็นว่า มีเนื้อหาที่ครอบคลุมครบถ้วนเหมาะสมกับบริบทขององค์การไทยในปัจจุบัน และสามารถวัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยผู้วิจัย ได้ขออนุญาตใช้แบบวัดความสุขระดับบุคคลจากศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (ภาคผนวก) ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นคำถามปลายปิด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 55 ข้อ ให้เลือกตอบเป็นมาตรฐานประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

| | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพพร้อมและปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 81 ขึ้นไป) |
| 4 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพพร้อมและปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นบ่อยครั้ง (ร้อยละ 61 - 80) |
| 3 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพพร้อมและปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 41 - 60) |
| 2 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพพร้อมและปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นน้อยครั้ง (ร้อยละ 21 - 40) |
| 1 | หมายถึง | พยาบาลวิชาชีพพร้อมและปฏิบัติตรงกับข้อความนั้นน้อยมากหรือไม่ได้ปฏิบัติเลย (ร้อยละ 1 - 20) |

การแปลผลคะแนน มีเกณฑ์การคิดระดับการรับรู้ความสุขในการทำงาน โดยนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรที่มีค่าในระดับมาตรฐานค่า 5 ระดับ ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร 2550)

| | | |
|-----------------------|---------|------------------------------------|
| ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 | หมายถึง | รับรู้กับข้อความนั้นในระดับสูงมาก |
| ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 | หมายถึง | รับรู้กับข้อความนั้นในระดับสูง |
| ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 | หมายถึง | รับรู้กับข้อความนั้นในระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 | หมายถึง | รับรู้กับข้อความนั้นในระดับต่ำ |
| ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 | หมายถึง | รับรู้กับข้อความนั้นในระดับต่ำมาก |

3. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.1 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1.1 การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัย นำแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษา หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำแบบวัดเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลกรุงเทพที่มีประสบการณ์ด้านวิชาการ 1 ท่าน ด้านบริหาร 1 ท่าน และด้านการบริการ 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบการตีความของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับโครงสร้างของกรอบแนวคิดของตัวแปร และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบวัดให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด โดยนำมาหาค่าความตรงโดยวิธี IOC (Item Objective Congruence) ซึ่งค่าดัชนีความ

สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับค่านิยมตัวแปรที่ยอมรับได้ คือ 0.5 – 1.00 เท่านั้น จึงจะนำมาพิจารณาเป็นข้อคำถาม (นิรัตน์ อิมามิ 2549)

โดยมีสูตรการคำนวณดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับค่านิยมตัวแปร

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

IOC ของแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน = 0.97

จากนั้น ผู้วิจัยนำแบบวัดไปปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นขั้นตอนสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

3.2 การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

3.2.1 นำแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว และแบบวัดความสุขในการทำงานไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรและไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.2.2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาคุณภาพของแบบวัด โดยหาค่าความเที่ยงในแต่ละด้านและโดยรวมด้วยสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยค่าความเที่ยงในระดับที่ยอมรับได้ คือ ต้องไม่ต่ำกว่า 0.65 (นิรัตน์ อิมามิ 2549) จากนั้น นำแบบวัดที่ปรับแก้ไขจนได้คุณภาพตามที่ต้องการแล้ว ไปทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกัน

ตารางที่ 3.2 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

| แบบวัด | ค่าความเที่ยง | |
|----------------------------------|----------------------|-------------------------|
| | ทดลองใช้ (n = 30 คน) | ข้อมูลจริง (n = 176 คน) |
| สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน | 0.913 | 0.919 |
| ความสุขในการทำงาน | 0.915 | 0.917 |

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอจดหมายขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และส่งจดหมายถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพและผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงนำเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของโรงพยาบาลกรุงเทพ เพื่อการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

4.2 เมื่อได้รับอนุญาตและการตอบรับให้เก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบวัด จากนั้นผู้วิจัย ส่งมอบแบบวัดให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองเป็นรายบุคคล โดยกำหนดรับคืนภายหลังแจกแบบวัดไปแล้ว 2 สัปดาห์ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน โดยนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลรวมทั้งสิ้น 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนแบบวัด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (statistical package for the social sciences) และใช้สถิติ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มวัย สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่

5.3.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มวัย 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบที (Independent t-test)

5.3.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square)

5.3.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงาน ใช้สถิติเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หรือค่า r ได้ ดังนี้

ทิศทางความสัมพันธ์ ให้พิจารณาจากเครื่องหมาย + หรือ - ที่อยู่หน้าค่าสหสัมพันธ์
 ดังนี้ + หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก
 - หมายถึง ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงลบ
 ส่วนเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีดังนี้
 (วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล 2549)

| | | |
|-------------|---------|---------------------------------------|
| 1.00 | หมายถึง | ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์ |
| 0.80 - 0.99 | หมายถึง | ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก |
| 0.60 - 0.79 | หมายถึง | ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง |
| 0.40 - 0.59 | หมายถึง | ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง |
| 0.20 - 0.39 | หมายถึง | ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ |
| 0.10 - 0.19 | หมายถึง | ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก |
| 0.00 - 0.09 | หมายถึง | ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน |

**5.3.4 วิเคราะห์อำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจใน
 การทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน (Stepwise
 multiple regression analysis)**

6. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัย ตระหนักว่าการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัยมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจาก
 แบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานและแบบวัดความสุขในการทำงาน เป็นการสอบถาม
 การรับรู้และความรู้สึกของผู้ตอบแบบวัด ซึ่งอาจก่อให้เกิดผลกระทบด้านจิตใจในการตอบ ผู้วิจัย
 จึงได้ดำเนินการชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ ประโยชน์จากการวิจัย และจะไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็น
 รายบุคคล มีการรักษาความลับของผู้ตอบแบบวัด โดยในการตอบแบบวัด ผู้ตอบไม่ต้องระบุชื่อ
 นามสกุล แต่ผู้วิจัยจะวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้น จึงไม่มีผลกระทบต่อ
 การปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบวัด และผู้วิจัยจะทำลายแบบวัดเมื่อสิ้นสุดการทำวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

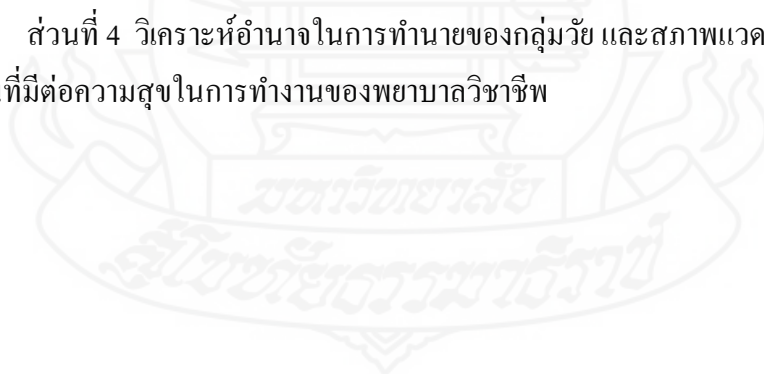
การศึกษาวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 176 ชุด และได้รับกลับคืนในลักษณะที่ครบสมบูรณ์ จำนวน 176 ชุด (ร้อยละ 100) ซึ่งผู้วิจัย จะนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ค่าความถี่และร้อยละของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ กลุ่มวัย สถานภาพ สมรส และระดับการศึกษา รวมถึง ระดับความสุขในการทำงาน และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มวัยเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่น วาย ของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงาน และ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์อำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ



ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไป ได้แก่ กลุ่มวัย สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา รวมถึง ระดับความสุขในการทำงาน และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 การวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตาม กลุ่มวัย สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา (n = 176)

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------|-------|--------|
| 1. กลุ่มวัย | | |
| เจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ | 77 | 43.70 |
| เจนเนอเรชั่น วาย | 99 | 56.30 |
| รวม | 176 | 100.00 |
| 2. สถานภาพสมรส | | |
| โสด | 118 | 67.00 |
| สมรส | 57 | 32.40 |
| หม้าย/ หย่าร้าง | 1 | 0.60 |
| รวม | 176 | 100.00 |
| 3. ระดับการศึกษา | | |
| ปริญญาตรี | 151 | 85.80 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 25 | 14.20 |
| รวม | 176 | 100.00 |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย (ร้อยละ 56.30) มีสถานภาพสมรสเป็น โสด (ร้อยละ 67.00) และส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 85.80)

1.2 การวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n = 176)

| ความสุขในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|----------------------------------|-----------|------|---------|
| 1. สุขภาพดี (Happy body) | 3.48 | 0.44 | ปานกลาง |
| 2. ผ่อนคลายดี (Happy relax) | 3.04 | 0.50 | ปานกลาง |
| 3. น้ำใจดี (Happy heart) | 3.81 | 0.49 | สูง |
| 4. จิตวิญญาณดี (Happy soul) | 3.82 | 0.51 | สูง |
| 5. ครอบครัวดี (Happy family) | 3.06 | 0.70 | ปานกลาง |
| 6. สังคมดี (Happy society) | 3.34 | 0.53 | ปานกลาง |
| 7. ใฝ่รู้ดี (Happy brain) | 3.53 | 0.63 | สูง |
| 8. สุขภาพการเงินดี (Happy money) | 3.30 | 0.72 | ปานกลาง |
| 9. การงานดี (Happy work life) | 3.51 | 0.48 | สูง |
| รวม | 3.43 | 0.45 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านจิตวิญญาณดี น้ำใจดี ใฝ่รู้ดี และการงานดี ที่มีความสุขในการทำงานในระดับสูง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| สุขภาพดี | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. โดยปกติท่านกินอาหารเช้าโดยเฉลี่ย สัปดาห์ละกี่วัน | 3.61 | 1.17 | สูง |
| 2. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ย สัปดาห์ละกี่วัน | 1.66 | 0.81 | ต่ำ |
| 3. ปัจจุบันท่านไม่สูบบุหรี่/ ใบบาง/ ยาเส้น | 4.93 | 0.33 | สูงมาก |
| 4. ปัจจุบันท่านไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ หรือสุราที่บ้าน | 4.02 | 0.96 | สูง |
| 5. โดยรวมท่านพอใจกับสุขภาพกายของท่าน | 3.19 | 0.85 | ปานกลาง |
| รวม | 3.48 | 0.44 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.44) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ไม่สูบบุหรี่/ ใบบาง/ ยาเส้น อยู่ในระดับสูงมากและมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพ ไม่ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ หรือสุราที่บ้าน อยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาลวิชาชีพ ออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน อยู่ในระดับต่ำและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้าน
ผ่อนคลายของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| ผ่อนคลายดี | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. ท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอ | 2.78 | 0.90 | ปานกลาง |
| 2. ใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อน หย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ฯลฯ) | 2.61 | 1.07 | ปานกลาง |
| 3. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (จากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่น ๆ) | 3.11 | 0.79 | ปานกลาง |
| 4. คิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่คาดหวัง | 3.07 | 0.70 | ปานกลาง |
| 5. เมื่อประสบปัญหาในชีวิตโดยทั่วไปท่านสามารถ จัดการกับปัญหาได้ | 3.62 | 0.61 | สูง |
| รวม | 3.04 | 0.50 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านผ่อนคลายของพยาบาล
วิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาล
วิชาชีพ เมื่อประสบปัญหาในชีวิตโดยทั่วไปสามารถจัดการกับปัญหาได้ อยู่ในระดับสูงและมี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ โดยรวมแล้ว พยาบาลวิชาชีพ มีความเครียด (จากการทำงาน/ เรื่อง
ครอบครัว/ เรื่องอื่นๆ) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนใน 1 สัปดาห์ พยาบาลวิชาชีพ ทำกิจกรรมเพื่อเป็น
การพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ฯลฯ) อยู่ในระดับ
ปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| น้ำใจดี | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 1. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอือออาทร/ ห่วงใยต่อคนรอบข้าง | 3.89 | 0.67 | สูง |
| 2. โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง | 3.80 | 0.70 | สูง |
| 3. โดยรวมท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม | 4.34 | 0.66 | สูง |
| 4. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้อง | 3.91 | 0.85 | สูง |
| 5. โดยรวมท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร | 4.05 | 0.71 | สูง |
| 6. องค์กรของท่านมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกัน | 3.69 | 0.75 | สูง |
| 7. ท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม | 3.98 | 0.71 | สูง |
| 8. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 3.18 | 0.98 | ปานกลาง |
| 9. ท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม | 3.48 | 0.88 | ปานกลาง |
| รวม | 3.81 | 0.49 | สูง |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านน้ำใจดีของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.49) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพโดยรวมให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพโดยรวมสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาลวิชาชีพเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| จิตวิญญาณดี | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 1. ท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน | 3.63 | 0.84 | สูง |
| 2. ท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้ใจสงบ | 3.28 | 0.87 | ปานกลาง |
| 3. โดยรวมท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด | 3.84 | 0.73 | สูง |
| 4. โดยรวมท่านยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ | 4.02 | 0.60 | สูง |
| 5. โดยรวมท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือท่าน | 4.35 | 0.65 | สูง |
| รวม | 3.82 | 0.51 | สูง |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณดีของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.51) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โดยรวมตอบแทนผู้มีพระคุณหรือผู้ที่ช่วยเหลือ อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพ โดยรวมยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบ อยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้ใจสงบ อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้าน
ครอบครัวดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| ครอบครัวดี | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ | 2.55 | 1.00 | ปานกลาง |
| 2. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื่อของ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว | 2.69 | 0.90 | ปานกลาง |
| 3. โดยรวมท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่าน | 3.95 | 0.92 | สูง |
| รวม | 3.06 | 0.70 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านครอบครัวดีของพยาบาล
วิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.70) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาล
วิชาชีพ โดยรวมมีความสุขกับครอบครัว อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาล
วิชาชีพการทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ชื่อของ ฯลฯ) ร่วมกับคนในครอบครัว อยู่ในระดับ
ปานกลาง ส่วนการมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้าน
 สังคมดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| สังคมดี | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 1. โดยรวมเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่าน | 3.49 | 0.93 | ปานกลาง |
| 2. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม | 4.06 | 0.70 | สูง |
| 3. ท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิต/ ทรัพย์สิน | 3.49 | 0.77 | ปานกลาง |
| 4. เมื่อท่านมีปัญหาสามารถขอความช่วยเหลือ จากคนในชุมชน | 3.11 | 0.83 | ปานกลาง |
| 5. ท่านรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข | 2.54 | 0.81 | ปานกลาง |
| 6. ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข | 3.32 | 0.68 | ปานกลาง |
| รวม | 3.34 | 0.53 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านสังคมดีของพยาบาลวิชาชีพ
 อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.53) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ
 ปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ ข้อบังคับของสังคม อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ
 พยาบาลวิชาชีพ การรู้สึกปลอดภัยในชีวิต/ ทรัพย์สิน และ โดยรวมเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ
 พยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุข อยู่ใน
 ระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้าน
ใฝ่รู้ดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| ใฝ่รู้ดี | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. โดยรวมท่านสนใจแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ | 3.59 | 0.82 | สูง |
| 2. ท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้า ในชีวิต | 3.76 | 0.75 | สูง |
| 3. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ | 3.24 | 0.80 | ปานกลาง |
| รวม | 3.53 | 0.63 | สูง |

