

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก
Factors Affecting the Happiness at Work Among Registered
Nurses Working for Nakhon Nayok Hospital

ภาวิณี พลายน้อย¹
จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก และ ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายก จำนวน 170 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิต เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับสูง รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ในระดับสูง ด้านอารมณ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก คิดเป็นร้อยละ 63.40 เมื่อพิจารณาเป็นรายตัวแปรอิสระ พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารทั่วไป รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

² อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

Abstract

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining happiness at work among registered nurses working for Nakhon Nayok Hospital. Also, this study attempted to determine factors affecting the happiness at work of these nurses. The three levels of factor in this study included personal, family, and organizational factors. For personal factors, these included age, average monthly income and field of work, Concerning a family factor, it focused on the relationship in family. For organizational factors, they comprised policy and administration, the work itself, interpersonal relation, advancement, recognition, working condition, and salary and compensation. The samples participating in this study were 170 registered nurses who worked for Nakhon Nayok Hospital. The research instrument was a questionnaire. To analyze the collected data, the descriptive statistics, including frequency, percentage, means, and standard deviation was administered. Also, the Multiple Regression Analysis was used.

The results of the study revealed that the level of factors affecting the happiness at work among the subjects was found at a high level. When considering each aspect of happiness at work, the one in relation to the satisfaction in life was rated the highest, followed by the ones relating to job satisfaction, positive emotion, and negative emotion, respectively. While the aspects of job satisfaction and positive emotion were rated at a high level, the one in relation to negative emotion was rated at a moderate level.

In addition, it was found that personal, family, and organizational factors were accounted for the level of happiness at work at 63.40%. ($R^2 = 0.634$) Specifically, the independent variables in relation to personal, family, and organizational factors had an influence on the level of happiness at work among these registered nurses at a significant level of .05.

Keywords : Happiness at work, registered nurses

1. บทนำ

ความสุขเป็นการตอบสนองของความต้องการของบุคคลตามแรงปรารถนาในสิ่งนั้นๆ มีความพึงพอใจในภารกิจหลักซึ่ง คือ งานที่กระทำ ส่งผลต่อความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกของอารมณ์ด้านบวกสูง และความรู้สึกของอารมณ์ด้านลบในระดับต่ำ (Diener, 2000) หากผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขจะช่วยเสริมสร้างความสามารถด้านสติปัญญา ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ การเผชิญปัญหา และส่งผลให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังส่งผลพลัที่ตีหลายประการ เช่น สุขภาพดี มีความอ่อนเยาว์ มีอารมณ์ดี เกิดการตัดสินใจที่ดี และสังคมเข้มแข็ง (Lyubomirsky, 2001) รวมถึงการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เกิดอัตราการคงที่อยู่สูงขึ้น (Manion, 2003)

จากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งภายในและนอกประเทศ ทุกวิชาชีพปฏิเสธผลกระทบจากสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นไม่ได้ ซึ่งก็รวมทั้งวิชาชีพพยาบาล พยาบาลในฐานะเป็นผู้ให้บริการสุขภาพที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทั้งในครอบครัว ชุมชน และสถานบริการที่ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ พยาบาลเป็นบุคลากรทางสาธารณสุขที่มีจำนวนมากที่สุด และมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางสุขภาพ เพราะพยาบาลเป็นผู้ที่มีโอกาสติดต่อกับประชาชนผู้รับบริการอย่างใกล้ชิดและต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรสุขภาพกลุ่มอื่นๆ (ปิยอร สิริระเต็มพงษ์, 2552)

โรงพยาบาลนครนายก (Nakhon Nayok Hospital) สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุขเป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 314 เตียง เป็นโรงพยาบาลคุณภาพทันสมัย ประทับใจผู้ใช้บริการ มีพันธกิจคือ จัดบริการสุขภาพองค์รวม แบบบูรณาการกับเครือข่ายบริการสุขภาพทุกระดับ อย่างมีคุณภาพภายใต้การบริหารจัดการระบบสนับสนุน ระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ และเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีค่านิยม คือ ยิ้มแย้ม แจ่มใส ใส่ใจบริการทำงานเป็นทีม สาขาที่มีการให้บริการ (กลุ่มงานยุทธศาสตร์โรงพยาบาลนครนายก, 2558) และได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาพยาบาลวิชาชีพ ควบคู่ไปกับการพัฒนางาน เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย โดยการสร้างแผน

กลยุทธ์และวางยุทธศาสตร์ ไปพร้อมๆ กับสภาพแวดล้อมที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขในการทำงาน มีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถ ผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (อนันต์ กมลเนตร, 2558)

