

การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ



นางสาวน้ำทิพย์ กุณา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)  
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)  
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSES



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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ
โดย	นางสาวน้ำทิพย์ กุณา
สาขาวิชา	การบริหารการพยาบาล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี

---

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรียพร รัตนศิลป์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอกหญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์)  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี)  
.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสุม)

น้ำทิพย์ กุณา : การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ (A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSES) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 158 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ 2 กลุ่ม ได้แก่ พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี เป็นผู้ที่มีหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างานระบุว่ามีความสุขในงาน จำนวน 25 คน และพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 345 คน ซึ่งได้จากการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยมีทั้งหมด 2 ชุด ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเพื่อศึกษาพฤติกรรมความสุขในงาน และแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากการบูรณาการแนวคิดความสุขในงานและเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จากผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่า CVI เท่ากับ .82 และวิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคเท่ากับ .90 นำแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพไปใช้กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โครงสร้างของตัวแปรรายการข้อคำถามพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก หมุนแกนด้วยวิธีไคเร่คืออบลิมิน นำรายการข้อคำถามที่ได้แต่ละด้านมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม พิจารณาการคงไว้หรือตัดข้อคำถาม จากนั้นนำรายการข้อคำถามที่เหลือไปหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคอีกครั้ง

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือความรักในงาน ความมุ่งมั่นในงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การทำงานด้วยความเต็มใจและความกระตือรือร้นในงาน มี 20 รายการตัวแปรย่อยองค์ประกอบ พบว่ามีค่าน้ำหนักปัจจัยระหว่าง .506-.892 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.945

2. การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดโดยการวิเคราะห์ความเที่ยงและโครงสร้างของแบบวัดแต่ละรายด้านดังนี้ ความเที่ยงของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ค่าความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ด้านความรักในงาน เท่ากับ .092 มีค่าความแปรปรวน 72.486 % ด้านความมุ่งมั่นในงาน เท่ากับ .790 ค่าความแปรปรวน 69.343 % ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เท่ากับ .746 ค่าความแปรปรวน 67.533 % ด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ เท่ากับ .847 ค่าความแปรปรวน 63.964 % และด้านความกระตือรือร้นในงานได้เท่ากับ .854 มีค่าความแปรปรวน 69.889 %

ผลการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ สรุปได้ว่ามีความตรงตามโครงสร้างและมีความเที่ยง สามารถนำไปใช้ในการวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล

ปีการศึกษา 2559

ลายมือชื่อนิสิต .....

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....

# # 5577328536 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEYWORDS: WORK HAPPINESS / PROFESSIONAL NURSES

NAMTIP KUNA: A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSES. ADVISOR: ASST. PROF. AREEWAN OUMTANEE, Ph.D., 158 pp.

The purposes of this study were to (1) develop work happiness scale and (2) examine psychometric properties of the work happiness scale. Two groups of study samples were recruited in this study. Group 1 sample for interviews were 25 professional nurses, working happily in public university hospitals, identified by head nurses or nursing directors. Group 2 sample for answering the tool were 345 professional nurses working in public university hospitals, selected by multi-stage sampling. The research instruments were 1) semi- structure interview about how nurses behave when working happily and 2) Work Happiness Scale (WHS) developed by integrating work happiness concepts and interview contents. The WHS was examined for content validity by a panel of experts. The content validity index of the WHS was .82. The WHS was tried out with 30 professional nurses and then analyzed reliability with alpha coefficient of .90. After data collection, data were analyzed by using the factor analysis with principle component and direct oblimin rotation, and reliability with alpha Cronbach method.

Research findings were as follows:

1. The Work Happiness Scale was consisted 5 components including 1) Love of the work (LW), 2) Concentration at work (CW), 3) Inter-personal relationship (IR), 4) Willingness to work (WW), and 5) Work enthusiasm (WE). According to factor analysis, the scale included 20 items, accounted for 66.945% of total variance.

2. The psychometric properties of the Work Happiness Scale were used 2 methods including Alpha Cronbach's coefficient and factor analysis. The Alpha Cronbach's coefficient of LW, CW, IR, WW, and WE are .92, .79, .75, .85 and .85 respectively; and the overall of work happiness is .92. The percent of variance explained of LW, CW, IR, WW, and WE are 72.486 %, 69.343 %, 67.533 %, 63.964 and 69.889 % respectively.

Conclusion: The research findings provide strong evidence of validity and reliability of the scale of work happiness for professional nurses and the research provides appropriated scale for use in professional nurses.

Field of Study: Nursing Administration

Student's Signature .....

Academic Year: 2016

Advisor's Signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ โดยได้รับความกรุณาเป็นอย่างที่สุดจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้เมตตาเสียสละเวลาอันมีค่าในการ ให้คำปรึกษา ให้โอกาสชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดถึงคอยดูแลเอาใจใส่ ห่วงใยและให้กำลังใจผู้วิจัยเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจเป็นอย่างยิ่ง ในความกรุณาที่อาจารย์ได้มอบให้ตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ ณ โอกาสนี้ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ ศลโกสม กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ในการให้ความรู้และข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการเพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้เสียสละเวลาในการให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ทุกท่านของคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีมาโดยตลอดและผู้ประสานงานวิจัยฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ซึ่งได้รับการอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดีจนกระทั่งเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้นและขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานทุกท่านที่คอยช่วยเหลือ เอื้ออำนวยเวลาในการเรียนและการทำวิทยานิพนธ์ให้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนๆ ทุกคนรวมทั้งเพื่อนร่วมรุ่นการบริหารการพยาบาลทุกคนที่คอยให้กำลังใจ คอยช่วยเหลือทั้งด้านการเรียนและด้านอื่นๆ ด้วยดีมาโดยตลอด

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อวิเชียร กุณา ที่ล่วงลับไปแล้ว คุณครูคนแรกของผู้วิจัย ถึงแม้จะเป็นแค่ชาวไร่ธรรมดาคนหนึ่งที่จบเพียงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 แต่สามารถสอนให้ผู้วิจัยมีความใฝ่รู้ ใฝ่เรียน พัฒนานตนเองและขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ดาวรุ่ง กุณา ผู้ซึ่งเป็นที่กำลังใจที่ดีที่สุดของผู้วิจัย ให้การสนับสนุนในทุกเรื่องไม่ว่าผู้วิจัยจะทำได้ ทำให้ผู้วิจัยทำวิทยานิพนธ์สำเร็จได้ใน ครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ทั้งหลายแห่งวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บุพการี ครูอาจารย์ ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาและทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	6
แนวคิดเบื้องต้น .....	7
ขอบเขตการวิจัย .....	8
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย .....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	11
1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	11
2. ความสุขในงาน.....	16
3. การพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในงาน .....	29
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
5. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	42
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย .....	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	43
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	49
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ .....	55

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ .....	96
สรุปผลการวิจัย.....	98
อภิปรายผลการวิจัย.....	99
ข้อเสนอแนะ.....	109
รายการอ้างอิง.....	110
ภาคผนวก.....	115
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....	116
ภาคผนวก ข เอกสารการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	120
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย.....	134
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	139
ภาคผนวก จ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในงาน ตามการ ประเมินแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	154
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	158



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	26
ตารางที่ 2	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์จำแนกความถี่เป็นร้อยละ.....	44
ตารางที่ 3	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.....	47
ตารางที่ 4	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกความถี่เป็นร้อยละ .....	48
ตารางที่ 5	รายการข้อคำถามพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและสัมภาษณ์นำร่อง บูรณาการร่วมกับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามพฤติกรรมความสุขในงาน 52	
ตารางที่ 6	รายการข้อคำถามพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ภายหลังจากตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ .....	56
ตารางที่ 7	ค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพในการทดลองใช้ เครื่องมือและภายหลังรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามองค์ประกอบรายด้าน.....	58
ตารางที่ 8	ระยะเวลาการขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	60
ตารางที่ 9	การตรวจสอบความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบของข้อมูล.....	63
ตารางที่ 10	ค่าไอเกน (Eigen value) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %) ในแต่ละองค์ประกอบของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ.....	65
ตารางที่ 11	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของตัวแปรพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบที่ 1 ด้านความรักในงาน.....	66
ตารางที่ 12	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของตัวแปรพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบที่ 2 ด้านความมุ่งมั่นในงาน.....	67

ตารางที่ 13	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของตัวแปรพฤติกรรมการมีความสุขในงานของ พยาบาลวิชาชีพ ที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น.....	68
ตารางที่ 14	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของตัวแปรพฤติกรรมการมีความสุขในงานของ พยาบาลวิชาชีพ ที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบที่ 4 การทำงานด้วยความเต็มใจ .....	69
ตารางที่ 15	ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ของตัวแปรพฤติกรรมการมีความสุขในงานของ พยาบาลวิชาชีพ ที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบที่ 5 ด้านความกระตือรือร้นในงาน.....	70
ตารางที่ 16	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของด้านความรักในงาน .....	72
ตารางที่ 17	Inter-correlation matrix ของข้อคำถามด้านความรักในงาน.....	72
ตารางที่ 18	Item-Total Correlation ด้านความรักในงาน .....	73
ตารางที่ 19	ค่า KMO และ Bartlett's Test ของด้านความรักในงาน .....	74
ตารางที่ 20	Total Variance Explained ของด้านความรักในงาน .....	75
ตารางที่ 21	Component Matrix ของด้านความรักในงาน .....	76
ตารางที่ 22	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของด้านความมุ่งมั่นในงาน .....	77
ตารางที่ 23	Inter-correlation matrix ของข้อคำถามด้านความมุ่งมั่นในงาน .....	77
ตารางที่ 24	Item-Total Correlation ด้านความมุ่งมั่นในงาน .....	78
ตารางที่ 25	ค่า KMO และ Bartlett's Test ของด้านความมุ่งมั่นในงาน .....	78
ตารางที่ 26	Total Variance Explained ของด้านความมุ่งมั่นในงาน .....	79
ตารางที่ 27	Component Matrix ของด้านความมุ่งมั่นในงาน .....	80
ตารางที่ 28	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น.....	80
ตารางที่ 29	Inter-correlation matrix ของข้อคำถามด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น .....	81
ตารางที่ 30	Item-Total Correlation ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น .....	81
ตารางที่ 31	ค่า KMO และ Bartlett's Test ของด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น .....	82
ตารางที่ 32	Total Variance Explained ของด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น .....	82