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านใฝ่รู้ดีของพยาบาลวิชาชีพ
อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.63) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ สนใจที่
จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิต อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาล
วิชาชีพ โดยรวมความสนใจแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ อยู่ในระดับสูง
ส่วน โอกาสที่พยาบาลวิชาชีพจะได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะความสามารถ อยู่
ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้าน
 สุขภาพการเงินดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| สุขภาพการเงินดี | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ โดยรวมของท่าน ในปัจจุบันเป็นภาระ | 3.19 | 1.00 | ปานกลาง |
| 2. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง | 4.16 | 0.77 | สูง |
| 3. ท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน | 2.84 | 1.01 | ปานกลาง |
| 4. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเป็น อย่างไรเมื่อเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดแต่ละเดือน | 3.00 | 1.05 | ปานกลาง |
| รวม | 3.30 | 0.72 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านสุขภาพการเงินดีของ
 พยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.72) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า
 พยาบาลวิชาชีพผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้ง อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา
 คือ การผ่อนชำระหนี้สินต่าง ๆ ของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมในปัจจุบันเป็นภาระ อยู่ในระดับปาน
 กลาง ส่วนการมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือน อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับความสุขในการทำงานด้าน
การงานดีของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| การงานดี | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวม ขององค์กร | 3.32 | 0.70 | ปานกลาง |
| 2. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจาก องค์กร | 3.61 | 0.75 | สูง |
| 3. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ | 3.57 | 0.78 | สูง |
| 4. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงานจากองค์กรของท่าน | 3.48 | 0.76 | ปานกลาง |
| 5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/ เลื่อนตำแหน่ง/ ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความ เหมาะสม | 3.20 | 0.83 | ปานกลาง |
| 6. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคง | 3.72 | 0.75 | สูง |
| 7. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน | 3.00 | 0.85 | ปานกลาง |
| 8. หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และเมื่อสำเร็จ การศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่าลาออก | 3.55 | 0.97 | สูง |
| 9. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนที่ทำงานหรือองค์กรอื่น ชวนติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไป | 3.18 | 0.86 | ปานกลาง |
| 10. โดยรวมท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและ มีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับหัวหน้า | 3.31 | 0.76 | ปานกลาง |
| 11. ความถูกต้องของการจ่ายเงินเดือน ค่าล่วง เวลาที่ท่านได้รับจากองค์กรเป็นอย่างไร | 3.90 | 0.82 | สูง |

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

| การงานดี | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 12. ความตรงต่อเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับจากองค์กรเป็นอย่างไร | 4.49 | 0.68 | สูง |
| 13. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมีความสุข | 3.44 | 0.69 | ปานกลาง |
| 14. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากรขององค์กรนี้ | 3.72 | 0.70 | สูง |
| 15. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรท่าน | 3.13 | 0.84 | ปานกลาง |
| รวม | 3.51 | 0.48 | สูง |

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานด้านการงานดีของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.48) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความตรงต่อเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากองค์กร อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ความถูกต้องของการจ่ายเงินเดือน ค่าล่วงเวลาที่ได้รับจากองค์กร อยู่ในระดับสูง ส่วนค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 การวิเคราะห์ระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน (n = 176)

| สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน | \bar{X} | S.D. | ความหมาย |
|---|-----------|------|----------|
| 1. การสนับสนุนด้านการศึกษา | 3.58 | 0.68 | สูง |
| 2. การทำงานกับพยาบาลที่มีสมรรถนะทางคลินิก | 4.15 | 0.60 | สูง |
| 3. สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและแพทย์ | 3.61 | 0.83 | สูง |
| 4. เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ | 3.48 | 0.73 | ปานกลาง |
| 5. การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล | 3.82 | 0.68 | สูง |
| 6. การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล | 3.72 | 0.92 | สูง |
| 7. การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ | 3.36 | 0.59 | ปานกลาง |
| 8. การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า | 4.22 | 0.61 | สูง |
| รวม | 3.74 | 0.52 | สูง |

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงซึ่งมี 6 ด้าน ได้แก่ การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า การทำงานกับพยาบาลที่มีสมรรถนะทางคลินิก การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและแพทย์ และการสนับสนุนด้านการศึกษา โดยด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการสนับสนุนด้านการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| การสนับสนุนด้านการศึกษา | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 1. องค์กรมีการจัดโปรแกรม/ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และนำไปใช้ได้จริง | 4.20 | 0.69 | สูง |
| 2. องค์กรให้ทุนการศึกษาหรือสนับสนุนด้านการเงินเพื่อให้พยาบาลมีโอกาสศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น | 3.41 | 1.02 | ปานกลาง |
| 3. องค์กรส่งอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร | 3.90 | 0.86 | สูง |
| 4. องค์กรให้เวลา หรือให้ลาเรียนได้โดยได้รับเงินเดือน | 3.00 | 1.19 | ปานกลาง |
| 5. องค์กรมีแผนการพัฒนาคณากรด้านการศึกษาทั้งหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาว | 3.66 | 0.98 | สูง |
| 6. องค์กรมีการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนเมื่อท่านสำเร็จการศึกษานั้น ๆ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลเพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้าน | 3.30 | 1.13 | ปานกลาง |
| รวม | 3.58 | 0.68 | สูง |

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการสนับสนุนด้านการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.68) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า องค์กรมีการจัดโปรแกรม/ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์และนำไปใช้ได้จริง อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรส่งพยาบาลวิชาชีพอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจากแหล่งความรู้ อยู่ในระดับสูง ส่วนองค์กรให้เวลาหรือให้พยาบาลวิชาชีพลาเรียนได้โดยได้รับเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก จำแนกเป็นรายชื่อ

| การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. พยาบาลที่ปฏิบัติงานสำเร็จการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ | 4.73 | 0.64 | สูง |
| 2. พยาบาลได้รับการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถและสมรรถนะของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง | 4.16 | 0.78 | สูง |
| 3. มีพยาบาลที่มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยมีใบประกาศนียบัตรรับรองที่แสดงถึงคุณวุฒิหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในด้านนั้น ๆ | 3.95 | 1.00 | สูง |
| 4. พยาบาลเฉพาะทาง เช่น Clinical Nurse Specialist Nurse Coordinator Nurse Educator Nurse Researcher มีส่วนร่วมในการส่งเสริมงานคุณภาพในหน่วยงาน | 4.00 | 0.89 | สูง |
| 5. องค์กรมีระบบการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ | 3.90 | 0.91 | สูง |
| รวม | 4.15 | 0.60 | สูง |

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสำเร็จการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ อยู่ในระดับสูง และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถและสมรรถนะของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับสูง ส่วนองค์กรมีระบบการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพที่ีระหว่างพยาบาลและแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| สัมพันธ์ภาพที่ีระหว่างพยาบาลและแพทย์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. แพทย์และพยาบาลทำงานร่วมกันด้วยการยกย่องให้เกียรติต่อกัน และมีความเชื่อถือไว้วางใจต่อกัน | 3.69 | 0.91 | สูง |
| 2. ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล มีลักษณะเป็นแบบมิตรทางวิชาการ คือ มีการทำงานด้านวิชาการร่วมกัน โดยแพทย์จะสอนพยาบาล | 3.55 | 0.97 | สูง |
| 3. แพทย์จะใช้ข้อมูลการสังเกตอาการและการประเมินอาการผู้ป่วยจากบันทึกทางการพยาบาล เพื่อประกอบการวางแผนการรักษา | 3.64 | 1.00 | สูง |
| 4. ในหน่วยงานของท่าน แพทย์ยอมรับความรู้และความสามารถของพยาบาล ซึ่งช่วยลดความเครียดจากการปฏิบัติงานร่วมกัน | 3.58 | 0.92 | สูง |
| รวม | 3.61 | 0.83 | สูง |

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพที่ีระหว่างพยาบาลและแพทย์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า แพทย์และพยาบาลทำงานร่วมกันด้วยการยกย่องให้เกียรติต่อกัน และมีความเชื่อถือไว้วางใจต่อกัน อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ แพทย์จะใช้ข้อมูลการสังเกตอาการและการประเมินอาการผู้ป่วยจากบันทึกทางการพยาบาล เพื่อประกอบการวางแผนการรักษา อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลมีลักษณะเป็นแบบมิตรทางวิชาการ คือ มีการทำงานด้านวิชาการร่วมกัน โดยแพทย์จะสอนพยาบาล อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|---------|
| 1. พยาบาล มีอิสระในการเลือกตัดสินใจและมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลได้ด้วยตนเอง | 3.60 | 0.85 | สูง |
| 2. พยาบาลมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน เช่น การช่วยชีวิตผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉิน | 3.59 | 0.90 | สูง |
| 3. องค์กร ยอมรับและให้การสนับสนุนเรื่องเอกสิทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างอิสระ | 3.59 | 0.84 | สูง |
| 4. องค์กรมีพยาบาลปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APNs) ที่สามารถบูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย จนเกิดผลลัพธ์ทางคลินิกที่ดีแก่ผู้ป่วย | 3.16 | 1.08 | ปานกลาง |
| รวม | 3.48 | 0.73 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.73) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีอิสระในการเลือกตัดสินใจและมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลได้ด้วยตนเองอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ พยาบาลวิชาชีพ มีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน เช่น การช่วยชีวิตผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉิน และ องค์กร ยอมรับให้การสนับสนุนเรื่องเอกสิทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างอิสระ อยู่ในระดับสูง ส่วนองค์กรมีพยาบาลปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APNs) ที่สามารถบูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย จนเกิดผลลัพธ์ทางคลินิกที่ดีแก่ผู้ป่วย อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. องค์กรมีแนวปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นไปได้จริง และมีการประเมินผลลัพธ์การปฏิบัติงานที่ชัดเจน | 3.80 | 0.75 | สูง |
| 2. พยาบาลในองค์กรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจในเรื่องการกำหนดนโยบายใน การปฏิบัติงาน (Policy) | 3.66 | 0.89 | สูง |
| 3. แผนกของท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ๆ | 3.97 | 0.77 | สูง |
| 4. องค์กรมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมิน ผลลัพธ์ทางคลินิกที่ชัดเจน | 3.84 | 0.82 | สูง |
| รวม | 3.82 | 0.68 | สูง |

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.68) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า แผนกของพยาบาลวิชาชีพมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ๆ อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลลัพธ์ทางคลินิกที่ชัดเจน อยู่ในระดับสูง ส่วนพยาบาลวิชาชีพในองค์กรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจในเรื่องการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. ผู้บริหารการพยาบาลแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม ทั้งเรื่อง การจัดสรรงบประมาณ งานวิชาการ การจัดสรรผู้ป่วย และการบริหารจัดการ/ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชา | 3.80 | 0.83 | สูง |
| 2. ผู้บริหารการพยาบาลเป็นตัวกลางที่ดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่สูงกว่า | 3.86 | 3.10 | สูง |
| 3. ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้สะดวกขึ้น | 3.70 | 0.75 | สูง |
| 4. ผู้บริหารการพยาบาลให้การสนับสนุนเรื่องเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพ (Autonomy) ให้เกิดขึ้นในองค์กรของท่าน | 3.57 | 0.79 | สูง |
| 5. ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์ | 3.66 | 0.82 | สูง |
| รวม | 3.72 | 0.92 | สูง |

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72$, S.D = 0.92) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลเป็นตัวกลางที่ดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่สูงกว่า อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารการพยาบาลแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม ทั้งเรื่องการจัดสรรงบประมาณ งานวิชาการ การจัดสรรผู้ป่วย และการบริหารจัดการ/ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง ส่วนผู้บริหารการพยาบาลให้การสนับสนุนเรื่องเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพให้เกิดขึ้นในองค์กร อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|--|-----------|------|---------|
| 1. องค์การมีการจัดอัตราค่าจ้างที่เพียงพอในการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับจำนวนผู้ป่วย | 3.32 | 1.03 | ปานกลาง |
| 2. ผู้บริหารการพยาบาลในองค์การจะเป็นผู้สื่อสารให้พยาบาลและหัวหน้าหน่วยงานอื่นเข้าใจเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง | 3.54 | 0.93 | สูง |
| 3. แผนกท่านมีอัตราการลาออกของบุคลากรพยาบาลอยู่บ่อยครั้ง | 3.27 | 1.17 | ปานกลาง |
| 4. ในการปฏิบัติงานของท่านมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน | 3.46 | 0.91 | ปานกลาง |
| 5. ท่านต้องไปช่วยปฏิบัติงานในแผนกอื่น (Float) อยู่บ่อยครั้ง เนื่องจาก อัตราค่าจ้างของแผนกอื่นไม่เพียงพอ | 3.18 | 1.22 | ปานกลาง |
| รวม | 3.36 | 0.59 | ปานกลาง |

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.59) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บริหารการพยาบาลในองค์การจะเป็นผู้สื่อสารให้พยาบาลและหัวหน้าหน่วยงานอื่น เข้าใจเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงอัตราค่าจ้าง อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพยาบาลวิชาชีพต้องไปช่วยปฏิบัติงานในแผนกอื่นอยู่บ่อยครั้ง เนื่องจาก อัตราค่าจ้างของแผนกอื่นไม่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่าของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกเป็นรายชื่อ

| การมีอัตรากำลังที่เพียงพอ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-----------|------|-------|
| 1. องค์กรมีวัฒนธรรมหรือค่านิยมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้ป่วยสูงสุด | 4.43 | 0.67 | สูง |
| 2. องค์กรมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมในองค์กร และมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ | 4.24 | 0.70 | สูง |
| 3. องค์กรให้ความสำคัญกับค่านิยมร่วมและคุณภาพทางการพยาบาล โดยมีการสนับสนุนและแบ่งปัน เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง | 4.08 | 0.74 | สูง |
| 4. องค์กรมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมหรือค่านิยมที่ดีและมีคุณค่า ผ่านการปฐมนิเทศผู้พนักงานใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล | 4.18 | 0.76 | สูง |
| 5. ในองค์กรมีเป้าหมายและความเชื่อไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อช่วยกำหนดพฤติกรรมกลุ่มที่ถูกต้อง/เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร | 4.16 | 0.76 | สูง |
| รวม | 4.22 | 0.61 | สูง |

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่าของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.61) และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า องค์กรมีวัฒนธรรมหรือค่านิยมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้ป่วยสูงสุดอยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ องค์กรมีการปรับเปลี่ยนค่านิยมในองค์กร และมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ อยู่ในระดับสูง ส่วนองค์กรให้ความสำคัญกับค่านิยมร่วมและคุณภาพทางการพยาบาล โดยมีการสนับสนุนและแบ่งปันเพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง อยู่ในระดับสูงและมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มวัย
เจนเนอร์ชั่น เอ็กซ์ และเจนเนอร์ชั่น วาย ของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตาม
กลุ่มวัย (n = 176)

| กลุ่มวัย | ความสุขในการทำงาน | | | | |
|------------------------|-------------------|-----------|------|-------|---------|
| | n | \bar{X} | S.D. | t | p-value |
| 1. เจนเนอร์ชั่น เอ็กซ์ | 77 | 3.37 | 0.30 | | |
| 2. เจนเนอร์ชั่น วาย | 99 | 3.48 | 0.37 | | |
| รวม | 176 | | | 2.156 | .032* |

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอร์ชั่น วาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่ากลุ่มเจนเนอร์ชั่น เอ็กซ์ และเมื่อทดสอบความแตกต่างของความสุขในการทำงานระหว่าง 2 กลุ่มวัยของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอร์ชั่น เอ็กซ์ และพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอร์ชั่น วาย มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.156, p < .05$)

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงาน และวิเคราะห์
ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขใน
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.22 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
(n = 176)

| กลุ่มวัย | ความสุขในการทำงาน | | | | | χ^2 | p-value |
|-----------------------|-------------------|--------|--------------|--------|-------|----------|---------|
| | ระดับสูง | | ระดับปานกลาง | | รวม | | |
| | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | ร้อยละ | จำนวน | | |
| 1. เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ | 12 | 15.58 | 65 | 84.42 | 77 | 4.555 | .033* |
| 2. เจเนอเรชั่น วาย | 29 | 29.30 | 70 | 70.70 | 99 | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ ทั้งกลุ่มเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแต่ละกลุ่มวัยพบว่า กลุ่มเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 84.42) มากกว่ากลุ่มเจเนอเรชั่น วาย (ร้อยละ 70.70) ส่วนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเจเนอเรชั่น วาย (ร้อยละ 29.30) มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งมากกว่ากลุ่มเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ (ร้อยละ 15.58) และไม่มีกลุ่มวัยใดมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ โดยกลุ่มวัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 4.555, p < .05$)