ดังนั้นความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครนายก จึงมีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาให้โรงพยาบาลนครนายกเป็นองค์กรแห่งความสุข แต่จากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านมาพบว่า ในแต่ละหอผู้ป่วย ประสบปัญหาพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอต่อผู้ป่วยที่มาเข้ารับบริการ จากภาวะวิกฤตหรืออัตรากำลังกลุ่มการพยาบาลปีงบประมาณ 2559 โดยพิจารณาจากอัตราส่วนระหว่างจำนวนผู้ป่วยเฉลี่ย/วัน : พยาบาลวิชาชีพ พบว่าอัตราส่วนของแผนกผู้ป่วยนอกและกลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉิน (ER) เท่ากับ 507:10 และ 77:28 ตามลำดับ ด้วยเหตุนี้พยาบาลวิชาชีพจึงมีภาระงานที่สูง รวมทั้งอัตราการเข้าทำงาน และลาออกจากโรงพยาบาลนครนายกมีแนวโน้มสูงขึ้น (กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก, 2558) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ผลงานต่ำกว่าที่คาดหมาย ไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะนำมาซึ่งการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายก ว่ามีความสัมพันธ์อย่างไรกับปัจจัยระดับบุคคล ครอบครัว และองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งหวังให้บุคลากร เก่ง ดี และมีสุข อีกทั้งเพื่อประโยชน์ของประชาชนผู้มารับบริการทางการแพทย์ ในลำดับต่อไป ตลอดจนส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ปรับเปลี่ยนปัจจัยบางประการที่สามารถแก้ไขได้ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ นำมาทำงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขในชีวิตด้านอื่นๆ ซึ่งช่วยให้พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดโรงพยาบาลนครนายก มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิตด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพมากยิ่งขึ้นและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอย่างเป็นระบบได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาาระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

3. สมมติฐานการวิจัย

3.1 ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

3.2 ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

3.3 ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

4. การทบทวนวรรณกรรม

4.1 ความสุขในการทำงาน

Diener (2000) กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน โดยมุ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข ว่า ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิตเหล่านั้น เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ สถานภาพสมรส รายได้ สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคล ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) นำมาซึ่งความสุขดังนี้

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็น และกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและชอบ พอใจกับสภาพแวดล้อม ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี รื่นรมย์ หรรษา สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส เบิกบานใจ ได้เสมอ ขณะทำงาน เลื่อมใส คร่ำคร่าในสิ่งที่ตนกระทำ รับรู้ถึงความดีงาม และคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง อารมณ์ ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดี ที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ซื่อสัตย์ หรือไม่ถูกต้อง อยากรับปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

Manion (2003) กล่าวว่า ความสุข (Joy at Work) องค์ประกอบของความสุข 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อความสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคคลกรมาร่วมงานทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เปิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ

2. ความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าคุณมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็้องค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ทำงาน สนุกสนาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) รับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ได้รับความคาดหวังที่ดีและความไว้วางใจในการทำงาน

Gavin & Mason (2004) กล่าวถึง ความสุขเป็นผลมาจากความรู้สึกภายในของแต่ละคน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ความชอบ ความพึงพอใจ ซึ่งความสุขประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความมีอิสระ คือ บุคคลมีความสามารถที่คิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจ ทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน

2. ความรู้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้อง รู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดสร้างสรรค์ และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง

3. ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการจัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญ ส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขวางขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยได้นำแนวคิด Diener (2000) มาใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจากเป็นแนวคิดที่พิจารณาความสุขในการทำงานในมิติที่กว้างขวางกว่าแนวคิดของนักวิชาการท่านอื่นๆ ซึ่งพิจารณาเฉพาะความสุขหรือความพึงพอใจในการทำงานเป็นสำคัญ โดย Diener (2000) เห็นว่าความสุขในการทำงานส่งผลต่อศักยภาพ การปฏิบัติงาน ผ่านองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ โดยเมื่ออารมณ์ทางบวกมากกว่าอารมณ์ทางลบ และเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวย่อมส่งเสริมความสุขในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอย่างเป็นระบบ

4.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจัดกลุ่มตัวแปร/ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน 3 ระดับ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ประกอบด้วย อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ประกอบด้วย สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีรายละเอียดดังนี้