ตารางที่ 33 Component Matrix ของด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น .....	83
ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ .....	83
ตารางที่ 35 Inter-correlation matrix ของข้อคำถามด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ .....	84
ตารางที่ 36 Item-Total Correlation ด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ .....	85
ตารางที่ 37 ค่า KMO และ Bartlett's Test ของด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ .....	85
ตารางที่ 38 Total Variance Explained ของด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ .....	86
ตารางที่ 39 Component Matrix ของด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ .....	87
ตารางที่ 40 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของด้านความกระตือรือร้นในงาน.....	87
ตารางที่ 41 Inter-correlation matrix ของข้อคำถามด้านความกระตือรือร้นในงาน .....	88
ตารางที่ 42 Item-Total Correlation ด้านความกระตือรือร้นในงาน .....	89
ตารางที่ 43 ค่า KMO และ Bartlett's Test ของด้านความกระตือรือร้นในงาน .....	89
ตารางที่ 44 Total Variance Explained ของด้านความกระตือรือร้นในงาน .....	90
ตารางที่ 45 Component Matrix ของด้านความกระตือรือร้นในงาน .....	91
ตารางที่ 46 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ทั้งฉบับ .....	91
ตารางที่ 47 Item-Total Correlation แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ .....	92
ตารางที่ 48 คุณสมบัติของแบบวัดความ จำแนกตามความตรงเชิงโครงสร้างและค่าความเที่ยง ของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ .....	94
ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการข้อคำถาม .....	155
ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายด้าน .....	157

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นดัชนีชี้วัดลักษณะความเป็นอยู่หรือการทำงานของบุคคลที่นานาประเทศให้ความสำคัญ ในประเทศที่พัฒนาแล้วมีการพัฒนาดัชนีชี้วัดความสุขอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในอดีตความสุขจะวัดจากความก้าวหน้าและการพัฒนาของประเทศ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (GDP) โดยเป็นความสุขทางด้านวัตถุ แต่ในปัจจุบันหลายประเทศหันมาสนใจ ความสุขที่เกิดจากด้านจิตใจเป็นหลัก เช่น ประเทศภูฏานได้พัฒนาดัชนีความสุข (Gross National Happiness: GNH) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2547 ภายใต้กรอบแนวคิดที่ว่า การพัฒนาประเทศควรคำนึงถึงความสุขของประชาชนในด้านของจิตใจและความสมดุลของประเทศในมิติต่างๆ ด้วยมิใช่คำนึงถึงแต่การพัฒนาทางด้านวัตถุเพียงด้านเดียว (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2557: ออนไลน์) ส่วนในประเทศอังกฤษก็เช่นกันได้พัฒนาการวัดความอยู่ดีมีสุขของประชาชาติ (National wellbeing) ตั้งแต่ปี ค.ศ.2010 ซึ่งตัวชี้วัดความอยู่ดีมีสุขประชาชาตินี้เน้นความอยู่ดีมีสุข (Subjective wellbeing) ของแต่ละบุคคล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความอยู่ดีมีสุขส่วนบุคคล ได้แก่ สัมพันธภาพ สุขภาพ สิ่งที่ทำ สถานที่อยู่ การเงินส่วนบุคคล การศึกษาและทักษะต่างๆ และ 2) กลุ่มปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพล ได้แก่ ธรรมเนียมปฏิบัติ ระบบเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมธรรมชาติ นอกจากนี้ยังรวมถึงความเสมอภาค ความเป็นธรรมและการนำไปใช้กับการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นหลายประเทศจึงให้ความสำคัญกับความอยู่ดีมีสุขมากกว่าจะมุ่งเน้นที่จะเพิ่ม GDP เพียงด้านเดียว (ประกาย ธีระวัฒนากุล, 2556: ออนไลน์) รวมถึงประเทศไทยเอง ก็ให้ความสำคัญทั้งในส่วนของภาครัฐบาลและเอกชนต่างร่วมมือกันในการพัฒนาตัวชี้วัดที่จะสามารถวัดความสุขของคนในชาติและสร้างนโยบายที่จะส่งเสริมให้คนไทยมีความสุขได้ (เสาวลักษณ์ กิตติประภัสร์, 2550: ออนไลน์)

ประเทศไทยได้เริ่มมีการศึกษาและพัฒนาตัวชี้วัดความอยู่ดีมีสุขครั้งแรก ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) โดยมีแนวคิดเบื้องต้นมาจากองค์สัมมาสัมพุทธเจ้าและสมเด็จพระสังฆราชเจ้า กรมหลวงชินวราลงคฺฑาโล ลามะ ซึ่งได้เริ่มศึกษาตัวชี้วัดวัดความสุขกับกลุ่มเกษตรกรเป็นครั้งแรก (ยงยุทธ ขจรธรรม และคณะ 2543; อ้างถึงใน สาธินี เทพสุวรรณ, 2550: ออนไลน์) หลังจากนั้นได้มีการพัฒนาตัวชี้วัดอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) กรมสุขภาพจิตโดย นายแพทย์อภิชัย มงคลและคณะ ได้พัฒนาดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย (Thai Happiness Indicator: THI-15) มาใช้ตั้งแต่ฉบับปี พ.ศ.2544 จนกระทั่ง

ฉบับปี พ.ศ.2550 ซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทยฉบับที่ใช้ปัจจุบัน ประกอบด้วยแบบประเมิน 2 ชุด คือ แบบฉบับยาวประกอบด้วย คำถาม 66 ข้อ และฉบับสั้นประกอบด้วยคำถาม 15 ข้อ เป็นแบบประเมินความสุขด้วยตนเองเพื่อเป็นแนวทางในการดูแลสุขภาพจิตของตนเอง ซึ่งเกี่ยวข้องกับสภาพชีวิตที่เป็นสุขที่เป็นผลจากความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไป (อภิชัย มงคล และคณะ, 2552)

อย่างไรก็ตามยังมีการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขของคนไทยอย่างต่อเนื่องจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและมุ่งที่คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข เนื่องจากวัยทำงานมีการแข่งขันกันสูงเกิดความเครียดได้ง่าย ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจและส่งผลกระทบต่อความสุขในงานและความสุขในการดำเนินชีวิตลดลง ความสุขและคุณภาพชีวิตของวัยทำงานจึงมีความสำคัญ โดยเป้าหมายของประเทศ คือ การนำไปสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน ดังนั้นศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้อความรับผิดชอบของสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ จึงนำตัวชี้วัดความอยู่ดีมีสุขมาใช้ เพื่อเป็นเครื่องมือในการติดตามประเมินผลกระทบของการพัฒนา ที่มีต่อคนในสังคมไทย โดยใช้แนวคิดขององค์กรแห่งความสุขที่มุ่งดำเนินการกับกลุ่มเป้าหมาย คือ คนทำงานในองค์กรให้มีความสุขในงาน ซึ่งความสุขดังกล่าวนำมาสู่การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี เมื่อบุคคลมีสุขภาพกาย-ใจดี ย่อมเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนหน่วยงาน องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและขับเคลื่อนประเทศชาติไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืนต่อไป

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร ร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ร่วมมือกันพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่างๆ นำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเอง โดยเครื่องมือนี้ประกอบด้วยแบบสำรวจฉบับเต็มและฉบับย่อ โดยเรียกเครื่องมือนี้ว่า แบบสำรวจความสุขของคนทำงาน หรือ Happy 8 plus เป็นฉบับเต็ม ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 56 ข้อ ซึ่งวัด 9 มิติ คือ 1) ร่างกายดี (Happy body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy relax) 3) น้ำใจดี (Happy heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) ครอบครัวดี (Happy family) 6) สังคมดี (Happy society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy money) และ 9) การงานดี (Happy work Life) ส่วนฉบับสั้นเป็นแบบรวมมิติเหมาะสมสำหรับคนทั่วไปที่ต้องการวัดความสุขของตัวเอง ประกอบด้วยข้อคำถาม 17 ข้อ มีทั้งหมด 20 ตัวชี้วัด ซึ่งเรียกเครื่องมือนี้ว่า Happinometer พัฒนามาจากเครื่องมือวัดความสุขระดับองค์กร Happy Workplace Index 3.0 ที่ประกอบด้วย Happy 8 โดยได้เพิ่มมิติของ Happy work life เป็นมิติที่ 9