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมและรายด้าน (n = 176)

| สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | |
|---|---------------------------|---------------|
| | กับความสุขในการทำงาน | การแปลผล |
| การสนับสนุนด้านการศึกษา | 0.208 * | ต่ำ |
| การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก | 0.139 | ไม่มีนัยสำคัญ |
| สัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์ | 0.154 * | ต่ำมาก |
| เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ | 0.260 * | ต่ำ |
| การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล | 0.331 * | ต่ำ |
| การสนับสนุนจากพยาบาลบริหาร | 0.173 * | ต่ำมาก |
| การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ | 0.221 * | ต่ำ |
| วัฒนธรรมที่มีคุณค่า | 0.252 * | ต่ำ |
| ภาพรวม | 0.294 * | ต่ำ |

* $p < .05$

จากตารางที่ 4.23 พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.294, p < .05$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ มีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ และการสนับสนุนด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสนับสนุนจากพยาบาลบริหาร และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ด้านการทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยอำนาจการทำนาย และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) ในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 176)

| Model | ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์ | R | R^2 | R^2 Change | F | p- value |
|-------|--------------------------------------|------|-------|--------------|--------|----------|
| 1 | สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ ในการทำงาน | .294 | .086 | .086 | 16.422 | .000 |

จากการทดสอบด้วยสถิติ Stepwise multiple regression analysis โดยนำตัวแปรกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานเข้าในสมการ ซึ่งตัวแปรกลุ่มวัย ได้ทำเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy variable) ก่อนเข้าสมการ โดยการแทนค่ากลุ่มวัยเจนเนอร์เรชั่น เอ็กซ์เป็น 0 และกลุ่มเจนเนอร์เรชั่น วายเป็น 1

และจากตารางที่ 4.24 พบว่า ผลการทดสอบอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน พบว่า เฉพาะสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 8.6

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ความสุขในการทำงานในรูปแบบ
คะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้
ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปร
ด้วยสถิติ Stepwise multiple regression analysis (n = 176)

| ตัวแปรพยากรณ์ | b | Beta | t | p-value |
|---|-------|------|--------|---------|
| สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน | .196 | .294 | 4.052 | .000 |
| Constant | 2.699 | | 14.780 | .000 |
| R = .294 R ² = .086 F = 16.422 | | | | |

จากตารางที่ 4.25 พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน เป็นตัวแปรที่พยากรณ์
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 8.6 (R² = .086) โดยมีสมการพยากรณ์ ดังนี้
สมการพยากรณ์ในรูปแบบของคะแนนดิบ

$$Y' = a + b_1 X_1$$

โดยที่

Y' = ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

a = ค่าคงที่

b₁ = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจ
ในการทำงาน

X₁ = คะแนนของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

สรุป สมการในรูปแบบของคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = 2.699 + .196 \text{ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน}$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งคะแนนสภาพแวดล้อมที่
ดึงดูดใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้น
.196 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่น)

และมีสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

$$Z' = B_1 Z_1$$

เมื่อ

$$Z' = \text{ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ}$$

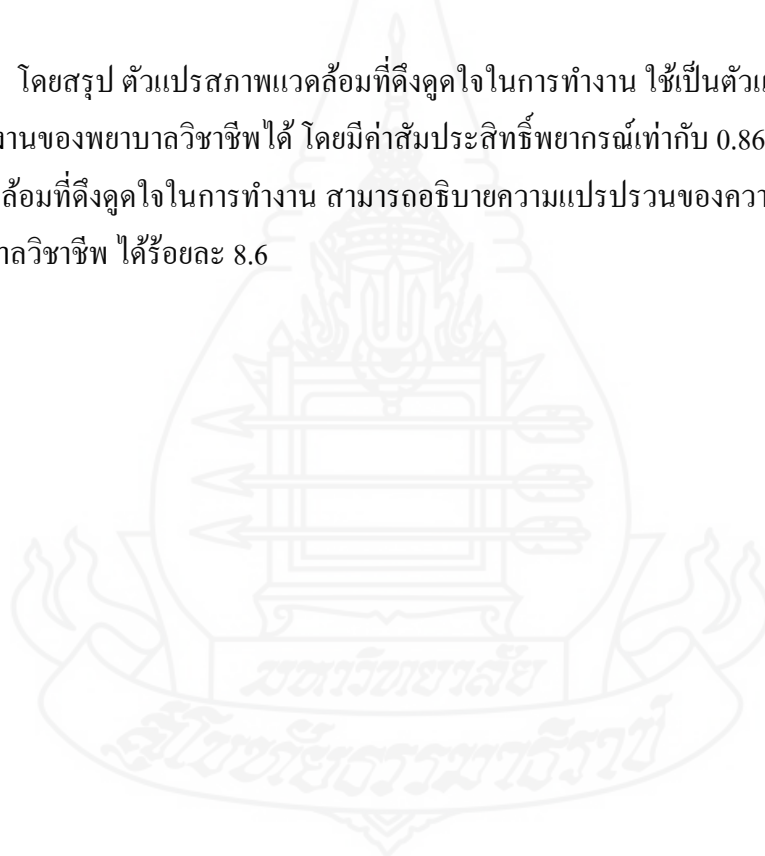
$$Z_1 = \text{ค่ามาตรฐานของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน}$$

$$B_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน}$$

สรุป สมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = .294 \text{ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน}$$

โดยสรุป ตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ใช้เป็นตัวแปรทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เท่ากับ 0.86 นั่นคือ ตัวแปรสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 8.6



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 ศึกษาระดับความสุขในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

1.1.2 ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มวัย เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย

1.1.3 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

1.1.4 ศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 *กลุ่มตัวอย่างในการศึกษครั้งนี้* คือ พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในวัยเจเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจเนอเรชั่น วาย ที่ปฏิบัติงาน ณ โรงพยาบาลกรุงเทพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร มากกว่า 1 ปีขึ้นไปทั้งหมด 658 คน คำนวณได้กลุ่มตัวอย่าง 176 คน ซึ่งได้มาจากการแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

1.2.2 *เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย* ของงานวิจัยนี้ เป็นแบบวัดจำนวน 1 ชุด มีทั้งหมด 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ มีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย กลุ่มวัย สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา โดยแบ่งกลุ่มวัย ตามแนวคิดของ เทรมเบย์ และคนอื่น ๆ (Tremblay and others, 2010)

ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน โดยผู้วิจัย สร้างขึ้นตามแนวคิดของ เครเมอร์ ชมาเลนเบิร์ก และแมคไควร์ (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004; 2008) จำนวน 38 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรฐานประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบวัดความสุขในการทำงาน ได้นำแบบวัดความสุขระดับบุคคล (2552) ที่พัฒนาโดย ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต มาใช้ จำนวน 55 ข้อ เป็นมาตรฐานประเมินค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้วยการหาความตรง (Validity) โดยผู้วิจัย นำแบบวัดเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ว่าสอดคล้องกับโครงสร้างของกรอบแนวคิด และความชัดเจนของภาษาที่ใช้ให้ตรงกับเรื่องที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าความตรงด้วยวิธี IOC (Item Objective Congruence) โดยข้อคำถามแต่ละข้อ ต้องคำนวณได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 – 1.00 จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้ โดยแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน ได้ค่า IOC = 0.97

การหาความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบวัดไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกรุงเทพ แต่ไม่ได้รับการสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอน-บาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งค่าความเที่ยงต้องไม่ต่ำกว่า 0.65 จากนั้นนำแบบวัดไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงอีกครั้งด้วยวิธีเดียวกัน ได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานและแบบวัดความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.919 และ 0.917 ตามลำดับ

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ได้แบบวัดที่สมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 176 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยการใช้สถิติทดสอบที (Independent t-test) สถิติไคสแควร์ (Chi-square) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเพิ่ม

ตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.3 ผลการวิจัย

จากการศึกษาสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1.3.1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย (ร้อยละ 56.30) รองลงมาคือ กลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ (ร้อยละ 43.70) สถานภาพสมรสของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่เป็น โสด (ร้อยละ 67.00) รองลงมา คือ สมรสแล้ว (ร้อยละ 32.40) และหม้าย/ หย่าร้าง (ร้อยละ 0.60) สำหรับระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 85.80) และสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 14.20)

1.3.2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

1) ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านจิตวิญญาณดี น้ำใจดี ใฝ่รู้ดี และการงานดี ที่อยู่ในระดับสูง โดยด้านจิตวิญญาณดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านผ่อนคลายดีมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2) ค่าเฉลี่ยสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า การทำงานกับพยาบาลที่มีสมรรถนะทางคลินิก การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล การสนับสนุนจากผู้บริหารพยาบาล สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลและแพทย์ และการสนับสนุนด้านการศึกษา ยกเว้น ด้านเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ และการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.156$, $p < .05$)

1.3.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

กลุ่มวัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 4.555$, $p < .05$)

สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ
 ในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.294, p < .05$)

1.3.5 การศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจใน การทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปร
 ต้นที่เข้าสมการทำนายมี 1 ตัวแปรคือ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน โดยมีอำนาจในการ
 พยากรณ์เท่ากับ .086 ($R^2 = .086$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) โดยมีสมการ
 พยากรณ์ ดังนี้

สมการในรูปของคะแนนดิบ

ความสุขในการทำงาน = $2.699 + .196$ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

สมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน

ความสุขในการทำงาน = $.294$ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

2. อภิปรายผล

2.1 การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ
 มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43, S.D. = 0.45$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
 ปิติมา ฉายโอภาส (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก
 การสนับสนุนทางสังคม กับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร
 และ รัตนา เชี่ยวศิริถาวร (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาระจากงาน ความสามารถในการ
 ควบคุมงาน กับความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาล
 เขต 2 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับ
 ปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยังพบว่าความสุขในการทำงานส่วนใหญ่ ได้แก่ สุขภาพดี
 สังคมดี สุขภาพการเงินดี ครอบครัวดี และผ่อนคลายดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สามารถ
 อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ด้านสุขภาพดีและผ่อนคลายดี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48, S.D. =$
 $0.44; \bar{X} = 3.04, S.D. = 0.50$ ตามลำดับ) สอดคล้องกับ สิริพันธ์ สอนสุทธิ (2552) ที่ศึกษา
 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ คุณค่าในตนเอง กับความสุขในการทำงานของ
 พยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่าความสุขใน

การทำงานด้านความสุขใจและความสุขกาย เรื่องการคำนึงถึงสุขภาพของบุคลากร และไม่เกิดการเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านผ่อนคลายดี สอดคล้องกับความสุขในการทำงานด้านความสนุกสนาน เรื่องการปฏิบัติงานด้วยความเพลิดเพลิน และการไม่รู้สึกรู้หายแม้ว่างานจะหนักมาก ที่อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสังคมดีและครอบครัวดี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.53; $\bar{X} = 3.06$, S.D. = 0.70 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของ ชุตติกาญจน์ เปาทุย (2553) ที่พบว่า ความสุขทางสังคมเรื่องความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับ ปิติมา ฉายโอภาส (2546) ที่พบว่า การสนับสนุนทางสังคมที่ดีจากครอบครัวและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ

ด้านสุขภาพการเงินดี พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.72) สอดคล้องกับ สมสมัย สุธีรสานต์ และจินตนา วรรณรัตน์ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า แม้ว่าโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ จะให้ผลตอบแทนหรือรายได้ที่มากกว่าโรงพยาบาลภาครัฐ รวมทั้งโรงพยาบาลกรุงเทพ มีการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจ แต่ค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตแต่ละวันของพยาบาลวิชาชีพค่อนข้างสูง เช่น ค่าเดินทาง และค่าอาหาร เนื่องจากทำเลที่ตั้งของโรงพยาบาลกรุงเทพ อยู่ในเขตเศรษฐกิจ จึงอาจทำให้การรับรู้ด้านสุขภาพการเงินดีของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

โดยภาพรวมสามารถอธิบายได้ว่า ความสุขใจและความสุขกาย ความสนุกสนาน รวมถึงความสำเร็จและความพึงพอใจ เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของความสุข (Cheng and Furnham, 2003) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เป็นรากฐานของการดำรงชีวิต และการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ชีวิตมีความทุกข์หรือมีความสุข ดังนั้น การทำให้ชีวิตมีความสุขต้องทำงานอย่างมีความสุขด้วย จึงจะส่งผลให้มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ แต่งานพยาบาลในภาคเอกชนมีความกดดันสูง เพราะต้องแข่งขันเรื่องคุณภาพและการให้บริการตลอดเวลา รวมทั้งผู้มารับบริการก็มีความคาดหวังสูง และปัจจุบัน มีผู้มารับบริการเป็นชาวต่างชาติจากยุโรปและตะวันออกกลางจำนวนมาก ซึ่งความต้องการของแต่ละเชื้อชาติ/ ศาสนาก็แตกต่างกันไป อาจส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ โดย โมส (Moos, 1986) กล่าวไว้ว่า ถ้าองค์กรมีสภาพการทำงานที่เร่งรีบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือมีความกดดันต่าง ๆ ในการทำงาน อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่ายจนความสุขในการทำงานลดลง ดังนั้น จึงอาจมีส่วนทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ความสุขในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านจิตวิญญาณดี น้ำใจดี ด้านใฝ่รู้ดี และการงานดี ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.51; $\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.49; $\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.63; $\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.48 ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ เนื่องจากมองเห็นคุณค่าจากงานที่ทำว่าเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ เพราะมีหน้าที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง และเกี่ยวข้องกับชีวิตคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงทำให้ต้องทำงานบนพื้นฐานของความรับผิดชอบแบบมีศีลธรรมอยู่ตลอดเวลา เป็นอาชีพที่ต้องเสียสละและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเมื่อผู้ป่วยต้องการ สอดคล้องกับ ฟาริดา อิบราฮิม (2535; 2546) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความผาสุกทางจิตวิญญาณ จะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม สามารถควบคุมจิตของตนให้มีสมาธิ ใช้สติปัญญาในการแสวงหาความรู้และแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล และความผาสุกทางจิตวิญญาณ ยังถือเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งของพยาบาลวิชาชีพ เพราะแก่นของงานการพยาบาลคือการดูแล เป็นการแสดงออกซึ่งความเอื้ออาทรที่พยาบาลพึงให้แก่ผู้ต้องการความช่วยเหลือด้านสุขภาพทุกคน ด้วยความเมตตา ความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่น ดังนั้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีจิตวิญญาณที่ดีและน้ำใจดี อยู่ในระดับสูง

ด้านใฝ่รู้ดีและการงานดี พบว่า อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ วรวงศา สิริปุชกะ (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจิตใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ ชุตติกาญจน์ เป่าทวย (2553) ที่ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูง อาจเนื่องจากอาชีพพยาบาล เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับการศึกษาของมณฑิรา สุนสุข (2553) ที่พบว่า ความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับดี และโรงพยาบาลกรุงเทพ มีนโยบายสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยทุกปีจะมีการสอบวัดระดับความรู้ ความสามารถ ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เพื่อปรับระดับ (Level) ความเชี่ยวชาญของตนเอง ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องตื่นตัวและใฝ่หาความรู้ตลอดเวลา ดังนั้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพใฝ่รู้ดีและการงานดี อยู่ในระดับสูง

2.2 การศึกษาระดับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.52) สอดคล้องกับ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน

เขตกรุงเทพมหานคร และสุราษฎร์ธานี เหล่าฉลาด (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยังพบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจใน การทำงาน ได้แก่ ด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทาง คลินิก การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล สัมพันธภาพที่ดี ระหว่างพยาบาลและแพทย์ และการสนับสนุนด้านการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง สามารถ อภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.61$) สอดคล้องกับศุภนิจ ธรรมวงศ์ (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิง สร้างสรรค์ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต ภาคเหนือ พบว่า มีวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า วัฒนธรรม องค์การ เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวัฒนธรรมที่มีคุณค่า จะแสดงถึงค่านิยม/ ความเชื่อที่องค์การยึดถือเป็นหลักในการจัดระบบการบริการ โดยมุ่งเน้นให้ ความสำคัญกับผู้ป่วยสูงสุด และการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า ยังช่วยให้คุณภาพในการดูแลผู้ป่วยดี ยิ่งขึ้น (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004) สอดคล้องกับค่านิยมหลัก (Core values) ของโรงพยาบาลกรุงเทพ ที่เน้นการดูแลรักษาผู้ป่วยตามมาตรฐานสากลและใช้เทคโนโลยีที่มี ประสิทธิภาพสูงสุด (Best) บนพื้นฐานจริยธรรมของวิชาชีพ (Moral) ดูแลให้การพยาบาลด้วยหัวใจ ที่เอื้ออาทร (Care) อย่างร่วมมือร่วมแรงกัน (Collaboration) กับทีมสหสาขาวิชาชีพ ส่งผลให้ พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ด้านการมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่าอยู่ในระดับสูง

การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.60$) สอดคล้องกับการศึกษาของสุรีพร ดวงสุวรรณ (2554) ที่ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิและตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 พบว่า สมรรถนะในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ (สุรีพร ดวงสุวรรณ 2554) ดังนั้น การได้ทำงานร่วมกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก จะช่วยให้การปฏิบัติงานใน หอผู้ป่วยมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งทางโรงพยาบาลกรุงเทพ มีพยาบาลวิชาชีพที่มี สมรรถนะทางคลินิก และสำเร็จการศึกษาการพยาบาลเฉพาะทางในหลายสาขา เช่น การพยาบาล ผู้ป่วยวิกฤต การพยาบาลผู้สูงอายุ การพยาบาลผู้ป่วยประสาทวิทยาและประสาทศัลยศาสตร์

การพยาบาลผู้ป่วยโรคหัวใจและหลอดเลือด การพยาบาลผู้ป่วยโรคมะเร็ง การจัดการความปวด การพยาบาลอุบัติเหตุและฉุกเฉิน และการพยาบาลควบคุมการติดเชื้อ เป็นต้น จึงทำให้การรับรู้ด้านการทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิกอยู่ในระดับสูง

การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.68$) สอดคล้องกับ มีนา เกาทัณฑ์ทอง (2551) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล การได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน อยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่ มีโครงสร้างสายการบังคับบัญชาของกลุ่มการพยาบาลเป็นแนวนอน และจัดโครงสร้างองค์การตามหน่วยงาน การตัดสินใจเป็นแบบกระจายอำนาจ และมีสายประสานงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อลดระดับการบังคับบัญชาให้เหลือน้อยที่สุด และเน้นกระบวนการทำงานเป็นทีมแทนการสั่งงาน ใช้แนวทางของการจัดองค์การแบบสมัยใหม่ ทำให้ง่ายต่อการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผล จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ด้านการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในระดับสูง

การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.72, S.D. = 0.92$) สอดคล้องกับ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่ศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในงานด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า การได้รับกำลังใจหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกที่ดี และถ้ามีการสนับสนุน ส่งเสริมการทำงานจากผู้บังคับบัญชา จัดหาทรัพยากรที่ช่วยในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ (ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ 2545) ส่งผลให้การรับรู้ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง

สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.61, S.D. = 0.83$) สอดคล้องกับ นัยนา เตโชพาร (2542) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการดูแลรักษาผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข พบว่า การปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการดูแลรักษาผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับดี อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล นอกจากสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับพยาบาลวิชาชีพด้วยกัน สัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ก็มีความสำคัญมาก เพราะต้องร่วมมือกันในการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย ซึ่งจะเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่ให้ตึงเครียด ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ อัจฉา ชื่นบุญ และคนอื่น ๆ (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขใน

การทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลเซนต์แมรี พบว่าปัจจัยระดับองค์การที่ส่งผลต่อความสุขมากที่สุด คือ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังนั้นจึงทำให้การรับรู้ด้านสัมพันธภาพที่ีระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์อยู่ในระดับสูง

การสนับสนุนด้านการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58, S.D. = 0.68$) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลกรุงเทพ มีนโยบายที่สนับสนุน และส่งเสริมด้านการศึกษา เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยในปี 2556 ได้มีการประกาศเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career path) ของฝ่ายการพยาบาล เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนาตนเอง และเติบโตในสายงานตามความถนัดของตนเอง และสอดคล้องกับพันธกิจของโรงพยาบาล ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วยควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านวิชาการให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากลโดยมีการให้ทุนการศึกษาเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้การรับรู้เรื่องการสนับสนุนด้านการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ และการมีอำนาจที่เพียงพอ สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48, S.D. = 0.73$) อธิบายได้ว่า ความเป็นอิสระ เป็นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจด้วยตนเอง ในการปฏิบัติงานตามแต่สถานการณ์ โดยไม่มีการควบคุมจากภายนอก ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีโอกาสได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาแนวทางการปฏิบัติให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ มินา เกาท์นท์ทอง (2551) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล การได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงาน กับ การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร พบว่า ความอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ แต่ถ้าพยาบาลวิชาชีพไม่สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ถูกควบคุม บังคับ หรือถูกแทรกแซงจากหัวหน้างาน ผู้บริหารทางการพยาบาลมากเกินไป อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกขาดอิสระทางความคิดและอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล จนทำให้การรับรู้เรื่อง เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง

การมีอำนาจที่เพียงพอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.59$) สอดคล้องกับงานวิจัยของชุตติกาญจน์ เปาทุย (2553) ที่ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช พบว่า นโยบายการทำงานเรื่องการจัดสรรอำนาจในการทำงานของหน่วยงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ถ้า

ผู้บริหารทางการแพทย์ไม่ทำความเข้าใจทรัพยากร หรือไม่วิเคราะห์อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่จริง จะทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการต้องมีการะงานเพิ่มขึ้น ทำงานหนักมากขึ้น จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้เรื่องอัตราค่าจ้างที่เพียงพออยู่ในระดับปานกลาง

2.3 การศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($t = 2.156, p < .05$) อธิบายได้ว่า ความแตกต่างทางด้านอายุ หรือกลุ่มวัย (Generation) ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณลักษณะ ค่านิยม แนวคิด รูปแบบการใช้ชีวิต และความต้องการที่ต่างกันไป สอดคล้องกับการศึกษาของ ทาคะเซะ โอบะ และยามาชิตะ (Takase; Oba and Yamashita, 2009) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 กลุ่มคือ เบบี้ บูมเมอร์ เจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่น วาย มีปัจจัยด้านความต้องการ ค่านิยม และเหตุผลในการลาออกที่แตกต่างกัน โดยเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ มีความต้องการและค่านิยม เรื่องการได้รับโอกาสในการเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิชาชีพพยาบาลอยู่ในระดับสูงกว่าเบบี้ บูมเมอร์ และเจนเนอเรชั่น วาย โดยเหตุผลในการลาออกคือ เรื่องความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนเจนเนอเรชั่น วาย มีเหตุผลในการลาออกคือ เรื่องการสูญเสียความมั่นใจ และไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของเทรมเบย์ และคนอื่น ๆ (Tremblay and others, 2010) ที่กล่าวว่า กลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ มีความเป็นตัวของตัวเองไม่ชอบพึ่งพาใคร มีค่านิยมในเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work - life balance) ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่เป็นทางการ ชอบที่จะเรียนรู้ และการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาตนเอง มักเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง ส่วนกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย มีค่านิยมที่ชอบแสดงออก มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ ไม่ชอบเงื่อนงำ เบื่อง่าย แต่ยอมรับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ถ้ามีความชัดเจนที่แสดงถึงประโยชน์ที่จะได้รับหรือความก้าวหน้าในสายงาน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ถ้ากลุ่มวัยของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกัน อาจทำให้แนวคิดและมุมมองเรื่องความสุขในการทำงานต่างกัน เนื่องจาก มีลักษณะนิสัย ความต้องการ และค่านิยมที่แตกต่างกันออกไป ส่วนสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น วาย มีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ อาจเนื่องมาจาก พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงเริ่มต้นของการทำงาน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่าทำให้พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ได้รับการมอบหมายงานจากหัวหน้าแผนก หรือต้องปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทพยาบาลหัวหน้าเวร (Incharge nurse) ซึ่งต้องมีความรับผิดชอบมากกว่าจนอาจเกิดเป็นความกดดัน และส่งผลให้ความสุขในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย

2.4 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มวัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\chi^2 = 4.555, p < .05$) อธิบายได้ว่า ความสุขในการทำงาน เป็นการรับรู้ อารมณ์ หรือความรู้สึกที่แสดงออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เกิดจากผลจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ กล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับอายุ เช่นกัน เนื่องจากกลุ่มวัยที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ (เกิดปี พ.ศ. 2522 - 2508) และเจนเอเรชั่น วาย (เกิดปี พ.ศ. 2535 - 2523) ดังนั้นจึงหมายถึง กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุระหว่าง 34 - 48 ปี และ 21 - 33 ปี ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อธิบายได้ว่า อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สติปัญญา และสังคมของแต่ละบุคคล เป็นส่วนส่งเสริมความสุขในการทำงาน (ชีวนันท์ พิษสะกะ 2544) ซึ่งบุคคลที่มีอายุต่างกัน ย่อมผ่านเหตุการณ์ต่าง ๆ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยอายุที่เพิ่มขึ้น จะทำให้มีความสามารถในการปรับตัวและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ เนื่องจากมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่า สามารถยอมรับความเป็นจริงในชีวิต ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัสรา จารุสุลินธิ์ และยุพิน อังสุโรจน์ (2544) ที่พบว่า อายุที่มากขึ้นจะมีความสามารถในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า นอกจากนี้ อิศริย์ เหลืองวิไล (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในงานด้านจิตใจ การทำงานเป็นกลุ่ม กับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .371, p < .05$) โดยถ้าอายุมากขึ้น จะมีพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพพยาบาลมากขึ้น สอดคล้องกับ สุนิย์รัตน์ บุญศิลป์ (2548) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พลังวิชาชีพพยาบาล ความเชื่ออำนาจในตน กับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .13, p < .05$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพสูง จะมีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของวิชาชีพ และมีการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ

ส่งผลให้เกิดความสุขขณะปฏิบัติงาน (สมสมัย สุธีรศาสตร์ และนวลตา อากาศันภะกุล 2534) และอายุ ยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร (นงนุช สุขพันธ์ 2544) และสอดคล้องกับการศึกษาของ กฤษดา แสงวดี (2545) ที่พบว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในลดต่ำลง จะมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ไม่กระตือรือร้น หงุดหงิด ไม่รับผิดชอบ ไม่อยากทำงาน ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ ที่ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่อยู่ใน เจเนอเรชันวาย (ตารางที่ 4.1) เป็นกลุ่มวัยที่อายุค่อนข้างน้อย อยู่ในช่วงเริ่มต้นชีวิตการทำงาน มีลักษณะชีวิตความเป็นอยู่อยู่กับเทคโนโลยี กล้าแสดงออก มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวจะทำในสิ่งที่ตนเองชอบและปฏิเสธในสิ่งที่ตนเองไม่ชอบ เบื่อง่าย มีความจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย ไม่ค่อยอดทนต่อ งานที่ทำ ส่วนเจเนอเรชัน เอ็กซ์ คือ กลุ่มวัยที่มีอายุถัดมา ถือเป็นวัยทำงานช่วงกลาง ซึ่งผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วระยะเวลาหนึ่ง จึงมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวเข้ากับพยาบาลวิชาชีพรุ่นเก่าหรือพยาบาลวิชาชีพระดับบริหาร แต่มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ความเชื่อมั่นในตัวเองสูง และมีค่านิยมในเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่เป็นทางการ รักอิสระ มักเปลี่ยนงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของตนเอง (Sherman, 2006) ดังนั้น ถ้าการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้ง 2 เจเนอเรชัน ต้องทำงานอยู่ภายใต้ความกดดันหลายอย่าง ทั้งผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย ผู้ร่วมงาน หรือแม้กระทั่งผู้บริหาร จะทำให้ทำงานโดยไม่มีความสุข ขาดความกระตือรือร้น ความเอาใจใส่ในการทำงาน ส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ (จุฑาวดี กลิ่นเพื่อน 2543) นอกจากนี้ ลักษณะของงานพยาบาล เป็นงานแบบเดิม ๆ ที่ต้องทำเป็นประจำ (Routine) เมื่อทำมาได้ระยะหนึ่ง จนสามารถทราบขั้นตอนต่าง ๆ ในงาน ซึ่งวิธีการปฏิบัติไม่ต่างกันมากนัก อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และถ้าพยาบาลรู้สึกว่าการที่อัตราค่าจ้างไม่เหมาะสมกับภาระงานจริง สอดคล้องกับผลการศึกษาของงานวิจัยฉบับนี้ (ตารางที่ 4.12) ที่พบว่า การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.36, S.D. = 0.59$) อาจส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้าจนความสุขในการทำงานลดลง ดังนั้น จึงทำให้ทั้ง 2 กลุ่มวัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

2.5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ($r = 0.294, p < .05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพแวดล้อมในงานมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่นเดียวกับ รัชณี หาญสมสกุล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์ พบว่า ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.58$; $r = 0.61$, $p < .05$ ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิต หรือสามารถจับต้องได้ และไม่สามารถจับต้องได้ทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งมีผลต่อผู้ปฏิบัติงานในขณะที่ทำงาน (รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547) โดย ชุศรี มโนการ (2548) ได้ศึกษาการวิเคราะห์ตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 8 โรงพยาบาล พบว่า สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ควรมี 6 องค์ประกอบ คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ กลไกการทำงาน และด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้นจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ดีต้องประกอบไปด้วยหลายส่วน ทั้งด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (McKim, 2003) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าองค์กรมีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน จะสามารถเพิ่มคุณภาพในการดูแลรักษาผู้ป่วย และเพิ่มความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ด้วย (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2008) สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญบา ประสานอริคม (2543) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.684$, $p < .05$) ส่วน ปัทมาภรณ์ สรพรชัยพงษ์ (2545) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.732$, $p < .05$) ดังนั้น ถ้าพยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เป็นตามที่ตนเองคาดหวัง จะส่งผลให้ความพึงพอใจในงานลดลง จนอาจทำให้ความสุขในการทำงานลดลงตามไปด้วย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ยังพบว่า ด้านการควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ และการสนับสนุนด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.208 - 0.331$, $p < .05$) สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อธิบายได้ว่า องค์กรที่มีการควบคุมการปฏิบัติงาน มีแนวปฏิบัติการ

พยาบาลที่ชัดเจน จะช่วยให้เกิดผลลัพธ์ทางคลินิกที่ดี แต่การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลที่ดี ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน (Kramer; Schmalenberg and Maquire, 2004; 2008) ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณค่า ส่งผลให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับการศึกษาของจินดา รัตนะจำเริญ (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับผลผลิตของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.60$, $p < .05$) เช่นเดียวกับ ธิญารัตน์ ช่วยรักษ (2551) ที่ศึกษาพบว่า ความกดดันจากการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบกับผลผลิตของหอผู้ป่วย ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้ความสุขในการทำงานลดลง นอกจากนี้ นโยบาย และแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลกรุงเทพ ถูกกำหนดตามมาตรฐานสากลของ JCI ซึ่งจะต้องมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติการพยาบาลอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลาทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกกดดันจนขาดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับซาวิชี และ โคลเล่ (Savichi and Cooley, 1987 อ้างถึงใน สกุลนารี กาแก้ว 2546) ที่กล่าวว่า ถ้าสภาพแวดล้อมมีการควบคุมมากเกินไป จะทำให้นุคลากรต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด ก่อให้เกิดความคับข้องใจและความเครียด ซึ่งจะส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลงอยู่ในระดับต่ำได้

เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ สอดคล้องกับ อิศรีย์ เหลืองวิลัย (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในงานด้านจิตใจ การทำงานเป็นกลุ่ม กับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า สภาพแวดล้อมในงานด้านจิตใจที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมีอิสระ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.131$, $p < .05$) นอกจากนี้ ธิญารัตน์ ช่วยรักษ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับผลผลิตของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคใต้ พบว่า สภาพแวดล้อมด้านการมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลผลิตของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.55$, $p < .05$) อธิบายได้ว่า หากสภาพแวดล้อมขาดอิสระในการทำงาน หรือขาดอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดความอึดอัดใจ เกิดความคับข้องใจ ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่สามารถแสดงพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพที่ดีได้อย่างเต็มที่ อาจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน และทำให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

การมีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยม ความเชื่อที่มีร่วมกัน และเป็นพื้นฐานการแสดงออกในพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและมีคุณค่า จะสามารถกำหนดทิศทางขององค์กรไปในทางที่สร้างสรรค์และส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ พุกทอง (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.68, p < .05$) ช่วยให้ผู้บุคลากรในหอผู้ป่วยเกิดความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น อยากมีส่วนร่วมในกิจกรรม และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ ผลการศึกษาของจารูวรรณ ประดา (2545) ยังพบว่า วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.791, p < .05$) ซึ่งความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน (ลักษณะ สูดดี 2550) ดังนั้น ถ้าผู้นำสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เหมาะสม ไม่มีการกำหนดค่านิยมหลัก (Core value) ที่มีคุณค่าและชัดเจน จะทำให้องค์กรขาดทิศทางในการปฏิบัติงาน หรือถ้าองค์กรนั้น มีการกำหนดค่านิยมหลัก แต่ขาดการสื่อสารที่ดีและทั่วถึง ไปยังผู้ปฏิบัติงานทุกคน อาจทำให้เกิดความเข้าใจที่คาดเคลื่อนไม่ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ อาจทำให้ขาดความร่วมมือที่ดี มีทัศนคติที่ไม่ดี ไม่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและไม่รู้สึกผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

การมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมสมัย สุธีรสถานต์และจินตนา วรรณรัตน์ (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โยกย้ายของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่าสาเหตุหนึ่งของการลาออกและ โยกย้ายของพยาบาลวิชาชีพ คือ ภาระงานที่หนักเกินไป ซึ่งอัตราการลาออกจากงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน (Kall, 2004) อธิบายได้ว่า ถ้าผู้บริหารทางการพยาบาลจัดอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอและเหมาะสมต่อภาระงานที่เป็นจริง จะทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานหนักขึ้น ต้องเผชิญกับความกดดันจากงานจนเกิดความเครียดและเกิดความเหนื่อยหน่าย (Burn out) ในที่สุดส่งผลให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

การสนับสนุนด้านการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ อธิบายได้ว่า การได้รับการพัฒนาตนเองไม่ว่าจากกระบวนการเรียนรู้หรือวิธีใด ๆ จะทำให้เกิดความรู้ใหม่ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานพยายามใช้ความรู้เกี่ยวกับผู้ป่วยและความรู้ทาง

วิทยาศาสตร์ในการปฏิบัติวิชาชีพ และเกิดความคิดที่จะปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น (วิเชียร ทวีลาภ 2534) ดังนั้น ถ้าองค์การสนับสนุนด้านการศึกษา เช่น จัดโปรแกรมการอบรมหรือกิจกรรม เพื่อพัฒนาความรู้และความเชี่ยวชาญ โดยเน้นการใช้ Evidenced base และมาตรฐานการพยาบาล ในการตัดสินใจปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดการพัฒนาตนเอง จนเกิดเป็น ความคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพให้มีคุณภาพมากขึ้น และยังถ้าองค์การ ใดให้ทุนการศึกษาหรือสนับสนุนด้านการเงิน ให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพก้าวสู่การเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APN: Advanced Practice Nurse) พยาบาลเวชปฏิบัติ (NP: Nurse Practitioner) หรือพยาบาลชำนาญการพิเศษ (CNS: Clinical Nurse Specialist) ตามมาตรฐานของสภาการพยาบาล ก็จะมีแรงจูงใจมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของวารางคณา สิริบุษกะ (2544) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.69$; $r = 0.62$, $p < .05$ ตามลำดับ) แต่เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ ต้องทำงานเป็นผลัดหรือกะ มากกว่าเข้าผลัดเข้า อย่างเดียว อาจทำให้เวลาในการศึกษาต่อนอกเวลางานมีไม่มากนัก หรือแม้ว่าโรงพยาบาลมีนโยบาย ที่สนับสนุนด้านการศึกษา แต่การเข้ารับการอบรม หรือศึกษาต่อ อาจมีผลกระทบต่อหน่วยงานและ ผู้ร่วมงาน เนื่องจาก ไม่มีผู้ทำงานแทน จึงอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพขาดแรงจูงใจในพัฒนาตนเอง ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนด้านการสนับสนุนจากพยาบาลบริหาร และสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างพยาบาล กับแพทย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.173$; $r = 0.154$, $p < .05$ ตามลำดับ) สามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

การสนับสนุนจากพยาบาลบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการ ทำงานในระดับต่ำมาก อธิบายได้ว่า การได้รับการสนับสนุนจากพยาบาลบริหารหรือหัวหน้างาน เช่น การชี้แนะ ช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริม หรือชื่นชมเพื่องานประสบความสำเร็จ จะช่วยให้ พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ การศึกษาของ ปภณวิทย์ พานรัตน์ และบุญใจ ศรีสถิตยน์ราทร (2556) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจของความ พึงพอใจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากคือ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการสนับสนุนจากผู้จัดการแผนก และด้าน โอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้า ถ้าผู้บริหารการพยาบาล มีการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ให้กับ

ผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้เกิดอำนาจในการตัดสินใจ เกิดอิสระในการทำงาน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง นำมาซึ่งความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550) สอดคล้องกับ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.514, p < .05$) ดังนั้น ถ้าผู้บริหารการพยาบาล ไม่มีการเสริมสร้างพลังอำนาจอย่างเพียงพอ อาจทำให้พยาบาลวิชาชีพผู้ปฏิบัติงานขาดพลังอำนาจในตนเองในการที่จะตัดสินใจ หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ทันเหตุการณ์ ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน จนส่งผลให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับที่ต่ำมาก

สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานในระดับต่ำมาก อธิบายได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relationship) ที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้เกียรติ ให้การยอมรับ การแบ่งปันประโยชน์ การสนับสนุน และพึ่งพากัน จะทำให้เกิดการคงอยู่ในงานและการพึงพอใจในงานได้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร 2550) ส่งผลให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของบุษบา ประสานอิทธิม (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า การปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.474; r = 0.684, p < .05$ ตามลำดับ) โดยสัมพันธภาพที่ดีช่วยทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล 2546) แต่เนื่องจากมาจากโรงพยาบาลเอกชน ต้องทำงานแข่งกับเวลาไม่สามารถให้ผู้มารับบริการรอนานได้ ทำให้การพูดคุยหรือสื่อสารระหว่างพยาบาลวิชาชีพและแพทย์ ทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย เนื่องจากภาระงานหรือเรื่องอื่น ๆ ทำให้ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานลดลง จนอาจทำให้ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

2.6 การศึกษาอำนาจในการทำนายของกลุ่มวัย และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนพบว่า ตัวแปรที่เข้าสมการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ มี 1 ตัวแปรคือ สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของ

พยาบาลวิชาชีพ ใ้ร้อยละ 8.6 อธิบายได้ว่าจากผลการศึกษาคั้งนี้ (ตารางที่ 4.23) พบว่าสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.294, p < .05$) แต่จะเห็นได้ว่าเป็นความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ดังนั้น จึงสามารถส่งผลให้อำนาจในการทำงานของสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับต่ำไปด้วยเช่นกัน

นอกจากนี้ การกำหนดนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลกรุงเทพ ส่วนใหญ่จะถูกจัดทำโดยพยาบาลระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป และเรื่องโครงสร้างผังการบังคับบัญชาขององค์กร จะถูกกำหนดมาจากผู้บริหารระดับสูง จึงอาจส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างของการศึกษานี้ ที่ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ไม่ค่อยรับรู้ถึงการมีส่วนร่วมในการจัดระบบ/แนวทางในการปฏิบัติงาน และอาจทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรน้อยลง สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยคั้งนี้ (ตารางที่ 4.11) ที่พบว่า ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13, S.D. = 0.84$) อาจส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพไม่มีความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิธร โดพัฒนกุล (2547) ที่พบว่า การมีส่วนร่วมในการพัฒนางานการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.430, p < .05$) โดยเฉพาะกลุ่มเจนเนอเรชั่นวาย เนื่องจาก คนกลุ่มวัยนี้ ให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัว เบื่อง่าย มีความผูกพันต่อองค์กรน้อย ดังนั้น จึงให้ความสำคัญกับตนเองมากกว่าสภาพแวดล้อมรอบตัวและเมื่อรู้สึกที่ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากองค์กร อาจสูญเสียความมั่นใจจนขาดความสุขในการทำงานและลาออกในที่สุด (Takase; Oba and Yamashita, 2009) ส่วนเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ ก็เช่นกัน ให้ความสำคัญกับเรื่องความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวมีความเป็นตัวของตัวเองไม่ชอบพึ่งพาใครมักเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเอง มากกว่าการอดทนทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ต้องการ (Tremblay and others, 2010) หรืออาจกล่าวได้ว่า ถึงแม้ว่าโรงพยาบาลกรุงเทพ จะมีสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 4.12) แต่ถ้าสภาพแวดล้อมนั้น ไม่เป็นไปตามแนวคิดที่กลุ่มวัยเจนเนอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเนอเรชั่น วายคาดหวัง ก็อาจส่งผลให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพลดลง

ดังนั้นจากการศึกษาคั้งนี้ สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานสามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพได้เพียงร้อยละ 8.6 ส่วนที่เหลือร้อยละ 91.4 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาคั้งนี้ อาจเป็นผลมาจากปัจจัยอื่น ๆ ร่วมด้วย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ควรได้รับการปรับปรุง 2 ด้าน ได้แก่

3.1.1 ด้านผ่อนคลาย ซึ่งมีความเครียดต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์และผู้บริหารระดับสูง ควรให้ความสำคัญ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้พักผ่อน และผ่อนคลายจากความเหนื่อยล้า ซึ่งจะช่วยลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติการพยาบาล ช่วยให้ความสุขในการทำงานมากขึ้น

3.1.2 สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานด้านการมีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า เป็นปัญหาสำคัญที่ควรได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังในทุกโรงพยาบาล โดยการบริหารจัดสรรอัตราค่าจ้างให้เพียงพอต่อความต้องการของ ผู้มารับบริการ เหมาะสมต่อปริมาณงาน และภาระงานที่เป็นจริง รวมถึงการสนับสนุนเครื่องมือแพทย์ อุปกรณ์สำนักงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ หรือการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับปรุงระบบ เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยแบ่งเบาภาระงานให้กับพยาบาลวิชาชีพอีกทางหนึ่ง

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรขยายผลการศึกษาวิจัยในสาขาวิชาชีพอื่น ๆ เช่น แพทย์ คุรุ หรือพยาบาลวิชาชีพในภาครัฐ ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่า ผลการศึกษามีความเหมือนหรือแตกต่างจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้หรือไม่ อย่างไร เพื่อจะได้นำผลลัพธ์ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับวิชาชีพนั้น ๆ และเหมาะสมกับบริบทของแต่ละองค์การ

3.2.2 จากผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้เพียงร้อยละ 8.6 ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่า ควรปรับเปลี่ยนแบบวัดความสุขในการทำงานให้มีความเฉพาะเจาะจงยิ่งขึ้น เนื่องจากแบบวัดที่นำมาใช้ในการศึกษานี้ แม้ว่าจะมีค่าความเที่ยงของเครื่องมืออยู่ในระดับสูง แต่เมื่อพิจารณาในเนื้อหาของข้อคำถาม พบว่าวัดความสุขในเรื่องทั่ว ๆ ไปจึงควรเน้นเฉพาะความสุขในการทำงานเท่านั้น ซึ่งอาจช่วยให้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้มากขึ้น

3.2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจเป็นตัวแปรกลาง และส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเอเรชั่น เอ็กซ์ และเจนเอเรชั่น วาย เช่น ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งปัจจุบันทั้ง 2 กลุ่มวัย กำลังได้รับความสนใจในทุกภาคธุรกิจ เนื่องจาก มีมุมมองและ

พฤติกรรมที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อน และส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงาน จึงส่งผลกระทบต่อ
องค์การอย่างมาก





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษฎดา เรื่องอารีรัชต์ (2554) “สุขสร้างได้ในองค์กร” สาระสังเขปออนไลน์ค้นคืนวันที่ 8
กรกฎาคม 2555 จาก http://hq-com/internet_test/Files/Document/energy_srvtsts08.pttplc.
- กฤษฎดา แสงวดี (2545) *แนวทางการจัดอัตราค่าจ้างทางการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร
กองการพยาบาลสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข
- กฤษฎดา แสงวดี และคนอื่นๆ (2552) “ตารางชีพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย”
คู่มือนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาประชากรและการพัฒนา สถาบัน
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กัลยารัตน์ อ่องกณา (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน
สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้าง
พลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จินดา รัตน์จำเริญ (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับ
ผลผลิตของงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จารุวรรณ ประดา (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การลักษณะ
สร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- จุฑาวดี กลิ่นเพื่อน (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศ
องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ชีวนันท์ พีชสะกะ (2544) “การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของบุคลากรในองค์กรธุรกิจเพื่อความ
ความสุขและความสำเร็จในงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
ชุดิกายจน์ เปาทุย (2553) “ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล กรณีศึกษาพยาบาล
โรงพยาบาลศิริราช” การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ชูศรี มโนการ (2548) “การวิเคราะห์ตัวประกอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2553) “ความสุขในที่ทำงาน” สารสังเขปออนไลน์ค้นคืนวันที่ 28
กรกฎาคม 2555 จาก <http://www.bu.ac.th/knowledgecenter>
- ชร สุนทรายุทธ (2553) *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา* กรุงเทพมหานคร เนติกุลการพิมพ์
- ธัญรัตน์ ชำยรักษ์ (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของ
หัวหน้าหอผู้ป่วยกับผลผลิตของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชนเขตภาคใต้” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นงนุช สุขพันธ์ (2544) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
เอกชน กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- นภัชชล รอดเที่ยง (2550) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์
อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข”
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล
- นิรัตน์ อิมานี (2549) “เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการ
พยาบาล สารสนเทศ และสถิติ* หน่วยที่ 4 หน้า 4-55 นนทบุรี มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมราช บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- นัยนา เตโชพาร (2542) “การปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ในการดูแลรักษาผู้ป่วยตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2550) *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*
กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- _____. (2550) *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 4* กรุงเทพมหานคร
ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย
- บุษบา ประสานอริคม (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ สภาพแวดล้อม
ในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเองกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย” วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปกณวิชัย พานรัตน์ และบุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์ (2556) “ปัจจัยจูงใจของความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน” *วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์* 33, 1
(มกราคม-เมษายน) : 29-41
- ประพนธ์ ผาสุกขีต (2549) “ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)” สารสังเขปออนไลน์ค้นคืน
วันที่ 19 สิงหาคม 2555 จาก <http://www.vcharkarn.com>
- ปราณี นวลจันทร์ (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพร้อมขององค์การ สภาพแวดล้อมในงาน
กับความสามารถในการบริหารบุคลากรพยาบาลที่มีศักยภาพสูงของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปิติมา ฉายโอภาส (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก
การสนับสนุนทางสังคม กับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ปัทมาภรณ์ สรรพรชัยพงษ์ (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการ
ทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยใน โรงพยาบาล
ชุมชน ภาคกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พจณี ไตรเกษมศักดิ์ (2553) “ปัจจัยทำนายภาวะสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์
กระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- เพ็ญพิชชา ตั่งมาลา (2553) “ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง” การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พาริตา อิบราฮิม (2535) *สาระแห่งวิชาชีพการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร สามเจริญพานิชย์ _____ (2546) *ปฏิบัติการพยาบาลตามกรอบทฤษฎีการพยาบาล* กรุงเทพมหานคร สามเจริญพานิชย์
- ภัสรา จารุสุตินธิ และยุพิน อังสุโรจน์ (2542) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- มลทิรา สุนสุข (2553) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน ความไว้วางใจในองค์การ การสนับสนุนทางสังคม กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- มีนา เกาทัณฑ์ทอง (2551) “ปัจจัยส่วนบุคคล ความอิสระในการปฏิบัติการพยาบาล การได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงาน กับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- รัชณี หาญสมสกุล (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหน็ดเหนื่อยทางจิตใจ และสุขภาพของพนักงาน โรงงานผลิตเลนซ์” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- รัตนา เชียวศิริถาวร (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาระจากงาน ความสามารถในการควบคุมงาน กับความผาสุกทางใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลเขต 2 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข” *วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*