4.2.1 ปัจจัยระดับบุคคล

1. อายุ

Diener (2000) กล่าวว่า ผู้ที่มีอายุมากขึ้นมักมีประสบการณ์ และการเรียนรู้ หรือมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักมองชีวิตได้กว้างไกล และสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย นอกจากนี้ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการเผชิญปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาได้ดีกว่า อีกทั้ง Kall and Cavanaugh (1996) กล่าวว่า บุคคลที่อยู่ในวัยผู้ใหญ่จะมีวุฒิภาวะสมบูรณ์เต็มที่ หากบุคคลมีขึ้นตอนในการพัฒนาบุคลิกภาพที่ดีเรื่อยมา บุคคลวัยนี้จะเป็นผู้ที่ได้รับความสำเร็จในชีวิตสูงสุดจะยอมรับความจริง มีความรับผิดชอบ และพึงพอใจในฐานะชีวิตส่วนตัว และการทำงานสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย

2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

Jacobs & Gerson (2001) พบว่า คนส่วนใหญ่เชื่อว่า ถ้ามีเงินจะมีความสุขมากขึ้น คนรวยย่อมมีความสุขมากกว่าคนจน เพราะคนเชื่อว่าเงินสามารถซื้อความสุขได้ แม้ว่าจะไม่ใช่ความสุขที่แท้จริง แต่ก็สามารถซื้อบ้าน ช้อรรถยนต์ ที่ทำให้มีหน้ามีตาในหมู่เพื่อนฝูง หรือคนรู้จัก

3. สายการทำงาน

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2551) พบว่า โรงพยาบาลเป็นองค์การในดำเนินพันธกิจเกี่ยวกับการบริการสุขภาพแก่ประชาชน โดยองค์การพยาบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งของโรงพยาบาลที่ดำเนินพันธกิจด้านบริการพยาบาล ในการจัดบริการทางการพยาบาลแต่ละแผนกโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์การรับบริการของผู้ป่วย เช่น แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน และยังแบ่งเป็น งานอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติกรรม กุมารเวชกรรม ผู้ป่วยหนัก ซึ่งงานในแต่ละแผนกมีความแตกต่างกัน ทั้งจำนวนผู้รับบริการ ลักษณะ และสภาพของผู้ป่วย อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน เช่น งานพัฒนาคุณภาพ งานจ่ายกลาง งานควบคุม และป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล เป็นต้น แต่โดยส่วนใหญ่ พยาบาลทำหน้าที่รักษาพยาบาล โดยตรงต้องดูแลรับผิดชอบผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤต ฉุกฉิน และเป็นงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้พยาบาลมีความเครียดในการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ถ้าปริมาณภาระงานที่เหมาะสมทำให้สามารถทำงานได้ทันเวลาและผลงานมีคุณภาพช่วยเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน ลดความเหน็ดเหนื่อย

และความอ่อนล้าจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งทำให้บุคลากร
พยาบาลมีความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงาน

4.2.2 ปัจจัยระดับครอบครัว

1. สัมพันธภาพในครอบครัว

นิตยา คชภักดี (2546) ได้อธิบายเรื่องสัมพันธภาพ
ในครอบครัวว่า หมายถึง การเกี่ยวข้องกับปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก
ในครอบครัวที่เพิ่มความผูกพัน เคารพรัก และเอื้ออาทร
ต่อกันซึ่งประเพณีได้จากพฤติกรรม การสื่อความหมาย
มีส่วนร่วมปรึกษาหารือ ตัดสินใจ และทำกิจกรรมใน
บรรยากาศที่สงบสุข

4.2.3 ปัจจัยระดับองค์กร

1. นโยบายและการบริหารงาน

Herzberg (1959) กล่าวว่า องค์ประกอบของการ
จัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน การจัดระบบงาน
ที่มีประสิทธิภาพ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึง
กฎระเบียบขององค์กรที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน ที่แสดง
ให้เห็นนโยบายทั้งหมดของหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถ
ในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบายนั้นถือเป็นปัจจัย
บำรุงรักษาจิตใจ เพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ที่ดี และ
ความมั่นคงขององค์กร อันนำมาซึ่งความพึงพอใจในการ
ทำงานต่อไป

2. ลักษณะงาน

Herzberg (1959) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นปัจจัย
ที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง เมื่อ
บุคลากรเห็นว่างานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทาย
สำหรับเขา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

Diener and Seligman (2004) กล่าวว่า ความ
สัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นส่วนสำคัญยิ่งของความเป็นอยู่ดีมีสุข
ในที่ทำงานนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน มนุษย์เรา
ต่างมีความต้องการในการได้รับการสนับสนุนจากบุคคล
รอบข้างต้องการความสัมพันธ์ในเชิงสร้างสรรค์ และต้องการ
ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้น ซึ่งสัมพันธภาพในที่
ทำงานเป็นปัจจัยภายนอกของบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ
ในงานได้