จากที่กล่าวมาล้วนเป็นแบบวัดความสุขของคนทำงานทั่วไปและการพัฒนาตัวชี้วัดความสุขที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันให้ความสำคัญกับมิติของชีวิตการทำงาน เพราะการทำงานเป็นที่มาของรายได้และอำนาจในการซื้อ นำไปสู่ความสำเร็จและคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้นการทำงานที่ดี มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในการทำงาน มีรายได้ต่อเนื่อง จะส่งผลให้ความเป็นอยู่ของตนเองและครอบครัวอยู่ดีมีสุข อีกทั้งยังส่งผลทางด้านเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2546) อย่างไรก็ตามในมิติที่ 9 การงานดี มีทั้งหมด 15 ตัวชี้วัด ประกอบด้วย ความสุขต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร การได้รับการดูแลด้านสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการ การได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ความเหมาะสมของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในอาชีพ ความเสี่ยงจากการทำงาน การลาออกจากงาน การเปลี่ยนสถานที่ทำงาน การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง และการทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งมีข้อคำถามที่ใช้วัดทั้งหมด 15 ข้อ เป็นการวัดที่ไม่ได้เฉพาะเจาะจงในอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ในขณะที่การทำงานในแต่ละอาชีพมีลักษณะงาน ความรับผิดชอบ รายได้ ความเสี่ยงในงานที่แตกต่างกันโดยเฉพาะงานในวิชาชีพพยาบาล

วิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่มีความเครียดสูง เนื่องจากต้องทำงานกับความเจ็บ-ความตายของมนุษย์ ต้องให้การดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อน หลากหลาย ความต้องการทางด้านสุขภาพของผู้ป่วยและญาติที่สูงขึ้น ความคาดหวังทางสังคม รวมถึงวิทยาการความก้าวหน้าของเทคโนโลยีทางการแพทย์ และการเกิดโรคอุบัติการณ์ใหม่ๆ ที่ทำให้พยาบาลต้องพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวให้ทันต่อโรคและเทคโนโลยีทางการแพทย์ สิ่งเหล่านี้ล้วนทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเครียดสูง นำไปสู่การทำงานที่ไม่มีความสุข (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสงวงศ์, 2555) โดยเฉพาะพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิที่ให้บริการสุขภาพสำหรับประชาชนทั่วไป โดยต้องใช้บุคลากรที่มีสุขภาพที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง มีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย มีศูนย์ความเป็นเลิศในการรักษาโรคที่มีความซับซ้อน อีกทั้งยังมีการแข่งขันด้านคุณภาพและความรวดเร็วในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐยังเป็นศูนย์กลางทางด้านวิชาการการวิจัยและมุ่งเน้นการบริการที่มีคุณภาพ (ทัศนยา บุญทอง, 2542) ประชาชนที่มารับบริการและอยู่ในความรับผิดชอบต่อประชาชนของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิระดับต้น 1 : 5,000 และในระดับสูงมีความต้องการสูงถึง 1 : 15,000 (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2555) ดังนั้นจากลักษณะของผู้มารับบริการ ลักษณะงานและปริมาณที่เพิ่มสูงขึ้น จึงส่งผลต่อระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากการทบทวนงานวิจัยที่ศึกษาความสุขในงานของ

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐได้แก่ งานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พบว่าพยาบาลมีความสุขในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่พิจารณารายข้อด้านความพึงพอใจในงาน พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมในงานอยู่ในระดับปานกลางและมีความสุขด้านความพึงพอใจในชีวิตก็อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายข้อพบว่ามีความสุขในงานและการได้ดำรงตำแหน่งที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณีภา สืบสุข (2548) ที่ศึกษาระดับความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าความสุขในงานด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับสูงแต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้รับค้ายกย่อง ชมเชย หรือได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อประสบความสำเร็จในการทำงานและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังมีการศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ของ พนิชา บุตรปัญญา (2551) พบว่าคุณภาพชีวิตด้านความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จึงเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีความสุขในงานลดลง ซึ่งหากความสุขในงานลดลง ทำให้เกิดการขาดงาน มีความคิดจะลาออกโอนย้ายตามมา (กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549) หากพยาบาลมีความสุขในงานก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานออกมาดีมีประสิทธิภาพองค์กรมีความก้าวหน้า บุคลากรยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร (ศิริพันธ์ สอนสุทธิ์, 2552)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ที่มุ่งเน้นความสุขของคนทำงาน องค์กรพยาบาลก็ให้ความสำคัญของความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง แต่จากผลกระทบที่กล่าวมาข้างต้น ยังส่งผลให้ความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพลดลง ดังนั้นควรมีการวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อจะได้เป็นข้อมูลพื้นฐานในส่งเสริมให้เกิดความสุขในงาน เนื่องจากประเด็นในการเพิ่มความสุขและสร้างเสริมความคงอยู่ในวิชาชีพจะต้องมีการดำเนินการทั้งในระดับโครงสร้างองค์กรและในระดับปฏิบัติการ (ศิริพร จิรวัดน์กุล และคณะ, 2555) การวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารองค์กรพยาบาล จากที่กล่าวข้างต้นในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นองค์กรขนาดใหญ่ ให้การบริการผู้ป่วยที่ซับซ้อน จากภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้น พยาบาลวิชาชีพยังต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันกับลักษณะงานที่เปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้พยาบาลเกิดความเครียดและความกดดันในงานสูง ความสุขในงานจึงลดลง การศึกษาความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผ่านมา มีการใช้เครื่องมือวัดความสุขในงานที่แตกต่างกันและมีข้อจำกัดหลายประการ จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดที่ถูกนำมาสร้างและพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ 1) แนวคิดของ Furnham and Brewin (1990) 2) Diener (2000) และ 3) Manion (2003) ซึ่งผู้เขียนแนวคิดดังกล่าวเสนอองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความสุขในงานไว้ แต่ไม่ได้พัฒนาเครื่องมือวัดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงาน เมื่อผู้วิจัยนำแนวคิดดังกล่าวมาพิจารณา

องค์ประกอบแต่ละด้านพบว่า ส่วนใหญ่เป็นการวัดปัจจัยเชิงเหตุที่ทำให้เกิดความสุขในงาน เช่น ความสุขในงาน (Joy at work) ของ Manion (2003) เป็นผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่สัมภาษณ์พยาบาลเกี่ยวกับสิ่งที่ทำให้พยาบาลมีความสุขในงาน โดยพบว่า ความสุขในงาน เกิดจาก 4 ประเด็นหลัก คือ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับ นักวิจัยไทยนำข้อค้นพบดังกล่าวมาพัฒนาเครื่องมือที่ใช้กับงานวิจัยของตนเอง เช่น งานวิจัยของ พรรณิภา สืบสุข (2548) กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) และวิภาวรรณ บุญมั่ง (2552) ข้อคำถามส่วนใหญ่จึงเป็นเหตุที่ทำงานพยาบาลเกิดความสุขในงาน ไม่ได้วัดพฤติกรรมที่แสดงออกว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในงาน ส่วนแบบวัดที่พัฒนาตามแนวคิด Subjective well being ของ Diener (2000) ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547 และลักขมี สุตดี, 2550) เมื่อวิเคราะห์แต่ละรายด้าน สิ่งที่แสดงออกถึงความสุขในงานคือ ด้านอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบ ส่วนด้านความพึงพอใจในชีวิตและความพึงพอใจในงานล้วนเป็นเหตุทำให้เกิดความสุขในงาน นอกจากนี้แนวคิด Subjective well being ของ Diener เป็นแนวคิดที่กล่าวว่า งานเป็นส่วนหนึ่ง ที่ทำให้สุขภาพสุขสมบูรณ์เท่านั้น จึงไม่ใช่แนวคิดความสุขในงานโดยตรง ส่วนแบบวัดที่พัฒนามาจากแนวคิดของ Furnham and Brewin (1990) มีองค์ประกอบ 3 ด้านคือ ความสนุกในงาน ความสำเร็จและความพึงพอใจในงาน และความสุขใจสุขกาย (ศิริพันธ์ สอนสุทธิ, 2552) พบว่าองค์ประกอบที่แสดงถึงความสุขในงาน คือความสนุกในงาน ส่วนองค์ประกอบอื่นก็เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในงาน เช่น เมื่อทำงานสำเร็จทำให้พยาบาลรู้สึกมีความสุขในการทำงาน เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าเครื่องมือวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นเครื่องมือที่วัดปัจจัยที่เป็นเหตุแห่งความสุขมากกว่าที่จะวัดระดับความสุขในงานที่เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงพยาบาลมีความสุขในงานที่แท้จริง ดังที่ DeVellis (2012) กล่าวว่า การพัฒนาเครื่องมือวัดตัวแปรแฝงหรือตัวแปรทางจิตวิทยา ต้องพัฒนาเครื่องมือที่วัดระดับของตัวแปรมากกว่าที่จะนำองค์ประกอบที่ทำให้เกิดตัวแปรนั้นๆ มาใช้วัดแล้วแปลความหมายเป็นระดับของตัวแปรนั้น ซึ่งความสุขในงานถือว่าเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาตัวหนึ่ง ที่ไม่สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือทางกายภาพ จำเป็นต้องสร้างข้อคำถามที่เป็นตัวแทนของพฤติกรรมดังกล่าวแทน ดังนั้นข้อคำถามในแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่ในปัจจุบัน ยังพบข้อจำกัดที่เป็นการวัดองค์ประกอบของปัจจัยเชิงเหตุที่สัมพันธ์กับความสุขในงานแต่ไม่ได้วัดสิ่งที่แสดงว่าพยาบาลมีความสุขในงานหรือไม่อย่างไร นอกจากนี้เครื่องมือดังกล่าวถูกพัฒนาขึ้นเพื่อใช้สำหรับงานวิจัยเฉพาะเรื่อง โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเฉพาะความตรงตามเนื้อหาและตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาคเท่านั้น ยังไม่มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมืออย่างครบถ้วน เช่น Inter-item correlation, Item to total Correlation หรือความตรง