- ลักษมี สุดดี (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรางคณา สิริปุชกะ (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับการปฏิบัติกิจกรรมพัฒนาตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วาริณี เอี่ยมสวัสดิกุล (2549) “การนำเสนอผลการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์” ใน *ประมวลสาระชุด วิชาวิทยานิพนธ์ 3* หน่วยที่ 8 หน้า 8-39 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
- วิเชียร ทวีลาภ (2534) *นิเทศการพยาบาล* พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร รุ่งเรืองธรรม
- วิไลวรรณ พุกทอง (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของหัวหน้าหอผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศศิธร โดพัฒนกุล (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการพยาบาล ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต (2552) “Happinometer” สาระสังเขปออนไลน์ค้นคืนวันที่ 19 สิงหาคม 2555 จาก <http://www.happinometer.ipssr.mahidol.ac.th>
- ศิริพันธ์ สอนสุทธิ (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ คุณค่าในตนเอง กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลรัฐ ในกรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศุภนิช ธรรมวงศ์ (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- สกุลนารี กาแก้ว (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมสมัย สุธีรสานต์ และจินตนา วรรณรัตน์ (2551) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์” *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 20, 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม) สาระสังเขปออนไลน์ค้นคืนวันที่ 21 เมษายน 2556 จาก http://www.hs.chula.ac.th/journal_article
- สมสมัย สุธีรสานต์ และนวลดา อากาคันทะกุล (2543) “บรรยากาศในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล กรณีศึกษาฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์” *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย* 12, 1 (มกราคม-เมษายน) สาระสังเขปออนไลน์ค้นคืนวันที่ 2 เมษายน 2556 จาก http://www.hs.chula.ac.th/journal_article
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2551) “ความสุขในการทำงาน” กรุงเทพมหานคร สมาคมการจัดการงานบุคคล
- สุชาดา วิภวานต์ (2552) “ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าห้องผ่าตัดกับการปฏิบัติงานบทบาทพยาบาล” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุดารัตน์ เหลาฉลาด (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภายใน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในงาน กับพฤติกรรมสร้างสรรค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุนีย์รัตน์ บุญศิลป์ (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เจตคติต่อวิชาชีพและทรัพยากรการเรียนรู้ กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุรีพร ดวงสุวรรณ (2554) “ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงานกับคุณภาพการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิและตติยภูมิ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2554) “คู่มือความสุข 8 ประการในการทำงาน”

สาระสังเขปออนไลน์ค้นคืนวันที่ 23 กรกฎาคม 2555 จาก <http://www.happy8workplace.com>

อมรรัตน์ สว่างอารมณ์ (2549) “ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กับความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษาโรงงานผลิต

ขนมปังตัวอย่าง” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อิสริย์ เหลืองวิสัย (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในงานด้าน

จิตใจ การทำงานเป็นกลุ่ม กับพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลศูนย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อัจฉริช อุยยะพัฒน์ (2551) “ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศจริยธรรมในการทำงาน

กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ

กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อัชฌา ชื่นบุญ และคนอื่น ๆ (2556) “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรใน

โรงพยาบาลเซนต์เมรี่” วารสารปัญญาภิวัฒน์ ปีที่ 4 ฉบับพิเศษ ประจำเดือนพฤษภาคม

สาระสังเขปออนไลน์ค้นคืนวันที่ 29 กันยายน 2556 จาก <http://www.journal.pim.ac.th>

Bernholdt, M. and Mark, A. B. (2009). “The nurse work environment, job satisfaction and turnover rates in rural and urban nursing units” *Journal of Nursing Management*. 17: 994.

Brandi, J. A. (2006). “Eight factors that can improve your workplace” Retrieved July 11, 2011 from <http://www.sideroad.com>.

Carver, L. and Candela, L. (2008). “Attaining organizational commitment across different generations of nurses” *Journal of Nursing Management*. 16: 984.

Carver, L.; Candela, L. and Gutierrez, P. A. (2011). “Survey of generational aspects of nurse faculty organizational commitment” *Nursing Outlook*. 59: 137. Retrieved August 14, 2011 from <http://www.sciencedirect.com>.

Cheng, H. and Furnham, A. (2003). “Personality, self-esteem, and demographic predictions of happiness and depression” *Personality and Individual Differences*. 34: 6.

- Choi, P. S. and others. (2011). "Stabilizing and destabilizing forces in the nursing work environment: A qualitative study on turnover intention" *International Journal of Nursing Studies*. Retrieved August 6, 2011 from <http://www.elsevier.com/ijns>.
- Cohen, J. (1992). "A Power Primer" *Quantitative Methods in Psychology. Psychological*. 112, 1: 155-159.
- Diener, E. and Oishi, S. (2004). "Are Scandinavians Happier than Asians: Issues in Comparing Nations on Subjective Well-Being" Retrieved September 10, 2010 from <http://www.psych.uiuc.edu/~edener/hottopic/diener-Oishi.pdf>.
- Farag, A. (2008). "Multigenerational nursing workforce value differences and work environment RNs' turnover intentions" Retrieved August 11, 2011 from <http://www.ebscohost.com/ehost>.
- Faul, F. and others. (2009). "Statistical power analyses using G*Power 3.1: Test for correlation and regression analyses" *Behavior Research Methods*. 41, 4: 1149-1160.
- Gavin, J. H. and Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.
- Hammill, G. (2005). "Mixing and managing four generations of employees" *FDU Magazine online*. Retrieved October 23, 2013 from <http://www.Edu/newspubs/magazine/05ws/Generation.htm>.
- Hayhurst, A. and others. (2005). "Work environmental factors and retention of nurses" *Journal of Nursing Care Quality*. 20(3), 283-288.
- Kall, R. (2004). *Happiness and positive experience in your bottom line: At work in business. Nursing management tools*. Boston: Little Brown & Co.
- Keepnews, M. D. and others. (2010). "Generational differences among newly licensed registered nurses" *Nursing Outlook*. (May-June) 58: 155.
- Kramer, M. and Schmalenberg, C. (2004). "Essentials of A Magnetic work Environment Part 1" *Nursing*. 34, 6: 51-54. Retrieved August 8, 2011 from <http://www.nursingcenter.com>.
- Kramer, M. and Schmalenberg, C. (2004). "Essentials of A Magnetic work Environment Part 2" *Nursing*. 34, 7: 45-47. Retrieved August 8, 2011 from <http://www.nursingcenter.com>.

- Kramer, M.; Schmalenberg, C. and Maquire, P. (2004). "Essentials of A Magnetic work Environment Part 3" *American Nurse Credentialing Center*. Retrieved August 9, 2011 from <http://nursingworld.org/ancc>.
- Kramer, M.; Schmalenberg, C. and Maquire, P. (2004). "Essentials of A Magnetic work Environment Part 4" *Nursing*. 34, 9: 44-47. Retrieved August 9, 2011 from <http://www.nursingcenter.com>.
- _____. (2008). "Essentials of a Magnetic work Environment" *Nursing*. 38, 1: 23-27. Retrieved September 19, 2012 from <http://www.nursingcenter.com>.
- Layard, R. (2005). *Happiness: Lessons from a New Science*. New York: Penguin Books Press. London, United Kingdom.
- Manion, J. (2003). "Joy at work: Creating a positive workplace". *Journal of Nursing Administration* 2: 652-655.
- McKim, S. J. (2003). "Healthy work environment" *Nurse Leader*. July-August: 15-22.
- Moos, H. R. (1986). *Work environment scale manual*. 2nd ed. Palo alto, CA: Consulting Psychologists Press. Muchinsky.
- Robbins, P. S. (2005). *Organizational Behavior, International*. 11th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Sherman, O. R. (2006). "Leading a Multigenerational Nursing Workforce: Issues, Challenges and Strategies" *OJIN: The Online Journal of Issues in Nursing*. 11, 2. Retrieved August 3, 2011 from <http://nursingworld.org>.
- Takase, M.; Oba, K. and Yamashita, N. (2009). "Generational differences in factor influencing job turnover among Japanese nurse: An exploratory comparative design" *International Journal of Nursing Studies*. 46: 957. Retrieved August 15, 2011 from <http://www.sciencedirect.com>.
- The American Association of Critical Care Nurse: AACN. (2005). "Standard for establishing and sustaining healthy work environment" *A journey to excellence, American Journal of Critical care*. 14: 187.
- Tremblay, M. L. and others. (2010). "The Needs and Expectations of Generation Y Nurses in the Workplace" *Journal for Nurses in Staff Development*. 26, 1: 2-8.
- Wilson, B. and others. (2008). "Job satisfaction among a multigenerational nursing workforce" *Journal of Nursing Management*. 16: 716.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

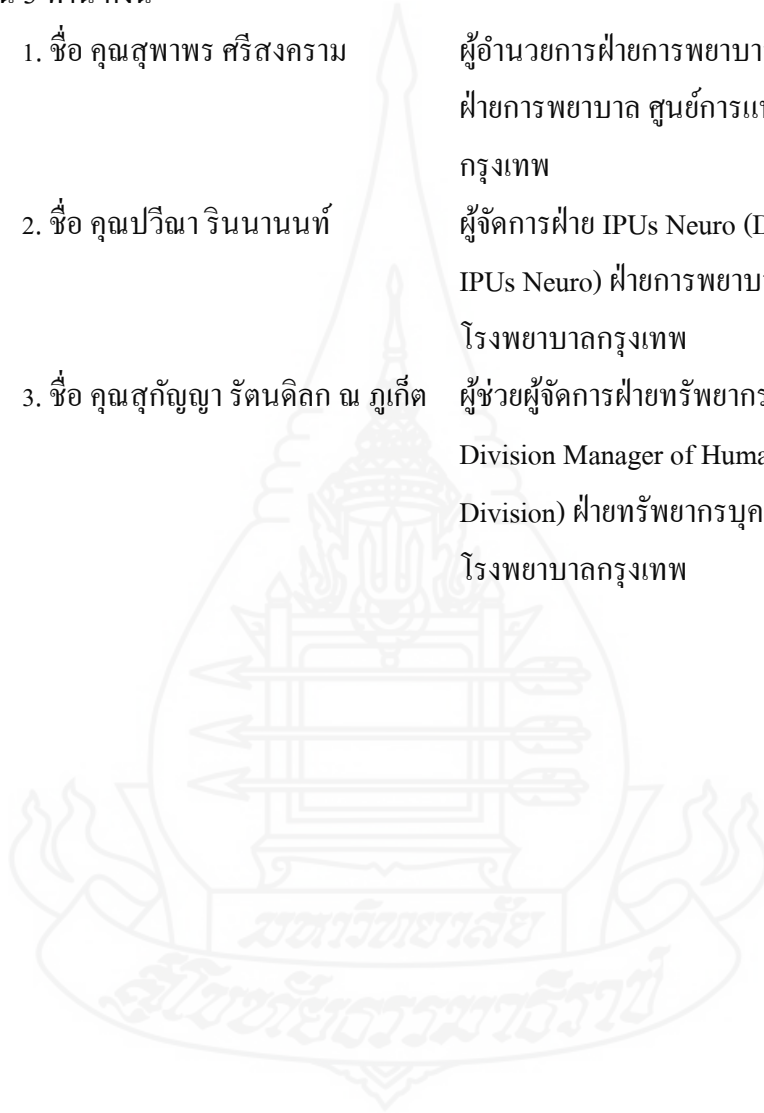
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ทรงคุณวุฒิร่วมพิจารณาเครื่องมือวิจัย จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. ชื่อ คุณสุภาพร ศรีสงคราม ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล (Nurse Director) ฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ
2. ชื่อ คุณปวีณา รินนานนท์ ผู้จัดการฝ่าย IPU Neuro (Division Manager of IPU Neuro) ฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ
3. ชื่อ คุณสุกัญญา รัตนดิลก ณ ภูเก็ต ผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล (Assistant Division Manager of Human Resource Division) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ





ที่ ศธ 0522.26/ว 1๖๙

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางซुक อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

5 กุมภาพันธ์ 2556

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรในสังกัดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล

ด้วย นางสาวฐิตารีย์ ยงศ์ประวีติ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมั่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าบุคลากรในสังกัดหน่วยงานของท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าว เป็นอย่างยิ่ง จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. คุณสุภาพร ศรีสงคราม
2. คุณปวีณา รินนานนท์
3. คุณสุกัญญา รัตนพิลา ณ ภูเก็ต

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุชชาติทิพย์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร. 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 081-4244449 (นางสาวฐิตารีย์ ยงศ์ประวีติ)



ที่ ศธ ๐๕๒๒.๒๖/ ๖๒๒

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตใช้เครื่องมือเพื่อการวิจัยของนักศึกษา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต

ด้วยนางสาวฐิตาธิ์ ยงค์ประวีติ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยพินินไว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่า แบบวัดความสุขระดับบุคคล (Happinometer) หรือข้อมูลของสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์และมีความเหมาะสมอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาค้นคว้าเพื่อประกอบการทำวิจัย ดังนั้น สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ จึงใคร่ขออนุญาตให้นักศึกษาใช้เครื่องมือดังกล่าวในการทำวิทยานิพนธ์ ในครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

เอกอุทิศ ทองคำรอด

(อาจารย์ ดร. เรณูการ์ ทองคำรอด)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ศึกษาราชการแทน
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทร ๐-๒๕๐๔-๘๐๐๖
โทรสาร ๐-๒๕๐๔-๖๖๒๐



ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบวัด

แบบวัดฉบับนี้ ดิฉัน จูตารีย์ ยงค์ประวัตี นักศึกษามหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิจัยเพื่อ ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุข ในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลกรุงเทพ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ระดับความสุขและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม วัย สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน กับความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่าง ยิ่ง และผลลัพธ์ที่ได้สามารถนำไปเป็นข้อมูลสำหรับการปรับปรุงความสุขในการทำงานต่อไป

แบบวัดชุดนี้ มีทั้งหมด 3 ส่วน ขอได้โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ที่ตรงกับท่านมากที่สุด ซึ่งคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อหน้าที่การงานของท่าน เนื่องจาก ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคล แต่ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น