4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

Herzberg (1959) กล่าวว่า โอกาสในการลาศึกษา
ต่อ หรือโอกาสเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งเป็นสิ่งที่แสดงถึง
ความมั่นคงในการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่เอื้อต่อแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสุข
ความพึงพอใจในการทำงาน การที่หน่วยงานสนับสนุนให้

บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในงาน
โดยให้ไปอบรม และสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
เพื่อเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน

5. การได้รับการยอมรับนับถือ

Herzberg (1959) กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐาน
ของมนุษย์ ที่ต้องการเป็นที่ยอมรับในความรู้ความสามารถ
ของตนเองตลอดจนการได้รับการยอมรับ ยกย่อง นับถือ
ในบทบาทหน้าที่ หากบุคคลได้รับการยอมรับจากสังคม
ก็จะทำให้เกิดความสุขและพอใจที่จะทำงานให้ประสบ
ความสำเร็จ

6. สภาพการทำงาน

Herzberg (1959) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่ดีทั้ง
ทางด้านกายภาพและทางด้านจิตใจ มีความสำคัญต่อการ
จูงใจในการทำงาน และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และ
ส่งเสริมสุขภาพ เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิต
ในการทำงาน นอกจากนี้ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) กล่าวว่า
บุคลากรรับรู้ถึงความปลอดภัยในการทำงานของตนเอง
มากขึ้น โอกาสในการปฏิบัติงานผิดพลาดก็น้อยลงส่งผล
ให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

7. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน

Jacobs & Gerson (2001) การมีรายได้ที่เพียงพอ
จะทำให้บุคคลสามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐาน
ในชีวิต ได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย ความปลอดภัยการ
สันทนาการ และฐานะทางสังคมได้ดี และจะช่วยลดการรับรู้
ต่อภาวะความเครียด และเพิ่มระดับความผาสุกด้วย

5. วิธีการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ
ของโรงพยาบาลนครนายก ทั้งหมด จำนวน 293 คน (เอกสาร
ข้อมูลบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
นครนายก, 2558) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ
พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลนครนายก จำนวน 170 คน
ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยด้วยการใช้สูตร
ของ Taro Yamane (อ้างใน ประคอง กรรณสูตร, 2538)
ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
0.05 เมื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการ
สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling)
โดยขั้นแรกทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional
Stratified Random Sampling) โดยกำหนดให้ชั้นภูมิ
เป็นหน่วยงาน จากนั้นผู้วิจัยจึงทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย
ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดในแต่ละชั้นภูมิ/
หน่วยงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล นครนายก โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบาย และการบริหารงาน เท่ากับ 0.77 ลักษณะงาน เท่ากับ 0.77 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เท่ากับ 0.78 ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน เท่ากับ 0.81 การได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับ 0.72 สภาพการทำงาน 0.78 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน 0.91 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เท่ากับ 0.90

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้ ก) ศึกษา ระดับของความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และ ข) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก โดยการ วิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

ผลการศึกษา พบว่า ความสุขในการทำงานของ กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ใน ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$ S.D. = 0.83) เมื่อจำแนก เป็นรายด้านความสุขในการทำงาน พบว่า ด้านความพึงพอใจ

ในชีวิต เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$ S.D. = 0.77) รองลงมา ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน อยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 3.80$ S.D. = 0.77) ด้านอารมณ์ทางบวก ($\bar{X} = 3.77$ S.D. = 0.77) อยู่ในระดับสูง และอันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางด้านลบ ($\bar{X} = 3.32$ S.D. = 0.99) อยู่ใน ระดับปานกลาง

6.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน ปัจจัยระดับ ครอบครั้ว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับ องค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ สภาพการทำงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สามารถร่วมกันอธิบายความ ผันแปรของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก คิดเป็นร้อยละ 63.40 ($SE_{est} = 0.330$) เมื่อพิจารณาเป็นปัจจัยในแต่ละระดับ พบว่า ก) ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายกอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05, และ 0.01 ตามลำดับ ข) ปัจจัย ระดับครอบครั้ว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว มีอิทธิพล ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ค) ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน และเงินเดือนหรือ ค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05, และ 0.01 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก
ด้วย Multiple Regression Analysis