เชิงโครงสร้าง ด้วยข้อกีดขัดของเครื่องมือเหล่านี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ได้องค์ประกอบของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เป็นแบบวัดที่สามารถวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพได้โดยตรง

ในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยนั้น ธวัชชัย วรพงศธร และคณะ (2547) เสนอว่าการพัฒนาเครื่องมือซึ่งเป็นตัวแปรแฝงหรือตัวแปรทางจิตวิทยา ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงจำเป็นต้องสร้างข้อคำถามเพื่อใช้ประเมินพฤติกรรมเหล่านั้นแทน ควรเริ่มจากการสัมภาษณ์เนื้อหาที่เป็นพฤติกรรมของตัวแปรนั้นๆ ก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการวิจัยนำร่องเพื่อหาคำสำคัญของพฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในงาน โดยสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 21 คน เมื่อเดือนมิถุนายน 2557 ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต หอผู้ป่วยทั่วไป นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาสามารถจำแนกพฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในงานได้ 3 ด้านคือ 1) ความกระตือรือร้นในงาน ได้แก่ ความกระฉับกระเฉงในงาน คล่องแคล่ว รู้สึกอยากทำงาน 2) ความสนุกกับงาน ได้แก่ ยิ้มแย้มแจ่มใสกับผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน ทำงานโดยไม่มีเงื่อนไของเวลามากำหนด มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์กร และ 3) ความรักในงาน ได้แก่ เต็มใจให้บริการและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออก อยากจะพัฒนาปรับปรุงให้หน่วยงานดีขึ้น จะเห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แสดงถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยอื่นๆ ที่ประเมินจากปัจจัยเชิงเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพ สามารถวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างแท้จริง โดยใช้แนวคิดการพัฒนาเครื่องมือวิจัยของ DeVellis (2012) เพื่อจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารนำมาเป็นเครื่องมือในการวัดความสุขของพยาบาลวิชาชีพและนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพให้มีความสุขในงานเพิ่มขึ้น

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. เพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่พัฒนาขึ้น

## แนวคิดเบื้องต้น

ความสุขในงานเป็นดัชนีชี้วัดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นจึงมีความสำคัญที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ เช่นเดียวกับวิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีความเครียดสูง ดังนั้นพยาบาลที่ปฏิบัติงานอาจมีความสุขในงานที่แตกต่างกันจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า แบบวัดความสุขในงานในปัจจุบัน มีเฉพาะแบบวัดความสุขของคนทำงานทั่วไป ไม่ได้เฉพาะเจาะจงในสาขาอาชีพ ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพต้องทำงานกับชีวิตมนุษย์ เสี่ยงกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน ยิ่งส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าควรมีแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะ ซึ่งแบบวัดที่ใช้วัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการศึกษาจะใช้สำหรับงานวิจัยเฉพาะเรื่องเท่านั้นและไม่ได้ผ่านการตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ครบถ้วน เมื่อศึกษาแนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างเครื่องมือวัดความสุขในงาน ก็พบว่าไม่ได้เป็นแนวคิดที่กล่าวถึงความสุขในงานโดยตรง และเมื่อพิจารณารายด้านของแต่ละแนวคิด ส่วนใหญ่เป็นการวัดปัจจัยเชิงเหตุที่ทำให้เกิดความสุขมากกว่าวัดตัวแปรที่แสดงถึงความสุขอย่างแท้จริง ซึ่ง DeVellis (2012) กล่าวว่า การวัดตัวแปรแฝงหรือตัวแปรทางจิตวิทยานั้น ควรวัดในระดับของตัวแปรมากกว่าวัดองค์ประกอบที่ส่งผลต่อตัวแปรนั้นๆ ดังนั้นในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดในการพัฒนาเครื่องมือของ DeVellis (2012) ในการพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ได้แบบวัดที่สามารถวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างแท้จริง

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงานคือ ความสุข (Happiness) ของ Furnham and Brewin (1990) ความสุขสมบูรณ์ (Well being) ของ Warr (1990) ความอยู่ดีมีสุข (Subjective well being) ของ Diener (2000) ความสนุกในงาน (Joy at work) ของ Manion (2003) ความสุขในงาน ของ รัชมน วรรณพิณ (2553) และ การศึกษานำร่องโดยการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้นำมาบูรณาการเป็นแนวคิดเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งได้องค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสนุกในงาน 2) ความกระตือรือร้นในงาน และ 3) ความรักในงาน จากแนวคิดเบื้องต้นผู้วิจัยจะนำไปบูรณาการกับเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 25 คน เกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ แล้วจึงนำไปพัฒนาเครื่องมือวิจัยตามแนวคิดของ DeVellis (2012) ต่อไป

## ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

### 1. การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

1.1 ประชากรที่ศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพ ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป หัวหน้างาน หรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลระบุว่าเป็นผู้มีความสุขในงาน ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

### 1.3 ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย คือแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

### 2. การตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.1 ประชากรที่ศึกษา คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

2.2 กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป ในโรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โดยแบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิด Benner (1984)

2.3 ตัวแปรที่ศึกษาวิจัย คือการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ความเที่ยงและความตรงเชิงโครงสร้าง

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. **ความสุขในงาน** หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางบวกของพยาบาลวิชาชีพต่องาน วิชาชีพพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่ วัดด้วยแบบวัดความสุขในงานที่พัฒนาขึ้น จากการสัมภาษณ์พยาบาล วิชาชีพระดับปฏิบัติการ และการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงาน คือความสุข (Happiness) ของ Furnham and Brewin (1990) ความสุขสมบูรณ์ (Well being) ของ Warr (1990) ความอยู่ดีมีสุข (Subjective well being) ของ Diener (2000) ความ

สนุกในงาน (Joy at work) ของ Manion (2003) และความสุขในงาน ของ รัชมน วรรณพิน (2553) มาบูรณาการเป็นแนวคิดเบื้องต้นในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความสนุกในงาน ความกระตือรือร้นในงานและความรักในงาน

**2. การพัฒนาแบบวัดความสุขในงาน** หมายถึง การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพตามวิธีการของ DeVellis (2012) โดยประกอบด้วยการกำหนดแนวคิดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการทบทวนวรรณกรรมและสัมภาษณ์นัรื่องพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับพฤติกรรมความสุขในงานบูรณาการกับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ ต้องค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ นำมาสร้างข้อคำถามและออกแบบลักษณะของมาตรวัด กำหนดจำนวนคำตอบให้กับคำถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างแสดงระดับความคิดเห็น นำรายการข้อคำถามตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิและปรับแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำแบบวัดที่ได้ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเที่ยงและปรับแก้ไขข้อคำถาม แล้วนำแบบวัดไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของข้อมูลแล้วจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค วิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item analysis) เพื่อพิจารณาข้อคำถามว่าควรตัดทิ้งหรือคงไว้

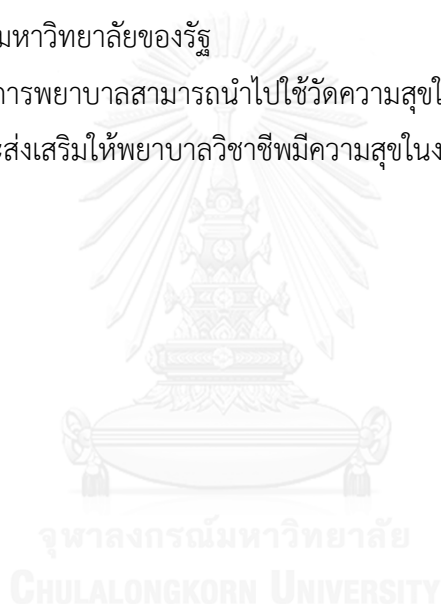
**3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ** หมายถึง การตรวจสอบคุณสมบัติของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากความสุขในงานเป็นตัวแปรที่มีคุณลักษณะทางจิตวิทยาเกี่ยวกับความรู้สึกภายในจิตใจ ไม่สามารถวัดได้โดยตรง จึงตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) โดยวิธีการสกัดปัจจัยทางองค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) และหมุนแกนแต่ละปัจจัยด้วยวิธีการไดเรกต์ออบลิมีน (Directed oblimin) เพื่อตัดแยกตัวแปรพฤติกรรมให้อยู่ในองค์ประกอบแต่ละด้าน พิจารณาค่าน้ำหนักปัจจัยและตั้งชื่อองค์ประกอบแต่ละรายด้าน

**4. พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึง บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรีที่ประกอบวิชาชีพพยาบาลและได้ขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง โดยปฏิบัติงานประจำตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป

5. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ หมายถึง สถานบริการทางด้านสุขภาพ ซึ่งอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลและการบริหารงานของคณะแพทยศาสตร์ในแต่ละมหาวิทยาลัย สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีขนาดเตียงมากกว่า 500 เตียง มีศักยภาพในการบริการด้านสุขภาพในระดับตติยภูมิและตติยภูมิตั้งแต่ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

#### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้วัดพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำไปใช้วัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในงาน



## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
  - 1.1 บริบทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
  - 1.2 บทบาทหน้าที่ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
  - 1.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. ความสุขในงาน
  - 2.1 ความหมายของความสุขในงาน
  - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในงาน
  - 2.3 ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขในงาน
  - 2.4 ความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
3. การพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในงาน
  - 3.1 การพัฒนาเครื่องมือวัดตัวแปรทางจิตวิทยา
  - 3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทางจิตวิทยา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 ความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ
  - 4.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 1. โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