การวิจัยนี้ จะสำเร็จไม่ได้ถ้าไม่ได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ในความร่วมมือ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

จูตารีย์ ยงค์ประวัตี

ผู้วิจัย

แบบวัดการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. กลุ่มวัย หรือ เจเนอเรชั่น

เจเนอเรชั่น เอ็กซ์ (เกิดระหว่างปี พศ. 2508-2522)

เจเนอเรชั่น วาย (เกิดระหว่างปี พศ. 2523-2543)

2. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หม้าย/ หย่าร้าง

3. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

ส่วนที่ 2: แบบวัดการรับรู้สภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ในช่อง ตามความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | พยายามวิชาชีพรับรู้ตรงกับข้อความนั้นเป็นประจำอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 80 ขึ้นไป) |
| 4 | หมายถึง | พยายามวิชาชีพรับรู้ตรงกับข้อความนั้นบ่อยครั้ง (ร้อยละ 60-79) |
| 3 | หมายถึง | พยายามวิชาชีพรับรู้ตรงกับข้อความนั้นเป็นบางครั้ง (ร้อยละ 40-59) |
| 2 | หมายถึง | พยายามวิชาชีพรับรู้ตรงกับข้อความนั้นน้อยครั้ง (ร้อยละ 20-39) |
| 1 | หมายถึง | พยายามวิชาชีพรับรู้ตรงกับข้อความนั้นน้อยมากหรือไม่ได้รับรู้เลย (ร้อยละ 0-19) |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การสนับสนุนด้านการศึกษา (Support for education) | | | | | |
| 1. | องค์กรของท่าน มีการจัดโปรแกรม/ กิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์และนำไปใช้ได้จริงแก่บุคลากร เพื่อพัฒนาความรู้และส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 2. | องค์กรของท่าน ให้ทุนการศึกษา หรือสนับสนุนด้านการเงิน เพื่อให้พยาบาลมีโอกาสศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น | | | | | |
| 3. | องค์กรของท่าน ส่งอบรมเพื่อพัฒนาความเชี่ยวชาญเฉพาะทางจากแหล่งความรู้ภายนอกองค์กร | | | | | |
| 4. | องค์กรของท่าน ให้เวลา หรือให้ลาเรียนได้ โดยได้รับเงินเดือน | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความ คิดเห็น | | | | |
|-----|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. | องค์กรของท่าน มีแผนการพัฒนากุศลกรด้านการศึกษาทั้งหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาว | | | | | |
| 6. | องค์กรของท่าน มีการให้รางวัลหรือค่าตอบแทนเมื่อท่านสำเร็จการศึกษานั้นๆ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลเพิ่มพูนความรู้เฉพาะด้าน เช่น หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง, ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เป็นต้น | | | | | |
| | การทำงานกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสมรรถนะทางคลินิก | | | | | |
| 7. | พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน สำเร็จการศึกษาขั้นต่ำในระดับปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ | | | | | |
| 8. | พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน ได้รับการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาความสามารถและสมรรถนะของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง | | | | | |
| 9. | หน่วยงานของท่านมีพยาบาลที่มีทักษะหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยมีใบประกาศนียบัตรรับรองที่แสดงถึงคุณวุฒิหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในด้านนั้นๆ หรือมีหลักฐานการได้รับรางวัลที่แสดงถึงความสามารถทางคลินิก | | | | | |
| 10. | พยาบาลเฉพาะทางในองค์กรของท่าน เช่น Clinical Nurse Specialist, Clinical Nurse Coordinator, Clinical Nurse Educator, Clinical Nurse Researcher มีส่วนร่วมในการส่งเสริมงานพัฒนาคุณภาพให้เกิดในหน่วยงาน | | | | | |
| 11. | หน่วยงานของท่านมีระบบการประเมินสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความ คิดเห็น | | | | |
|-----|---|----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์ | | | | | |
| 12. | แพทย์และพยาบาลในหน่วยงานของท่าน ทำงานร่วมกันด้วยการยกย่องให้เกียรติต่อกัน และมีความเชื่อถือไว้วางใจต่อกัน | | | | | |
| 13. | ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาลในองค์กร มีลักษณะเป็นแบบมิตรทางวิชาการ คือ มีการทำงานด้านวิชาการร่วมกัน โดยแพทย์จะสอนพยาบาล เพื่อให้เกิดการพัฒนาความรู้ร่วมกัน | | | | | |
| 14. | ในหน่วยงานของท่าน แพทย์จะใช้ข้อมูลการสังเกตอาการและการประเมินอาการผู้ป่วยจากบันทึกทางการแพทย์พยาบาล เพื่อประกอบการวางแผนการรักษา | | | | | |
| 15. | ในหน่วยงานของท่าน แพทย์ยอมรับความรู้และความสามารถของพยาบาล ซึ่งช่วยลดความเครียดจากการปฏิบัติงานร่วมกัน | | | | | |
| | เอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระ | | | | | |
| 16. | พยาบาลในหน่วยงานของท่าน มีอิสระในการเลือกตัดสินใจและมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลได้ด้วยตนเอง | | | | | |
| 17. | พยาบาลมีอิสระในการปฏิบัติการพยาบาลที่สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน เช่น การช่วยชีวิตผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉิน | | | | | |
| 18. | องค์กรของท่าน ยอมรับและให้การสนับสนุนเรื่องเอกสิทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างอิสระ | | | | | |
| 19. | องค์กรของท่าน มีพยาบาลปฏิบัติการพยาบาลขั้นสูง (APNs) ที่สามารถบูรณาการความรู้มาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย จนเกิดผลลัพธ์ทางคลินิกที่ดีแก่ผู้ป่วย | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความ คิดเห็น | | | | |
|-----|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาล | | | | | |
| 20. | องค์กรของท่านมีแนวปฏิบัติการพยาบาลที่เป็นไปได้จริง และมีการประเมินผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานที่ชัดเจน | | | | | |
| 21. | พยาบาลในองค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล เพื่อการตัดสินใจในเรื่องการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงาน (Policy) | | | | | |
| 22. | แผนกของท่านมีกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่นๆ | | | | | |
| 23. | องค์กรของท่านมีการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลสัมฤทธิ์ทางคลินิกที่ชัดเจน | | | | | |
| | การสนับสนุนจากผู้บริหารการพยาบาล | | | | | |
| 24. | ผู้บริหารการพยาบาลในองค์กรของท่าน แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม ทั้งเรื่อง การจัดสรรงบประมาณ งานวิชาการ การจัดสรรผู้ป่วย และการบริหารจัดการ/ ดูแลผู้ได้บังคับบัญชา | | | | | |
| 25. | ผู้บริหารการพยาบาลเป็นตัวกลางที่ดีระหว่างพยาบาลผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่สูงกว่า | | | | | |
| 26. | ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนการทำงานเป็นทีมให้สะดวกขึ้น | | | | | |
| 27. | ผู้บริหารการพยาบาลให้การสนับสนุนเรื่องเอกสิทธิ์/ ความเป็นอิสระของพยาบาลวิชาชีพ (Autonomy) ให้เกิดขึ้นในองค์กรของท่าน | | | | | |
| 28. | ผู้บริหารการพยาบาลสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพยาบาลกับแพทย์ | | | | | |

| ข้อ | ข้อความ | ระดับความ คิดเห็น | | | | |
|-----|--|----------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การมีอัตรากำลังที่เพียงพอ | | | | | |
| 29. | องค์กรของท่านมีการจัดอัตรากำลังที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เมื่อเทียบกับจำนวนผู้ป่วย | | | | | |
| 30. | ผู้บริหารการพยาบาลในองค์กรของท่าน จะเป็นผู้สื่อสารให้พยาบาลและหัวหน้าหน่วยงานอื่นเข้าใจเมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลัง | | | | | |
| 31. | แผนกของท่านมีอัตราการลาออกของบุคลากรพยาบาลอยู่บ่อยครั้ง | | | | | |
| 32. | ในการปฏิบัติงานของท่านมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมในแต่ละวัน | | | | | |
| 33. | ท่านต้องไปช่วยปฏิบัติงานในแผนกอื่น (Float) อยู่บ่อยครั้ง เนื่องจาก อัตรากำลังของแผนกอื่นไม่เพียงพอ | | | | | |
| | มีวัฒนธรรมที่มีคุณค่า | | | | | |
| 34. | องค์กรของท่านมีวัฒนธรรมหรือค่านิยมที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับผู้ป่วยสูงสุด | | | | | |
| 35. | องค์กรของท่านมีการพิจารณาเพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมในองค์กร และมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยให้มีคุณภาพและทันสมัยอยู่เสมอ | | | | | |
| 36. | องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับค่านิยมร่วมและคุณภาพทางการพยาบาล โดยมีการสนับสนุนและแบ่งปัน เพื่อนำสู่การปฏิบัติจริง | | | | | |
| 37. | องค์กรของท่านมีการถ่ายทอดวัฒนธรรมหรือค่านิยมที่ดีและมีคุณค่า ผ่านการปฐมนิเทศผู้พนักงานใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล | | | | | |
| 38. | ในองค์กรของท่าน มีเป้าหมายและความเชื่อไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อช่วยกำหนดพฤติกรรมกลุ่มที่ถูกต้อง/เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร | | | | | |

ส่วนที่ 3: แบบวัดความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ตามความเป็นจริงที่ตรงกับการรับรู้ของท่านมากที่สุด

Happy body / สุขภาพดี

1. โดยปกติท่านกินอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

1. ไม่กิน 2. กินแต่ไม่บ่อย (1-2 วัน) 3. กินบางครั้ง (3-4 วัน)
 4. กินเป็นประจำ (5-6 วัน) 5. กินทุกวัน

2. ปัจจุบันท่าน ออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน

1. ไม่ได้ออกกำลังกาย 2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ 3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์
 4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ 5. ทุกวัน

3. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่/ ใบบาก/ ยาเส้น หรือไม่

1. สูบเป็นประจำ 2. สูบบ่อยครั้ง 3. สูบนานๆ ครั้ง
 4. ไม่สูบแต่เคยสูบ 5. ไม่เคยสูบเลย

4. ปัจจุบันท่าน ดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่

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

5. โดยรวมแล้วท่าน พึงพอใจกับสุขภาพกายของท่านหรือไม่

1. ไม่พึงพอใจเลย/ พึงพอใจน้อยที่สุด 2. พึงพอใจน้อย
 3. พึงพอใจปานกลาง 4. พึงพอใจมาก 5. พึงพอใจมากที่สุด

Happy relax / ผ่อนคลายดี

6. โดยรวมแล้วท่าน รู้สึกว่าการพักผ่อน เพียงพอหรือไม่

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

7. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่าน ทำกิจกรรมเพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ช็อปปิ้ง เล่นเกมส์ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่

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

8. โดยรวมแล้วท่าน มีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/ เรื่องครอบครัว/ เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่

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

9. โดยรวมแล้วท่าน คิดว่าชีวิตของท่าน เป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่

1. ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย 2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง 4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก
5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด

10. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่าน สามารถจัดการกับปัญหา ได้หรือไม่

1. ไม่สามารถจัดการได้เลย 2. จัดการได้น้อยมาก 3. จัดการได้ปานกลาง
4. จัดการได้มาก 5. จัดการได้มากที่สุด

Happy heart / น้ำใจดี

11. โดยรวมแล้วท่าน รู้สึกเอืออทร/ ห่วงใย ต่อคนรอบข้างหรือไม่

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

12. โดยรวมแล้วท่าน ให้การช่วยเหลือ แก่คนรอบข้างหรือไม่

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

13. โดยรวมแล้วท่าน ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม หรือไม่

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

14. โดยรวม แล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่าน เหมือนพี่เหมือนน้อง หรือไม่

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

15. โดยรวมแล้วท่าน สื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน ในองค์กร หรือไม่

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

16. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่าน มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงาน ระหว่างกัน หรือไม่

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

17. โดยรวมแล้วท่าน เต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม หรือไม่

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

18. โดยรวมแล้วท่าน เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น การปลูกป่า การบริจาคสิ่งของหรือไม่

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

19. โดยรวมแล้วท่านได้ ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ

การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น

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

Happy soul / จิตวิญญาณดี

20. โดยรวมแล้วท่าน ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ ศาสนา/ การให้ทาน หรือไม่

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

21. โดยรวมแล้วท่าน ปฏิบัติกิจตามศาสนา เพื่อให้จิตใจสงบ หรือไม่

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

22. โดยรวมแล้วท่าน ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิด

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

23. โดยรวมแล้วท่าน ขอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ

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

24. โดยรวมแล้วท่าน ตอบแทนผู้มีพระคุณ หรือช่วยเหลือท่าน

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

Happy family / ครอบครัวดี

25. ท่าน มีเวลาอยู่ครอบครัว เพียงพอหรือไม่

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

26. ท่าน ทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื่อของ ปลูกต้นไม้

๑) ร่วมกันกับคนในครอบครัว

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

33. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข หรือไม่

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

Happy brain / ใฝ่รู้ดี

34. โดยรวมแล้วท่าน สนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม จากแหล่งความรู้ต่างๆหรือไม่

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

35. โดยรวมแล้วท่าน สนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่

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

36. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ ศึกษาต่อ/ ดูงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของตนเองหรือไม่

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

Happy money / สุขภาพเงินดี

37. ท่านรู้สึกว่าการผ่อนชำระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่

1. เป็นภาระหนักที่สุด 2. เป็นภาระหนักมาก 3. เป็นภาระปานกลาง
4. เป็นภาระน้อย 5. ไม่เป็นภาระ/ ไม่ได้ผ่อนชำระ/ ไม่มีหนี้สิน

38. ท่านผ่อนชำระหนี้ ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่

1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง 3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง
4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง 5. ตรงเวลาทุกครั้ง/ ไม่ได้ผ่อนชำระ/ ไม่มีหนี้สิน

39. โดยรวมแล้ว ท่านมีเงินเก็บออม ในแต่ละเดือนหรือไม่

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

40. โดยรวมแล้ว ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือน เป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน

1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก 2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย 3. รายได้พอๆกับรายจ่าย
4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้ 5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

Happy work life (Happy plus) / การงานดี

41. ท่านมีความสุข ต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่

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

42. ท่านได้รับการดูแล เกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่

1. ไม่ได้รับ/ ได้รับน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
4. มาก 5. มากที่สุด

43. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการ ที่องค์กรจัดให้หรือไม่

1. ไม่พอใจเลย/ พอใจน้อยที่สุด 2. พอใจน้อย 3. พอใจปานกลาง
 4. พอใจมาก 5. พอใจมากที่สุด

44. ท่านได้รับ การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน จากองค์กรของท่านหรือไม่

1. ไม่ได้เลย/ ได้รับน้อยที่สุด 2. ได้รับเล็กน้อย 3. ได้รับพอสมควร
 4. ได้รับมาก 5. ได้รับมากที่สุด

45. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง/ ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่

1. ไม่เหมาะสม/ เหมาะสมน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
 4. มาก 5. มากที่สุด

46. อาชีพของท่านในขณะนี้ มีความมั่นคงหรือไม่

1. ไม่มั่นคง/ มั่นคงน้อยที่สุด 2. มั่นคงน้อย 3. มั่นคงปานกลาง
 4. มั่นคงมาก 5. มั่นคงมากที่สุด

47. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ คุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/ การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)

1. ไม่คุ้มค่า/ คุ้มค่าน้อยที่สุด 2. คุ้มค่าน้อย 3. คุ้มค่าปานกลาง
 4. คุ้มค่ามาก 5. คุ้มค่ามากที่สุด

48. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อ หรือว่าลาออก

1. ลาออกแน่นอน 2. อาจจะลาออก 3. น่าจะลาออก
 4. ไม่ลาออก 5. ไม่ลาออกแน่นอน

49. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่

1. ไปแน่นอน/ ไปทันที 2. คิดว่าจะไป 3. ไม่แน่ใจ
 4. ไม่ไป 5. ไม่ไปแน่นอน

50. โดยรวมแล้วท่านสามารถ แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะ กับนายจ้างหรือหัวหน้างาน หรือไม่

1. ไม่มีส่วนร่วม/ มีน้อยที่สุด 2. มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย 3. มีส่วนร่วมปานกลาง
 4. มีส่วนร่วมมาก 5. มีส่วนร่วมมากที่สุด

51. ความถูกต้อง ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

1. ไม่ถูกต้องทุกครั้ง 2. ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง 3. ถูกต้องบ้างเป็นบางครั้ง
 4. ถูกต้องเกือบทุกครั้ง 5. ถูกต้องทุกครั้ง

52. ความตรงต่อเวลา ของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร

1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง 2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง 3. ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง
 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง 5. ตรงเวลาทุกครั้ง

53. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่าง มีความสุข หรือไม่

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

54. ท่าน ภาคภูมิใจ ที่ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากรขององค์กร/ ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่

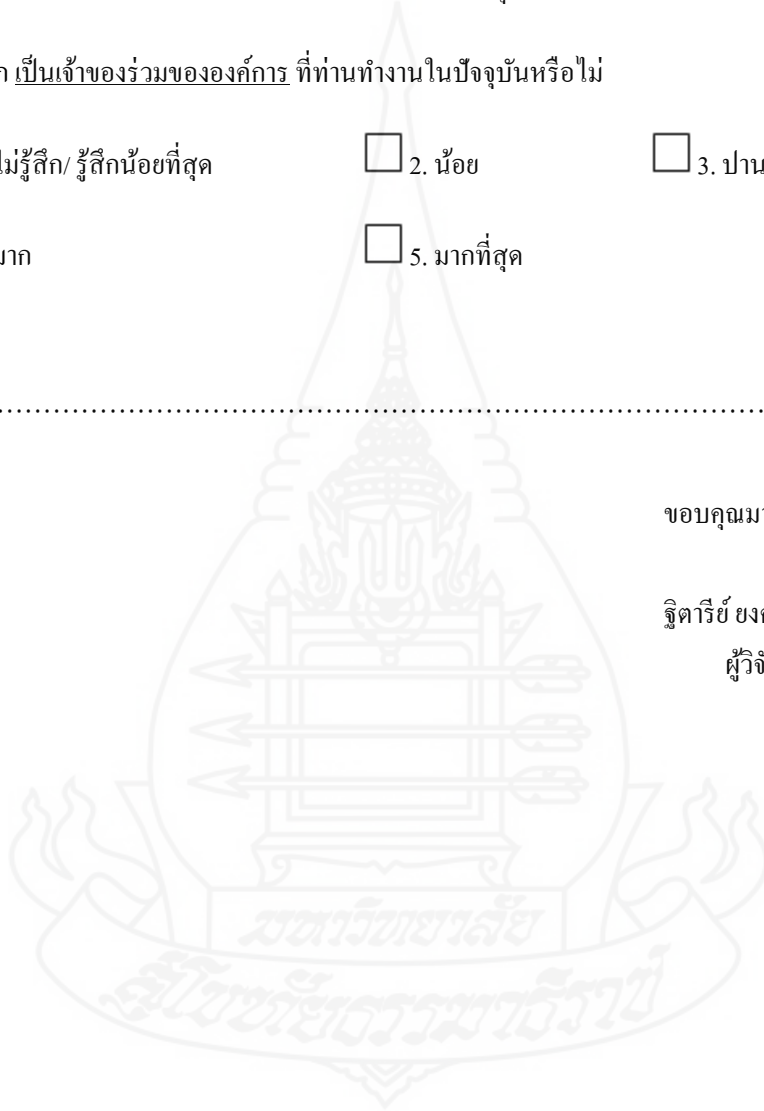
1. ไม่ภาคภูมิใจ/ ภูมิใจน้อยที่สุด 2. น้อย 3. ปานกลาง
 4. มาก 5. มากที่สุด

55. ท่าน รู้สึก เป็นเจ้าของร่วมขององค์กร ที่ท่านทำงานในปัจจุบันหรือไม่

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

ขอบคุณมากค่ะ

จิตารีย์ ยงศ์ประวัติ
ผู้วิจัย





ภาคผนวก ก

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

Regression

[DataSet1] G:\Output176\176.sav

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|---|
| 1 | รวมtotalMWE | | Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100). |

a. Dependent Variable: รวมtotalHap

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .294 ^a | .086 | .081 | .33033 |

Model Summary^b

| Model | Change Statistics | | | | | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
| | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change | |
| 1 | .086 | 16.422 | 1 | 174 | .000 | 1.733 |

a. Predictors: (Constant), รวมtotalMWE

b. Dependent Variable: รวมtotalHap

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1.792 | 1 | 1.792 | 16.422 | .000 ^a |
| | Residual | 18.987 | 174 | .109 | | |
| | Total | 20.779 | 175 | | | |

a. Predictors: (Constant), ၅၅၅totalMWE

b. Dependent Variable: ၅၅၅totalHap

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|
| | | B | Std. Error |
| 1 | (Constant) | 2.699 | .183 |
| | ၅၅၅totalMWE | .196 | .048 |

Coefficients^a

| Model | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------------|--------|------|-------------------------|-----------|
| | | | | Beta | Tolerance |
| 1 | (Constant) | 14.780 | .000 | | |
| | ၅၅၅totalMWE | .294 | .000 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: ၅၅၅totalHap

Excluded Variables^b

| Model | Beta In | t | Sig. | Partial Correlation |
|---------|--------------------|--------|------|---------------------|
| 1 Dummy | -.117 ^a | -1.607 | .110 | -.121 |

Excluded Variables^b

| Model | | Collinearity Statistics | | |
|-------|--------|-------------------------|-------|-------------------|
| | | Tolerance | VIF | Minimum Tolerance |
| 1 | Dummy1 | .975 | 1.026 | .975 |

a. Predictors in the Model: (Constant), វ័រ័រ័រtotalMWE

b. Dependent Variable: វ័រ័រ័រtotalHap

Collinearity Diagnostics^a

| Model | Dimension | Eigenvalue | Condition Index | Variance Proportions | |
|-------|-----------|------------|-----------------|----------------------|-----------------|
| | | | | (Constant) | វ័រ័រ័រtotalMWE |
| 1 | 1 | 1.991 | 1.000 | .00 | .00 |
| | 2 | .009 | 14.601 | 1.00 | 1.00 |

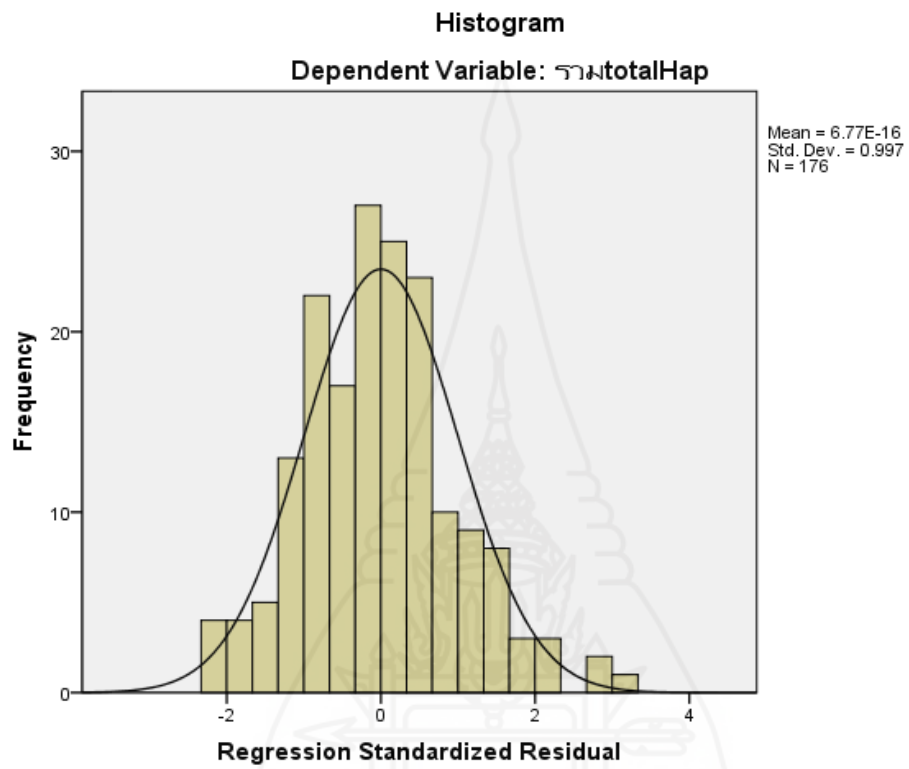
a. Dependent Variable: វ័រ័រ័រtotalHap

Residuals Statistics^a

| | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation | N |
|----------------------|---------|---------|--------|----------------|-----|
| Predicted Value | 3.1282 | 3.6708 | 3.4324 | .10119 | 176 |
| Residual | -.75247 | 1.01811 | .00000 | .32939 | 176 |
| Std. Predicted Value | -3.005 | 2.356 | .000 | 1.000 | 176 |
| Std. Residual | -2.278 | 3.082 | .000 | .997 | 176 |

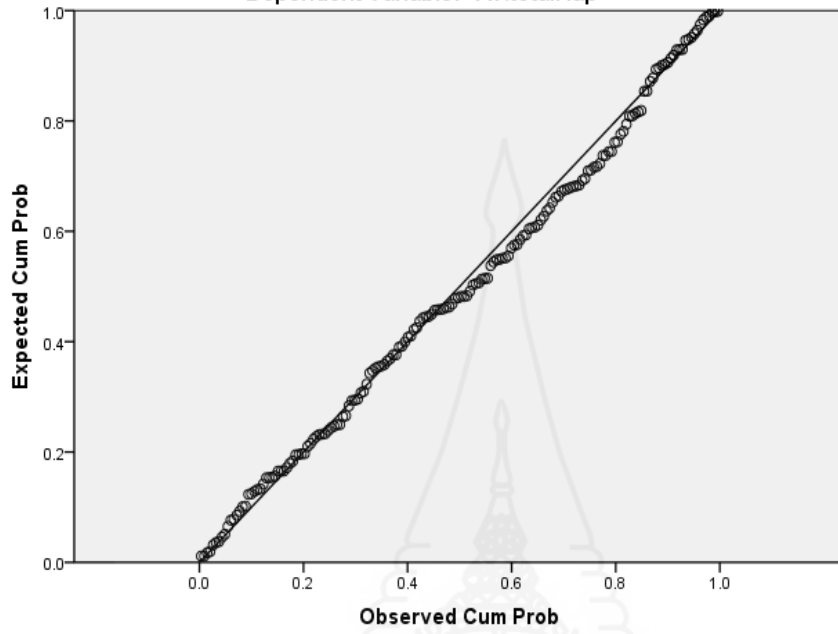
a. Dependent Variable: វ័រ័រ័រtotalHap

Charts



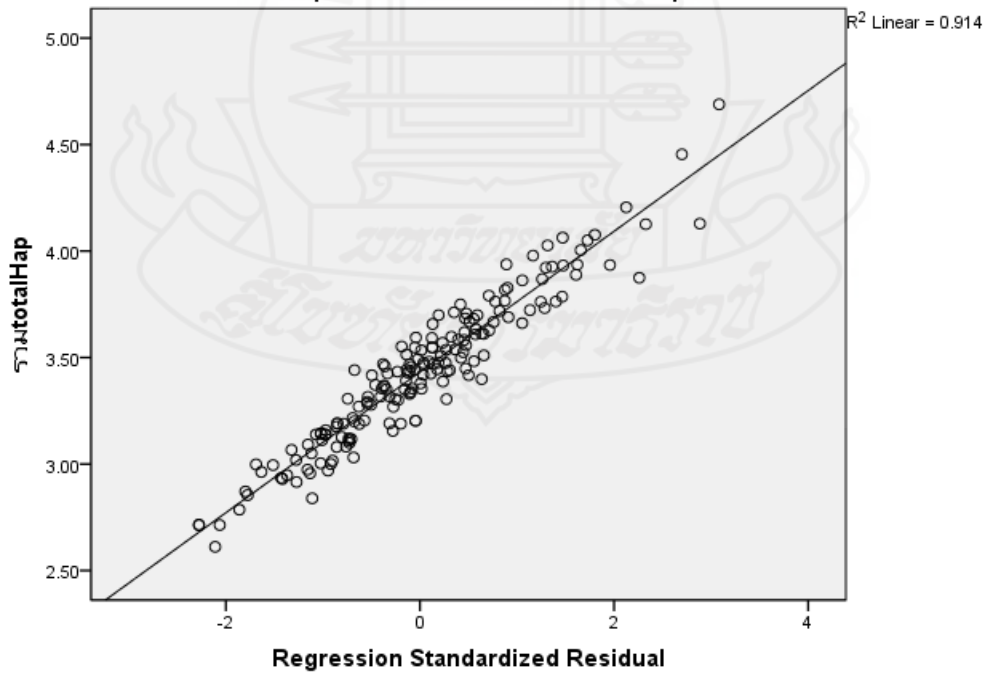
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: ราคามtotalHap



Scatterplot

Dependent Variable: ราคามtotalHap



ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ค.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood, Pakkred,
Nonthaburi 11120

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

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่ 003/2556

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มโรคและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับ
ความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
เลขที่โครงการ/รหัส ID 2535100354
ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางฐิติเรย์ องค์กรประวัติน
ที่ทำงาน โรงพยาบาลกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม *Chien Jitir*

(อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม *Am*

(รองศาสตราจารย์ สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง 25 มี.ค. 56

14 พฤษภาคม 2556

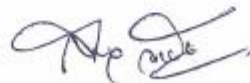
เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาโครงการวิจัย
เรียน คุณจิตาธิปไตย ยงค์ประวัตติ

ตามที่ท่านได้ส่งโครงการวิจัยเรื่อง "The Relationships between Generations, a Magnetic Work Environment and Happiness at Work as Perceived by Professional Nurses" เพื่อขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย และจริยธรรม ครั้งที่ 5 /2013 เมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2556 นั้น ได้มีการพิจารณาอนุมัติผ่านเมื่อวันที่ 4 มิถุนายน 2556 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว และมีระยะเวลาอนุมัติเป็นเวลา 1 ปี นับจากวันที่อนุมัติ โดยมีกำหนดส่งรายงานความคืบหน้าของโครงการทุก 6 เดือน นับจากวันที่ได้รับการอนุมัติ

หากมีการแก้ไขเพิ่มเติมโครงร่างการวิจัย การรายงานความก้าวหน้าของโครงการ การรายงานปิดโครงการ หรือการรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ทุกชนิด กรุณารายงานต่อคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมตามระยะเวลาที่นโยบายกำหนด

จึงเรียนมาเพื่อทราบ และสามารถเริ่มดำเนินการโครงการวิจัยของท่าน พร้อมทั้งขอขอบคุณท่านมา ณ ที่นี้

ขอแสดงความนับถือ



นายแพทย์สมชาย วงษ์ชมทอง

ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย และจริยธรรม

ประวัติผู้ศึกษา

| | |
|------------------|--|
| ชื่อ | นางสาวจิตาธิปไตย ยงค์ประวัติ |
| วัน เดือน ปีเกิด | 29 กันยายน 2517 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดกรุงเทพมหานคร |
| ประวัติการศึกษา | วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2549 พยาบาลศาสตรบัณฑิต (การพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1) วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2539 |
| สถานที่ทำงาน | โรงพยาบาลกรุงเทพ จังหวัดกรุงเทพมหานคร |
| ตำแหน่ง | พยาบาลวิจัย (ศูนย์ส่องและระบบประสาท) |