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก	b	SEB	Beta	t	Sig
ปัจจัยระดับบุคคล					
1. อายุ	0.013	0.005	0.200	2.752**	0.007
ปัจจัยระดับบุคคล					
2. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (กลุ่มอ้างอิง : 40,001 บาทขึ้นไป)					
- 10,001 - 20,000 บาท	0.111	0.183	0.039	0.604	0.547
- 20,001 - 30,000 บาท	- 0.147	0.086	- 1.131	-1.710	0.089
- 30,001 - 40,000 บาท	- 0.173	0.072	- 0.156	-2.405*	0.017
3. สายการทำงาน (กลุ่มอ้างอิง : กรณีปฏิบัติงานในเวลาราชการ)					
- กรณีปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ	- 0.244	0.079	- 0.162	-3.086**	0.002
ปัจจัยระดับครอบครัว					
1. สัมพันธภาพในครอบครัว	0.010	0.003	0.202	3.775**	0.000
ปัจจัยระดับองค์กร					
1. นโยบายและการบริหารงาน	0.085	0.054	0.106	1.568	0.119
2. ลักษณะงาน	0.139	0.060	0.176	2.309*	0.022
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	0.103	0.070	0.106	1.465	0.145
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	- 0.011	0.052	- 0.016	-0.218	0.828
5. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.104	0.088	0.083	1.181	0.240
6. สภาพการทำงาน	0.029	0.046	0.041	0.633	0.528
7. เงินเดือนหรือค่าตอบแทน	0.161	0.048	0.225	3.332**	0.001
Constant			0.210		
R ²			0.634		
Adjusted R ²			0.604		
F			19.228**		
SEest			0.330		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. อภิปรายผล

การศึกษา “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก และศึกษา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก โดยพิจารณา ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กร สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาโดยรวมพบว่า “ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก” อยู่ในระดับสูง เมื่อทำการจัดอันดับพบว่า ด้านความพึงพอใจในชีวิตเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวกและอันดับสุดท้าย คือ ด้านอารมณ์ทางลบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของลักขมี สดุดี (2550) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของอัครสรุ สถาพรวงษา (2551) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยอร ลิระเต็มพงษ์ (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช โดยรวมอยู่ในระดับสูง เรียงตามลำดับรายด้านดังนี้ ด้านความพึงพอใจในชีวิต ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก ส่วนด้านอารมณ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพนา พัชรักษา (2554) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคามอยู่ในระดับมาก โดยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์/ความรู้สึกทางบวก อยู่ในระดับมาก ส่วนอารมณ์/ความรู้สึกทางลบอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร ก้องบุลยาพงษ์ (2557) พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ อารมณ์ด้านบวก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน และ ความพึงพอใจในชีวิตตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ อารมณ์ด้านลบ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปจากผลการศึกษาที่พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก อยู่ในระดับสูง เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการ ผู้ป่วย และญาติผู้ป่วย โดยการสร้างแผนกลยุทธ์และวางยุทธศาสตร์ ไปพร้อมๆ กับการมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกขององค์กร ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความ

ในการทำงานมีความพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังและความสามารถ ผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

2. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก โดยพิจารณาจากปัจจัยระดับบุคคลพบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ ผลการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1 อายุ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และสอดคล้องกับ อภิญา ศรีจันทร์ (2555) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไตรทิพย์ ภาษา (2552) พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับรายได้ค่าตอบแทน ซึ่งศึกษาในเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกำแพงเพชร สอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช สุรวช (2554) พบว่า รายได้อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ส่งผลต่อปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิญา ศรีจันทร์ (2555) พบว่า รายได้ต่อเดือน 30,001-35,000 บาท มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 สายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพิศ สามะศิริ และบุษบา หน่ายคอน (2550) พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญใจ ศรีสถิตย์นราภูร (2551) ที่กล่าวว่า ในการ

จัดบริการทางการแพทย์บาลแต่ละแผนกโดยพิจารณาจากวัตถุประสงค์การรับบริการของผู้ป่วย เช่น แผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน และยังแบ่งเป็น งานอายุรกรรม ศัลยกรรม สูติกรรม กุมารเวชกรรม ผู้ป่วยหนัก ซึ่งงานในแต่ละแผนก มีความแตกต่างกัน ทั้งจำนวนผู้รับบริการ ลักษณะ และสภาพของผู้ป่วย อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นหน่วยงานสนับสนุน เช่น งานพัฒนาคุณภาพ งานจ่ายกลาง งานควบคุม และป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล เป็นต้น แต่โดยส่วนใหญ่ โรงพยาบาลทำหน้าที่รักษาพยาบาลโดยตรงดูแลรับผิดชอบผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤต ฉุกเฉิน และเป็นงานต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก โดยพิจารณาจากปัจจัยระดับครอบครัว ผลการศึกษา พบว่า สัมพันธ์ภาพในครอบครัว มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธ์ภาพในครอบครัวสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ โดยสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10 และสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครสา สดาวรรณา (2551) พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก จังหวัดนครนายก โดยพิจารณาจากปัจจัยระดับองค์กร ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ในทางตรงข้ามนโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ผลการศึกษาดังกล่าว