##### 1.1 บริบทโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นสถานบริการทางด้านสุขภาพที่บริหารงานตามหลักนโยบายของรัฐบาล โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยการบริหารโรงพยาบาลอยู่ภายใต้สังกัดคณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัยต่างๆ เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการในระดับตติยภูมิ ให้บริการทางด้านสุขภาพอย่างครอบคลุม ทั้งด้านป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพ ฟื้นฟูสุขภาพและด้านการรักษาโรค โดยเฉพาะผู้รับบริการที่มีปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อน

ต้องใช้แพทย์เฉพาะทางแต่ละสาขาในการดูแลรักษาและใช้อุปกรณ์เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย ในการตรวจวินิจฉัยโรค (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543) มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในระบบ การบริการสุขภาพ (นียดา ผุยเจริญ, 2545) อีกทั้งยังให้การบริการด้านวิชาการและการศึกษาวิจัยทาง การแพทย์ เป็นสถานที่จัดฝึกอบรมและสถานที่สำฝึกปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ โดยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่จัดตั้งขึ้นมีทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ซึ่งในปัจจุบัน มีจำนวนทั้งหมด 9 แห่ง ส่วนกลางคือกรุงเทพมหานครมี 2 แห่งได้แก่โรงพยาบาลศิริราชและ โรงพยาบาลรามาธิบดี อยู่ภายใต้การดูแลของมหาวิทยาลัยมหิดล ภาคกลางและปริมณฑลมี 2 แห่ง ได้แก่โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์และโรงพยาบาลศูนย์ การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ส่วนเขตภูมิภาคอื่น ประกอบด้วย ภาคเหนือ 2 แห่ง คือโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยนเรศวร ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2 แห่งได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นและ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี และภาคใต้ มี 1 แห่งได้แก่ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ สำหรับโครงสร้างระบบการบริหาร ของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ส่วนใหญ่จะแบ่งสายงานการดำเนินงานเป็นแผนกหรือ ภาควิชา เช่น แผนกศัลยศาสตร์ แผนกอายุรศาสตร์ แผนกกุมารเวชศาสตร์ เป็นต้น ซึ่งในส่วนของ พยาบาลวิชาชีพจะอยู่ภายใต้การดูแลของฝ่ายการพยาบาลหรือกองการพยาบาลโดยจะมีการแบ่งสาย การบังคับบัญชาเป็นแต่ละแผนกเช่นกัน โดยฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่จะอยู่ภายใต้สายการบังคับ บัญชาของคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยนั้นๆ

## 1.2 บทบาทหน้าที่ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในด้านการบริการ พยาบาล โดยโครงสร้างสายการบังคับบัญชาจะขึ้นตรงกับคณะแพทยศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งใน ฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่จะแบ่งสายการบริหารงานเป็นแผนก โดยในสายการบังคับบัญชาการของ ฝ่ายการพยาบาล ขึ้นอยู่กับการบริหารของแต่ละโรงพยาบาล โดยทั่วไป จะประกอบด้วย หัวหน้าฝ่าย การพยาบาล เป็นผู้บริหารทางการพยาบาลระดับสูง รองลงมาได้แก่ หัวหน้างานการพยาบาล ผู้ตรวจการพยาบาลและหัวหน้าหอผู้ป่วยที่เป็นผู้บริหารการพยาบาลระดับต้น ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีหน้าที่ในการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้อง ตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการสนับสนุนและส่งเสริม การศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล เพื่อเพิ่มศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยให้มี

ประสิทธิภาพ มีการนำองค์ความรู้จากงานวิจัยมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย ดังนั้นจึงสามารถสรุปบทบาทหน้าที่หลักที่สำคัญของฝ่ายการพยาบาลได้ดังนี้

1.2.1 ด้านการบริหาร ผู้บริหารของฝ่ายการพยาบาลมีหน้าที่ในการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องตามนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล นำนโยบายแผนการดำเนินงานที่กำหนดลงสู่หน่วยงานและผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็นส่วนกลางในการเก็บรวบรวมข้อมูลปัญหาต่างๆ ที่พบในการปฏิบัติงาน เพื่อส่งถึงผู้บริหารในระดับสูงขึ้นไปและยังมีหน้าที่ในการติดต่อประสานงาน ให้ความร่วมมือกับทีมสหสาขาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

1.2.2 ด้านการบริการ แบ่งเป็น 2 ส่วนงานหลัก คือการให้บริการทางการพยาบาล สำหรับผู้ป่วยและผู้รับบริการทุกแผนก ซึ่งการแบ่งแผนกในแต่ละโรงพยาบาลอาจมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล อีกส่วนคือการให้บริการด้านสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและที่อยู่อาศัย หอพักพยาบาล แหล่งอำนวยความสะดวกสำหรับบุคลากรของฝ่ายการพยาบาล

1.2.3 ด้านวิชาการ คือมีหน้าที่ในการวางแผนและพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาต่อและการพัฒนางานวิจัย การจัดหาแหล่งทุนสำหรับบุคลากรในการพัฒนาด้านวิชาการ รวมถึงงานบริการทางด้านสุขศึกษาของโรงพยาบาลที่จัดให้สำหรับผู้รับบริการและบุคลากรที่สนใจ

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าฝ่ายการพยาบาลเป็นองค์กรที่มีความสำคัญสำหรับพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากเป็นองค์กรที่เป็นสายการบังคับบัญชาหลักของพยาบาลวิชาชีพเป็นสื่อกลางในการนำนโยบายจากผู้บริหารระดับสูงสู่ระดับปฏิบัติการและเป็นองค์กรสำคัญในการพัฒนาและส่งเสริมพยาบาลวิชาชีพให้มีศักยภาพ ให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

### 1.3 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในปัจจุบัน เป็นสถานบริการพยาบาลที่ให้บริการทั้งทางด้านสุขภาพและบริการทางด้านวิชาการ เป็นแหล่งฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติของบุคลากรทางการแพทย์ มีการแข่งขันกันสูงขึ้นเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารงานออกนอกระบบราชการ ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ที่สำคัญในปัจจุบันคือการสร้างและพัฒนามาตรฐานการพยาบาล สร้างผลงานวิจัยผลงานทางวิชาการใหม่ๆ ในด้านการบริการพยาบาล เพื่อที่จะช่วยในการพัฒนาองค์กรพยาบาลของโรงพยาบาลและพยาบาลเป็นกำลังขับเคลื่อนที่สำคัญ ที่จะทำให้งานขององค์กร ของโรงพยาบาล บรรลุเป้าหมาย ในปัจจุบันความต้องการทางด้านสุขภาพสูงขึ้น สถานบริการด้านสุขภาพก็มีจำนวน



เพิ่มขึ้นทั้งภาครัฐและเอกชน เมื่อการบริการพยาบาลมีคุณภาพได้มาตรฐานก็จะเป็นส่วนช่วยดึงดูดให้ ผู้รับบริการมาใช้บริการได้เพิ่มขึ้น

### 1.3.1 บทบาทหน้าที่พยาบาลวิชาชีพตามพระราชบัญญัติวิชาชีพ

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจึงต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพตาม พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) ที่กล่าวไว้ว่าพยาบาลวิชาชีพมี บทบาทในการปฏิบัติหน้าที่ให้การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน ดังนี้

- 1) สอนและให้คำแนะนำ เป็นที่ปรึกษาและแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพอนามัย
- 2) ปฏิบัติต่อร่างกายและจิตใจให้กับบุคคลรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อ ลดปัญหาความเจ็บป่วย บรรเทาอาการ ลดการลุกลามของโรคและฟื้นฟูสุขภาพของร่างกาย ตามหลัก ในการดูแลรักษา ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและฟื้นฟูสุขภาพบุคคลให้กลับมาสู่ภาวะปกติ
- 3) ปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาลที่กำหนดเพื่อรักษาอาการเบื้องต้นของ โรครวมถึงการให้ภูมิคุ้มกันในการรักษาโรค
- 4) การช่วยเหลือแพทย์ในทำการและการดูแลรักษาโรค

### 1.3.2 บทบาทหน้าที่พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นว่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีศักยภาพในการ ให้บริการด้านสุขภาพในระดับตติยภูมิ (ทัศนาศูนย์, 2543) ดังนั้น สมจิต หนูเจริญกุล (2543) ได้ กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในระดับตติยภูมิไว้ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านการประเมินสุขภาพของผู้ป่วยและผลกระทบที่มีต่อผู้รับบริการโดย ใช้ทักษะการประเมินในขั้นสูงเพื่อให้สามารถวินิจฉัยปัญหาสุขภาพที่ซับซ้อนได้ถูกต้องและรวดเร็ว
- 2) ด้านการจัดการปัญหาที่มีความวิกฤตและฉุกเฉินของผู้รับบริการได้อย่าง มีประสิทธิภาพ สามารถประเมินและให้การช่วยเหลือในภาวะวิกฤตได้อย่างรวดเร็วและปลอดภัย รวมถึงการตัดสินใจและจัดการกับภาวะฉุกเฉินโดยใช้ทักษะการบริหารจัดการและการประสานงาน
- 3) ด้านการบริหารจัดการและการประสานงานกับทีมสุขภาพเพื่อให้ ผู้รับบริการได้รับการแก้ไขที่ทันเวลาที่ มีประสิทธิภาพและได้รับการรักษาต่อเนื่อง ติดต่oprสานงาน กับบุคลากรทีมสุขภาพในระดับปฐมภูมิเพื่อส่งต่อผู้ป่วย พร้อมทั้งเป็นที่ปรึกษาทีมสุขภาพในชุมชน ผู้ป่วยและครอบครัวให้มีการปรับแผนการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยการพึ่งพาตนเอง
- 4) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้รับบริการ ให้สามารถดูแลตนเองและพึ่งพา ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะกับวิถีชีวิตของตนเองและชุมชน สอนแนะนำทักษะในการดูแล ตนเอง การปรับพฤติกรรมและแบบแผนการดำเนินชีวิต การสร้างพฤติกรรมใหม่ในการส่งเสริม สุขภาพ การให้คำปรึกษาแก่ผู้รับบริการทั้งผู้ป่วยและครอบครัว

5) ด้านการพัฒนามาตรฐานการพยาบาลและนวัตกรรมการพยาบาลเนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในระดับตติยภูมิและระดับตติยภูมิต้องใช้เทคโนโลยีในการรักษาและให้การพยาบาลที่มีความหลากหลายและซับซ้อน จึงต้องมีการพัฒนาตนเองและมาตรฐานการพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพและมาตรฐานในการดูแลผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพ

6) ด้านการพิทักษ์สิทธิของผู้ป่วยและครอบครัว เป็นการมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล เปิดโอกาสให้เลือกการรักษาตามสิทธิผู้ป่วย ประสานประโยชน์ให้ผู้รับบริการในเรื่องค่าใช้จ่าย และการบริการที่ควรได้รับอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม

จากที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นจะเห็นได้ว่า บทบาทของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่ามีภาระงานที่หลากหลาย ทำงานร่วมกับกับสหสาขาวิชาชีพ มีการพัฒนาระบบการพยาบาลโดยใช้พื้นฐานของการวิจัยและนำทฤษฎีการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านการบริการพยาบาล อีกทั้งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐยังเป็นแหล่งฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติของบุคลากรทางการแพทย์ ดังนั้นจะเห็นได้ว่าบทบาทของพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจะครอบคลุมทั้งในเรื่องการปฏิบัติการพยาบาล การบริการด้านวิชาการ การบริหารจัดการและการศึกษาวิจัย เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้มาพัฒนาศักยภาพของตนเองและองค์กรให้ตอบสนองสนองความต้องการของผู้รับบริการ ในระดับตติยภูมิที่ต้องใช้เทคโนโลยีและการรักษาที่ซับซ้อนและทันสมัย ให้บริการที่ได้มาตรฐาน พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะนำองค์กรและโรงพยาบาลไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

จากลักษณะของโรงพยาบาลและการจำแนกระดับของโรงพยาบาลตามเกณฑ์ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2555) และการแข่งขันทางด้านบริการสุขภาพในปัจจุบันความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการสูงขึ้น การบริการต้องได้มาตรฐาน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐซึ่งมีศักยภาพให้การบริการอยู่ในระดับตติยภูมิ (ทัศนาศา บัญทอง, 2543) ซึ่งพบว่าประชาชนที่อยู่ในความรับผิดชอบประมาณ 1,000,000 คน และเป็นจำนวนถึง 2,000,000 คนในโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง อัตรากำลังคนทางด้านสาธารณสุขต่อจำนวนประชาชนก็สูงขึ้นเช่นกันคือในระดับตติยภูมิความต้องการพยาบาลต่อประชาชนของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ 1 : 5,000 ในระดับต้นและในระดับสูงมีความต้องการสูงถึง 1 : 15,000 ดังนั้นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจัดอยู่ในโรงพยาบาลตติยภูมิในระดับสูง จากลักษณะงานที่ต้องให้บริการทั้งทางด้านสุขภาพและบริการทางด้านวิชาการ ภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้นของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐจากอัตราส่วนพยาบาลต่อประชาชนที่สูงถึง 1 : 15,000 ความรับผิดชอบสูงขึ้น ย่อมส่งผลต่อความเครียดและความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ จึงควรมีการสร้างเครื่องมือเพื่อวัดความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าความสุขในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้อัตราการคงอยู่ในงานลดลงทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาลเพิ่มขึ้น ส่งผล

กระทบต่อการบริการด้านสุขภาพของประเทศ ทำให้มีประสิทธิภาพลดลง (กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549; กฤษดา แสวงดี และวิจิตรรา ศรีสุพรรณ, 2551; สุพรรณณี พุ่มแพง, 2556) จากที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยศึกษาในกลุ่มประชากรที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

## 2. ความสุขในงาน

ความสุขในงาน เป็นแนวคิดหนึ่งที่บุคคลวัยทำงานต้องการให้เกิดขึ้น หากบุคคลมีความสุขในงานแล้ว จะทำให้บุคคลทุ่มเทตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความสำเร็จในงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ในเนื้อหาส่วนนี้ ผู้วิจัยขอเสนอ ความหมายของความสุขในงาน แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงานและปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขในงาน

### 2.1 ความหมายของความสุขในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม มีผู้ให้ความหมายความสุขในงานไว้ดังนี้

Furnham and Brewin (1990) ได้กล่าวว่า ความสุขในงานเป็นอารมณ์ทางบวกซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่างกัน โดยเมื่อมีความสุขในงานบุคคลนั้นๆ จะแสดงออกมาด้วยความชอบ ความเพลิดเพลิน รู้สึกพึงพอใจที่ได้ทำในสิ่งที่ต้องการทำและสิ่งที่ทำนั้นประสบผลสำเร็จ อีกทั้งยังได้กล่าวว่าความสุขที่สมบูรณ์จะต้องประกอบด้วยการที่บุคคลมีทั้งสุขภาพใจและสุขภาพกายที่แข็งแรง

Diener (2000) ได้ให้ความหมายของความสุขในงานไว้ว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงอารมณ์ ความรู้สึกที่ชื่นชอบ พอใจกับภารกิจหลักที่ทำซึ่งก็เป็นผลมากจากการทำงาน สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองให้ชีวิตมีคุณค่า ได้ทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ รู้สึกได้รับประสบการณ์ที่ดีและสำเร็จ

Manion (2003) ได้กล่าวว่าความสุขในการทำงานคือ ผลการตอบสนองของตนเองที่สร้างสรรค์ จากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล มีความรู้สึกปลื้มใจทำให้นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บุคคลากรในองค์กรมีความผูกพันและเกิดความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดเป็นสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงาน มีความรู้สึกอยากจะทำปฏิบัติงาน มีความผูกพันในงานและทำให้เกิดความคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร

พวงเพ็ญ ชุณหพราน (2549) กล่าวว่า ความสุขในงานจะเกิดขึ้นได้นั้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลและองค์กร ซึ่งจะมีส่วนอย่างมากที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุข มีสุขภาพดีและมีผลผลิตของงานที่สูงขึ้นมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป ความสุขในงานหมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่ตอบสนองต่อประสบการณ์การทำงาน เป็นอารมณ์ทางบวก ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกชื่นชอบ พอใจในงานและภารกิจที่ทำ เกิดจากการตอบสนองของตนเองที่สร้างสรรค์จากการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ทำให้รู้สึกปลื้มใจ อยากปฏิบัติงาน นำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน มีความรักความผูกพันในองค์กร บุคลากรเกิดความสุขมีสุขภาพดีย่อมส่งผลต่อผลผลิตของงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยเสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานคือ ความสุข (Happiness) ของ Furnham and Brewin (1990) ความสุขสมบูรณ์ (Well being) ของ Warr (1990) ความอยู่ดีมีสุข (Subjective well being) ของ Diener (2000) ความสนุกในงาน (Joy at work) ของ Manion (2003) ความสุขในงาน ของ ธีชมนวรรณพิน (2553) องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2557) และดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy 8 plus) ของศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กรและสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2555)

### 2.2.1 แนวคิดความสุข (Happiness) ของ Furnham and Brewin

Furnham and Brewin (1990) เสนอองค์ประกอบของความสุขที่เกิดจากการทำงานไว้ดังนี้

1) ความสนุกสนาน (Enjoyment) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกในเชิงบวกกับประสบการณ์การทำงานที่ได้และรู้สึกปิติยินดีที่จะปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ รู้สึกว่างานที่ทำงานมีความหมายกับชีวิต ทำงานด้วยความเพลิดเพลิน ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริง มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร สามารถมีเวลาให้กับองค์กรได้เต็มที่

2) ความสำเร็จและความพึงพอใจ (Achievement and satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความพึงพอใจกับงานที่ตนได้ปฏิบัติ ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน ได้รับมอบหมายงานทำให้รู้สึกเป็นงานที่ท้าทายความสามารถในการที่จะทำให้สำเร็จ เกิดความพยายามที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ ส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่บุคคลนั้นกำหนดไว้

3) ความสุขใจและความสุขกาย (Vigour and health) หมายถึง การรับรู้ส่วนบุคคลว่างานเป็นสิ่งที่มีความหมายกับชีวิต รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ทำงาน มีพลังใจในการทำงานอย่างสุดความสามารถ ด้วยความกระฉับกระเฉงและรับรู้ถึงภาวะสุขภาพของตนเอง มีสุขภาพร่างกายจิตใจที่แข็งแรง มีความพร้อมในการเผชิญและจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2.2 แนวคิดความสุขสมบูรณ์ (Well being) ของ Warr

Warr (1990) เสนอองค์ประกอบของการวัดความสุขสมบูรณ์ที่เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน (Job-related affect) และเป็นประสบการณ์ของบุคคลนั้นๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับงาน (Non-job affect) ในส่วนของการรับรู้ความสุขที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่