ผู้วิจัยจึงนำเสนอการอภิปราย ดังนี้

4.1 นโยบายและการบริหารงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจากคณะกรรมการบริหาร (ทีมนำ) ขาดนโยบายที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ในขณะเดียวกันองค์กรพยาบาลไม่มีนโยบายที่สอดคล้องกับองค์กรโดยมิได้ให้พยาบาลวิชาชีพเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย อีกทั้งองค์กรมีการมอบหมายการทำงานแบบเป็นทางการมากกว่าแบบไม่เป็นทางการ อาทิ ความเป็นพี่น้องซึ่งเพิ่มความเป็นกันเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า นโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโฮม (2554) พบว่า นโยบายและการบริหารงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิประสงค์

4.2 ลักษณะงาน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก มีความพึงพอใจต่องานในหน้าที่ในปัจจุบัน องค์กรเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และองค์กรมีการมอบหมายงานตรงตามความสามารถของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ลักษณะงาน สัมพันธ์ภาพในครอบครัวสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการยอมรับนับถือ สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ได้ร้อยละ 62.10 และสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช สุรเวช (2554) พบว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานด้านลักษณะงาน โดยรวมสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 71.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยรัตน์ นิคมรัตน์ (2555) พบว่า ลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจาก มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเกิดความผิดพลาดจากการเชื่อมโยงการบริหารงาน ทำให้ความสัมพันธ์

ในการทำงานจึงไม่ได้มีความเป็นหนึ่งเดียวกัน และเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโฮม (2554) พบว่า สัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

4.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจาก ความก้าวหน้าในงานในกรณีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในระดับชำนาญการพิเศษมีโอกาสน้อยกว่าข้าราชการพลเรือนประเภทอื่นๆ และในกรณีปรับเปลี่ยนเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยมีโอกาสน้อยตามตำแหน่งการจัดสรรที่ถูกกำหนดไว้ตามกฎหมายกระทรวงโอกาสในการศึกษาดูงาน การฝึกอบรมและการศึกษาต่อ ยังไม่ได้รับความเสมอภาคในการคัดเลือกบุคคลอย่างเท่าเทียมการถูกมองข้ามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านทำให้คนที่มีความสามารถถูกจำกัดสิทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโฮม (2554) พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

4.5 การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจาก องค์กรให้การยอมรับนับถือกับบุคลากรในรุ่นก่อนโดยคำนึงถึงวัยวุฒิ โดยมองข้ามความสามารถและความเชี่ยวชาญที่แท้จริง ทำให้ถูกมองว่าคุณวุฒิในการทำงานต้องมาควบคู่กับวัยวุฒิ และการดำรงตำแหน่งในฐานะหัวหน้างานข้ามหน่วยงาน ทำให้บุคลากรในหน่วยงานไม่ได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนักชวล รอดเที่ยง (2550) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโฮม (2554) พบว่า

การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์

4.6 สภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก เนื่องจาก สิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมในองค์กร ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นวัสดุและครุภัณฑ์ทั่วไป เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะทำงาน และครุภัณฑ์ทางการแพทย์ เช่น เครื่องตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ (EKG Monitor) และเครื่องควบคุมการให้สารละลายทางหลอดเลือดดำ (Infusion Pump) ที่จำเป็นยิ่งขาดแคลนในการปฏิบัติงานอย่างมาก ส่งผลต่อการให้บริการ รวมไปถึงพื้นที่รองรับผู้ป่วยที่เข้ามารับบริการไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิตา คำโฮม (2554) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมความคิดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรพสิทธิประสงค์ และสอดคล้องกับหญิง ต้นอุดม (2556) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน และไม่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์

4.7 เงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก อย่างมีข้อสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจาก องค์กรมีผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จเงินล่วงเวลา ระบุไว้อย่างชัดเจน เงินเดือน ค่าจ้างที่องค์กรได้จัดสรรสามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของท่านได้อย่างเพียงพอในชีวิตประจำวัน ตลอดจนในองค์กรมีการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ซึ่งเงื่อนไขทางการเงินและค่าตอบแทนข้างต้นนั้นเป็นปัจจัยที่ทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษร ชัยประสิทธิ์ (2553) พบว่า รายได้ต่อเดือนมีระดับน้อย หากมีแหล่งงานอื่นให้เงินเดือนสูงกว่าที่พยาบาลได้รับอยู่ในปัจจุบัน พยาบาลเลือกที่จะไปปฏิบัติงานกับโรงพยาบาลอื่นๆ สอดคล้องกับชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง (2553) พบว่า ปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่างๆ ไม่ว่า