- 1) ความตื่นเต้นในงาน (Arousal) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกสนานกับการทำงาน ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในขณะทำงาน
- 2) ความพอใจในงาน (Pleasure) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน เกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน พอดี เต็มใจและมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานของตนเอง
- 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiastic) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน โดยเกิดจากความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานอย่างคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง รู้สึกมีชีวิตชีวาขณะที่ตนเองทำงาน

## 2.2.3 แนวคิดความอยู่ดีมีสุข (Subjective well being) ของ Diener

Diener (2000) ได้อธิบายดัชนีการวัดความสุขของประชาชาติ ซึ่งเรียกว่า ความอยู่ดีมีสุข โดยอธิบายว่าการที่มนุษย์มีความสุขเกิดได้จากปัจจัยหลายอย่างที่มีความแตกต่างกันที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลนั้นๆ ให้เกิดความพึงพอใจในชีวิตแล้วนำมาซึ่งความสุข ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 1) ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่มีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นหรือกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายในชีวิตที่กำหนดไว้โดยมีความสอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถที่จะกระทำได้ตามตั้งใจ สมเหตุสมผล มีการยอมรับและเข้าใจกับสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องมีการปรับตัว
- 2) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) เป็นความรู้สึกส่วนบุคคลที่บุคคลนั้นได้กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก ตนเองชอบและพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความพึงพอใจเมื่องานที่ทำสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนมีความรู้สึกว่าการที่ทำนั้นมีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม
- 3) อารมณ์ทางบวก (Positive effect) เป็นความรู้สึกที่บุคคลนั้นๆ รู้สึกดี มีความสนุกสนานกับสิ่งที่ทำ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความศรัทธาในสิ่งที่ตนเองทำรวมถึงรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของสิ่งที่ได้กระทำ
- 4) อารมณ์ทางลบ (Negative effect) เป็นความรู้สึกที่บุคคลนั้นๆ รู้สึกไม่ดีกับสิ่งที่ทำ มีความคับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง มีความรู้สึกที่

อยากจะทำอะไรปรับปรุงพัฒนาสิ่งต่างๆ เหล่านั้นให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของตนให้มีความรู้สึกที่ดี

จากการศึกษาแนวคิดความสุข (Happiness) ของ Furnham and Brewin ความสุขสมบูรณ์ (Well being) ของ Warr และความอยู่ดีมีสุข (Subjective well being) ของ Diener ต่างกล่าวถึงองค์ประกอบที่เป็นทั้งปัจจัยเชิงเหตุและปัจจัยเชิงผลที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการดำเนินชีวิตทั่วไป โดยไม่ได้เป็นแนวคิดที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในงานโดยตรง เนื่องจากความสุขเป็นการรับรู้ส่วนบุคคล จึงมีนักวิจัยและนักวิชาการได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสุขในงานเพื่อให้ได้องค์ประกอบที่เกี่ยวกับประสบการณ์และการรับรู้ของบุคลากรทางด้านสุขภาพและพยาบาลวิชาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสุขในงานของบุคลากรทางด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาและส่งเสริมความสุขในงานของบุคลากรในองค์กร

#### 2.2.4 ผลการวิจัยความสนุกในงาน (Joy at work) ของ Manion

Manion (2003) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการรับรู้ของตนเองของบุคลากรทางด้านสุขภาพถึงความสุขในงานที่ทำว่าเป็นอย่างไรและความสุขที่หายไปเกิดจากปัจจัยเฉพาะบุคคลหรือเกิดจากปัจจัยขององค์กร จากสภาพแวดล้อมที่มีการแข่งขันทางการเงินของแต่ละองค์กร ความต้องการบริการสุขภาพของประชาชนสูงขึ้นและจากภาวะการขาดแคลนพยาบาลในปัจจุบัน ซึ่งพบว่าความสนุกในงาน จากประสบการณ์ของบุคลากรทางด้านสุขภาพ ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก ได้แก่

1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสังคมนการทำงานจากการที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดี ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดการสนทนากันอย่างเป็นมิตร เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ทำให้เกิดมิตรภาพที่ดีในระหว่างที่ปฏิบัติงานกับบุคลากรระดับต่างๆ ที่ต้องมีการติดต่อและปฏิบัติงานร่วมกัน

2) ความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ของบุคคลถึงความรู้สึกรักและความรู้สึกผูกพันกับงาน โดยรับรู้ว่ามีภารกิจ หน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกกับงานที่ได้ทำ มีความรู้สึกเพลิดเพลินและสนุกสนานเมื่อปฏิบัติงาน มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น อีกทั้งยังรู้สึกภูมิใจในตนเองที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้นๆ

3) ความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสำเร็จ เกิดผลลัพธ์ในงานทางบวก ทำให้รู้ว่ามีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจ การปฏิบัติงานให้สำเร็จ ส่งผลต่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์กร

4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน และรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับในการทำงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ อีกทั้งยังได้รับการคาดหวังที่ดีจากการปฏิบัติงาน สามารถร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับผู้ร่วมงานและใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่อง

### 2.2.5 ผลการวิจัยความสุขในงาน (Work happiness) ของ ธีชมน วรรณพิน

ธีชมน วรรณพิน (2553) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ที่ได้รับรางวัลพยาบาลดีเด่นหรือได้รับการยอมรับจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสุขในการทำงาน มีความยิ้มแย้มแจ่มใส กระจ่างใสในการทำงาน จำนวน 12 คน พบว่าประสบการณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมี 6 ประเด็นหลักคือ

1) ใจที่เบิกบานจากการดูแลคนไข้ด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ โดยความสุขที่แท้จริงในการดูแลผู้ป่วยคือการที่พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่ให้ผู้ป่วยได้รับการบริการที่มีคุณภาพและดีที่สุดในขณะนั้นพยาบาลจึงนำวิธีการจัดการกับงานที่หลากหลาย การนำความรู้มาจัดการปัญหาให้ผู้ป่วยเกิดความสบายขึ้นทั้งร่างกายและจิตใจ ประสบการณ์ในการทำงานยังสอนให้ดูแลผู้ป่วยโดยคำนึงถึงด้านจิตใจ สภาพร่างกายและความต้องการที่แท้จริงของผู้ป่วยเป็นหลัก ให้บริการพยาบาลด้วยความเอื้ออาทร จากทักษะการทำงานที่หลากหลายเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การดูแลผู้ป่วยมีคุณภาพสูงขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่าคุณค่าและมีความภาคภูมิใจในตนเองและภูมิใจในวิชาชีพที่ได้ช่วยเหลือให้ผู้อื่นและสังคม ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในงาน

2) ปรับตัวกับงานได้เมื่อไหร่ ช่วยให้แต่ละวันเวลาได้ทั้งงานและความสุข คือความสุขในงานที่เกิดขึ้นเมื่อพยาบาลวิชาชีพสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน พร้อมกับความเข้าใจในงานและมีความรู้สึกรับผิดชอบในงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้จักศึกษาเพิ่มเติม สังเกต เรียนรู้เรียงลำดับความสำคัญของงานช่วยให้พยาบาลสามารถปรับตัวกับงานและปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน ผู้รับบริการได้ เข้าใจและยอมรับบุคลิกภาพความแตกต่างระหว่างบุคคล ทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและราบรื่นในทุกวัน ทุกเวลาที่ทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นภายหลังจากพยาบาลวิชาชีพมีการปรับตัวกับงาน ปรับตัวกับผู้ร่วมงานและปรับตัวกับผู้รับบริการได้

3) สุขกาย สบายใจเมื่อได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและปลอดภัยเป็นความสุขที่เกิดขึ้นเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้ทำงานอยู่ในสภาพสิ่งแวดล้อมในงานที่ดี มีความอบอุ่นและปลอดภัย สิ่งแวดล้อมที่ดีและมีความอบอุ่นที่สำคัญ คือสิ่งแวดล้อมเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับสหสาขาวิชาชีพ ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นมิตร มีน้ำใจต่อกัน มีความรักใคร่เป็นห่วงกัน อยู่ร่วมกันแบบพี่น้องเป็นสังคมแห่งการเอื้ออาทร ทำให้พยาบาลเกิดความอบอุ่นใจและมี

ความสุขในงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่พร้อมใช้ มีระบบการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ทำงานและผู้รับบริการ จึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขกาย สบายใจที่ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและปลอดภัย ทำงานอย่างมีความสุข

4) สุขที่เพิ่มขึ้นจากการมีอิสระในงานที่ทำ เป็นความสุขในงานที่เกิดขึ้นหลังจากที่พยาบาลวิชาชีพได้สะสมประสบการณ์การทำงาน จนมีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วย มีการคิดตัดสินใจแก้ปัญหาการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความมั่นใจในการทำงานว่าสิ่งที่ตนทำเป็นสิ่งที่ถูกต้องและดีที่สุดสำหรับผู้ป่วยแต่ละราย ทำให้พยาบาลมีความรู้สึกว่ามีอิสระในการทำงานภายใต้ขอบเขตของวิชาชีพ ไม่ถูกกดดันจากเพื่อนร่วมงานและสหสาขาวิชาชีพ จึงส่งผลทำให้พยาบาลมีความรู้สึกดี ความพึงพอใจกับงานและผู้ร่วมงาน อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดความรัก ความยึดมั่นในองค์กรและอยากจะทำบริการพยาบาลที่มีคุณภาพต่อไป