จะเป็นค่าใช้จ่ายในครอบครัว หรือค่าใช้จ่ายส่วนตัว จะมีความสุขในการทำงาน นอกจากนี้รายได้เป็นปัจจัยเบื้องต้น สำหรับการสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพกา ตีปินชัย (2553) พบว่า การปรับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพและการปรับอัตราเงินเดือนมีความยุติธรรม

8. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก คือ ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสายการทำงาน ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ลักษณะงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครนายก ดังนั้นเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น โดย

1. ปัจจัยระดับบุคคล

อายุ ควรให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ผ่านเรื่องราวการทำงานต่างๆ ตามช่วงอายุที่เหมาะสมสามารถเข้ามาจับบทบาทในการส่งมอบความรู้ความสามารถ ถ่ายทอดเรื่องราว ให้คนรุ่นใหม่เรียนรู้ได้ โดยที่ไม่ต้องไปลองผิดลองถูกใหม่อีกครั้ง จะได้ไม่เสียเวลาในการเรียนรู้ สามารถเรียนรู้จากคนรุ่นเดิมได้ อีกทั้งก็ไม่ได้กลัวการเปลี่ยนแปลง

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พยาบาลวิชาชีพควรได้รับเงินเดือนที่เหมาะสม หรือมีการปรับฐานเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอเป็นตัวกระตุ้นความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพๆ คน เพราะมองว่าเมื่อเต็มที่ ทুমเทให้กับงานอย่างเต็มพลังแล้วก็สมควรได้รับผลตอบแทนที่สมน้ำสมเนื้อกัน และช่วยให้มีกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งๆ ขึ้นไป

สายการทำงาน จากผลการศึกษาพยาบาลวิชาชีพสายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานในเวลาราชการมีความสุขในการทำงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพสายการทำงานที่มีการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ ดังนั้นควรให้พยาบาลวิชาชีพได้ทำงานเป็นเวลา คือ เข้า-ออกงานตรงตามที่ระบุ เพราะช่วยให้สามารถจัดสรรเวลาในชีวิตประจำวันได้ดี ทำให้มีเวลาอยู่กับครอบครัว ได้ทำงานอดิเรกที่ชอบ และมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอส่งผลให้สมองปลอดโปร่งพร้อมสู้งานในเช้าวันใหม่ได้อย่างเต็มที่

2. ปัจจัยระดับครอบครัว

สัมพันธภาพในครอบครัว

โรงพยาบาลนครนายก ภายใต้การดูแลของศูนย์พึ่งได้ One Stop Crisis Center (OSCC) โดยมีทีมงานสวัสดิการสังคมประสานงานและกำกับดูแล ควรจัดบริการแนะแนวและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาครอบครัวในชุมชนอย่างทั่วถึง และสนับสนุนกิจกรรมเชิงปฏิบัติการที่ส่งเสริมให้ครอบครัวใช้วิธีการแก้ปัญหาโดยการพูดคุย ปรึกษาหารือกันด้วยเหตุผล ไม่ใช่วิธีโต้เถียง ประชด ด่าทอ ซึ่งจะนำไปสู่ความรุนแรงในครอบครัว และควรสนับสนุนให้เครือข่ายชุมชน มีส่วนร่วมในด้านการเตรียมความพร้อมก่อนสร้างครอบครัวใหม่ ให้วางแผนในการดำเนินชีวิตครอบครัว ให้เตรียมความพร้อมทั้งเศรษฐกิจ ทักษะในการแก้ไขปัญหาชีวิตและครอบครัว ทักษะในการปรับตัวเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง

3. ปัจจัยระดับองค์กร

ลักษณะงาน ควรกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน พร้อมทั้งคำนึงถึงการกระจายงาน อาจโยกย้ายบุคลากร หรือปรับเปลี่ยนงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วย

เงินเดือนหรือค่าตอบแทน พยาบาลวิชาชีพควรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นไปตามการปฏิบัติงานจริง เป็นธรรม และชัดเจน ควรพิจารณาขึ้นค่าตอบแทน กำหนดค่าตอบแทนให้เท่ากันทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในหอผู้ป่วยใด หรือพิจารณาตามความสำคัญ

9. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

9.1 ควรมีการศึกษาเน้น/เจาะลึกถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครนายก โดยเฉพาะประเด็นเงินเดือนหรือค่าตอบแทน และภาระงานหรือลักษณะงานที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครนายกต้องรับผิดชอบ

9.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ในเขตสุขภาพที่ 4 ประกอบด้วย 8 จังหวัด รวมจังหวัดนครนายก ได้แก่ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จังหวัดนนทบุรี โรงพยาบาลปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โรงพยาบาลเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โรงพยาบาลอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง โรงพยาบาลบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี และโรงพยาบาลอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำมาเปรียบเทียบในการศึกษาและการนำไปปฏิบัติต่อไป

9.3 ควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ ในเรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน ในเขตพื้นที่จังหวัดนครนายก เพื่อให้ทราบระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในมิติที่แตกต่างออกไปและละเอียดลึกซึ้ง ตลอดจนเพื่อเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

10. เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

- กลุ่มงานยุทธศาสตร์ โรงพยาบาลนครนายก. (2558). เอกสารประกอบการตรวจราชการและนิเทศงานกรณีปกติ. นครนายก: โรงพยาบาลนครนายก.
- กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลนครนายก. (2558). เอกสารข้อมูลบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลวิชาชีพ. นครนายก : โรงพยาบาลนครนายก.
- เกษร ชัยประสิทธิ์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลระดับผู้บริหารโรงพยาบาล เอกชน. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- คมกริช สุรวช. (2554). ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชุมพร. การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชินกร น้อยคำยาง และปภาดา น้อยคำยาง. (2553). ปัจจัยที่ส่งผลต่อดัชนีความสุขในการทำงานของบุคลากรในสำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หอสมุดกลาง. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไตรทิพย์ ภาษา. (2552). ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร. งานนิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา สำนักบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- นิตยา คชภักดี. (2546). การพัฒนาดัชนีความอยู่ดีมีสุขด้านชีวิตครอบครัวสำหรับประเทศไทย รายงานการศึกษาระดับปริญญาโท โครงการพัฒนาระบบจัดเก็บกลุ่มดัชนีชีวิตครอบครัวอยู่ดีมีสุข. นครปฐม : สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว. มหาวิทยาลัยมหิดล
- นภัชชล รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชานามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บัณฑิตา คำโฮม. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิ์ประสงค์. โครงการวิจัยวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสรรพสิทธิ์ประสงค์ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาล ในศตวรรษที่ 21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประพิศ สามะศิริ และบุษบา หนายคอน. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร. วารสารกองการพยาบาล, 32, 3, 22 - 31.
- ปียรรัตน์ นิคมรัตน์. (2556). ปัจจัยบางประการที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานคณบดี คณะแพทยศาสตร์. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ปิยอร ลีระเต็มพงษ์. (2552). **ความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลคัลยศาสตร์ และคัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพนา พัชรักษา. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม**. งานนิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิมพ์ภา ตีปิ่นชัย. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลักษมี สดุดี. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร วิญญูรัตน์. (2543). **ความเครียดในงานของพยาบาลรูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน. (2552). **สัมพันธภาพในครอบครัวไทย**. นครปฐม: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล
- หญิง ตันอุดม. (2556). **ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบุรี**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิญา ศรีจันทร์. (2555). **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาบริหารงานสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรวรรณ ลิขิตพรสวรรค์ สมพร กันทรคุชฎี เตรียมชัยศรี พิมพ์สุภาว์ จันทนะโสทธิ์ และแอนน์ จิระพงษ์ สุวรรณ. (2553). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในครอบครัวของพยาบาลสาธารณสุข**. สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*, 24, 3, 1-20
- อัครสรฯ สถาพรจนา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศ จริยธรรม ในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Diener, E. (2000). Subjective Well-Being: The Science of Happiness and a Proposal for a National Index. *American Psychology*, 55, 1, 34-43.
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an Economy of Well - Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5, 1, 1 - 31.
- Gavin, J.H.& Mason, R.O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics*, 33, 1, 379-392.
- Herzberg, Frederick B. (1959) **The motivation to Work**. New York: John Wiley and Sons, 8-19.
- Jacobs, J.A. & Gerson, K. (2001). Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations: An International Sociological Journal*, 28, 1, 40 - 63.
- Kall, V.R. & Cavanaugh, C.J. (1996). **Human Development**. California: Brooks/Cole Publishing Company.
- Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than other? The role of cognitive and motivational process in well-being. *American Psychologist*, 56, 7, 239 - 249.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33 , 12, 652-655.