5) ความรู้สึกดีจากการที่ผู้ร่วมงานและคนไข้ยอมรับ เป็นความสุขในงานที่เกิดขึ้นภายหลังจากการที่พยาบาลวิชาชีพได้ให้การดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความไว้วางใจและยอมรับในบทบาทและความสามารถของพยาบาลวิชาชีพนั้นว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ผู้ป่วยอาการดีขึ้น อีกทั้งผู้ป่วยและญาติยังรับรู้ถึงความตั้งใจทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ยอมรับในบทบาทหน้าที่ กล่าวคำขอบคุณ มอบรอยยิ้มหรือสิ่งของเล็กน้อยแทนคำขอบคุณ ทำให้พยาบาลมีความภูมิใจ มีความสุขงาน นอกจากนี้การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ถือว่าได้รับการยอมรับในสังคม ทำให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่าต่อสังคม ยิ่งส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพนั้นมีระดับความสุขที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน

6) สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ ความสามารถ คือการที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสทำงานที่ถนัด มีความสามารถทำให้เกิดทักษะในการทำงาน ส่งเสริมให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อโอกาสก้าวหน้าในงาน การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการเพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้น การที่ได้รับการส่งเสริมดังกล่าว จะทำให้พยาบาลวิชาชีพดึงศักยภาพของตนเองมาใช้ในงานได้สูงขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและสหสาขาวิชาชีพที่ทำงานร่วมกัน เห็นถึงความสามารถ ส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในงาน ช่วยให้ทำงานและอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานต่อไป

จากผลการศึกษาดังกล่าว แสดงให้เห็นมุมมองของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับความสุขในการทำงานว่าสามารถเกิดขึ้นทั้งในขณะที่ทำงานหรือภายหลังจากเสร็จภารกิจนั้น พยาบาลยังรู้สึกอึดใจ ปลื้มที่ได้ทำงานที่มีคุณค่า เป็นความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่น เกิดความรัก ความผูกพันในงาน รู้สึกเป็นสุขกับการทำงานวิชาชีพพยาบาล ซึ่งจะส่งผลดีต่อพฤติกรรมบริการ



ที่ดีของพยาบาล ให้การดูแลผู้ป่วยทั้งร่างกาย จิตใจและจิตวิญญาณ เกิดเป็นการบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ เป็นประโยชน์ทั้งต่อผู้ป่วยและองค์กร จากการศึกษาวิจัยพบว่าวิชาชีพมีความสุขในงาน ดังนั้นการวางแผนเพื่อพัฒนาความสุขจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขในงานที่แท้จริง

จากการศึกษาที่ผ่านมาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ภาระงานที่เพิ่มสูงขึ้นย่อมส่งผลกระทบต่อความเครียดของพยาบาล ทำให้ความสุขในงานของพยาบาลลดลง อัตราการคงอยู่ในงานก็ลดลง ทำให้เกิดการขาดแคลนพยาบาลเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อค่าบริการทางด้านสุขภาพของประเทศที่ทำให้มีประสิทธิภาพลดลง (กัลยารัตน์ อ่องคณา, 2549; กฤษดา แสงวดี และ วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2551; สุพรรณณี พุ่มแพ่ง, 2556) ดังนั้นในปัจจุบันจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 ที่ให้ความสำคัญกับความสุขของคนทำงาน โดยมีคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา ระบบสุขภาพและองค์กรทางการแพทย์เองก็เช่นกันต่างให้ความสำคัญกับความสุขในงานของคนในองค์กร เพราะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมาย จึงมีการหาแนวทางที่จะส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในงาน ลดอัตราการลาออก โอนย้าย เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนของบุคลากร จึงมีการนำแนวคิด องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) มาใช้ในองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีความสุขในงานและคงอยู่ในองค์กรต่อไป

#### 2.2.6 องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2557) ได้กล่าวว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) เป็นกระบวนการในการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย โดยกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กร โดยการจัดการองค์กรจะเน้นในการบริหารจัดการกับคนในองค์กรเป็นหลัก เนื่องจากมนุษย์ทุกคนล้วนแต่ปรารถนาความสุข แต่มีแนวทางอย่างไรที่จะจัดการความสุขเพื่อให้เกิดสมดุลของชีวิตและการใช้ชีวิต มีความฉลาดทางสติปัญญาสมดุลกับความฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล จึงมีการสร้างหลัก Happy 8 ประกอบด้วย 1) ร่างกายดี (Happy body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy relax) 3) น้ำใจดี (Happy heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) ครอบครัวดี (Happy family) 6) สังคมดี (Happy society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) และ 8) สุขภาพเงินดี (Happy money) เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม โดยมีความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐานความสุขแปดประการมีสมดุลชีวิต เกิดผลเป็นบุคคลที่มีสุขภาพดีดูแลตนเองไม่เป็นภาระแก่ใคร มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีคุณธรรม กตัญญู มีการเรียนรู้เป็นมืออาชีพในงานตนเอง รักและดูแลครอบครัว รักและดูแลองค์กร/สังคม

การสร้างความสุขในงานย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรตามความสุขของการทำงานด้วย ทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นผลประกอบการ

ขององค์กรที่ดีขึ้นเช่นกัน บุคลากรในองค์กรก็มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นทรัพยากรที่มีค่าและสำคัญขององค์กร เกิดความผูกพันในองค์กรลดอัตราการลาออก องค์กรประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาบุคลากรใหม่ นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี นำองค์ความรู้ที่ได้จากองค์กรไปเผยแพร่แก่ครอบครัวและชุมชน ทำให้เป็นชุมชนและสังคมแห่งความสุขต่อไปได้ สำหรับเครื่องมือในการสร้างสุขประกอบด้วย ทั้งหมด 5 เครื่องมือ ได้แก่

1) Happy model เป็นการนำเสนอโมเดลในการสร้างความสุขด้วยโมเดล Home โดยมององค์กรแห่งความสุขใน 3 มุมมอง คือในระดับองค์กร ระดับบริหารจัดการความสุข และระดับพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้เข้าใจลักษณะและแนวทางการสร้างความสุขในงาน

2) Happy workplace index เป็นเครื่องมือในการประเมินตนเองและวัดผลการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดความสุข ประกอบด้วย 10 มิติ คือ สุขด้วยการจัดการ สุขด้วยบรรยากาศการทำงาน สุขด้วยกระบวนการสร้างสุข สุขด้วยสุขภาพกายใจและสุขด้วยผลลัพธ์ขององค์กร

3) Happinometer เป็นเครื่องมือการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรรายบุคคลโดยแบ่งตัวชี้วัดคือ ข้อมูลทั่วไป 1 มิติ Happy 8 มี 8 มิติและ Happy plus มี 1 มิติ

4) Happy workplace R01 เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินความคุ้มค่าในการดำเนินการของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงานโดยประเมินจากข้อมูลการนำเข้า

5) Happy 8 menu เป็นการรวบรวมตัวอย่างของกิจกรรมการสร้างความสุขในแต่ละความสุข โดยแบ่งกิจกรรมเป็น 8 กลุ่ม ตาม Happy 8

6) HeHa (Holestic Enterprise Happiness Approach) เป็นเครื่องมือเสริมสร้างสุขภาวะองค์กรอย่างยั่งยืน เป็นระบบโดยอาศัยแนวคิดของการรักษาสมดุลของความสุขภายในองค์กร ด้วยการเพิ่มผลผลิตควบคู่กับการเสริมสร้างความสุขของทั้งผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร บนพื้นฐานของการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ต่างมุ่งเน้นในการสร้างสถานที่ทำงานหรือองค์กรให้น่าอยู่ ทำให้บุคลากรอยู่ในองค์กรมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีแต่เนื่องจากความสุขในเป็นการรับรู้เชิงอัตวิสัยส่วนบุคคล และปัจจุบันให้ความสำคัญกับความสุขของคนทำงานมากขึ้น ดังนั้นศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กรจึงได้ร่วมกับสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดลจึงได้มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขของบุคลากรรายบุคคล คือ Happinometer และ Happy 8 plus โดยเพิ่มมิติที่ 9 คือการงานดี (Happy work life) เพื่อสำรวจและประเมินความสุขได้ด้วยตนเอง

2.2.7 ดัชนีความสุขของคนทำงาน (Happy 8 plus) ของศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กร และสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพองค์กรและสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2555) ได้ร่วมกันพัฒนาเครื่องมือนี้เพื่อใช้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กรต่างๆ แล้วนำผลที่ได้มาสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของตนเอง โดยเครื่องมือนี้ประกอบด้วยแบบสำรวจฉบับเต็มและแบบสำรวจฉบับย่อ ฉบับเต็มมุ่งเน้นคนทำงานในองค์กรทุกภาคส่วน สำรวจความสุขของคนทำงาน Happy 8 plus ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 56 ข้อ ซึ่งวัด 9 มิติ คือ

1) ร่างกายดี (Happy body) คือการมีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ โดยที่การที่จะมีสุขภาพดีนั้น คนทำงานจะต้องเป็นคนกระทำด้วยตนเองไม่ได้ซื้อหามา กิจกรรมที่ทำให้สุขภาพดี เช่นการออกกำลังกาย เล่นกีฬาหลังเลิกงาน เป็นต้น

2) ผ่อนคลายดี (Happy relax) คือการรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต จากการทำงานที่รีบเร่งและแข่งขันทำให้คนทำงานเกิดความเครียด การผ่อนคลายเช่นการหากิจกรรมบันเทิงทำ มีช่วงเวลาในการพักผ่อน เพื่อลดความเครียดและความเหนื่อยล้าในการทำงาน

3) น้ำใจดี (Happy heart) คือการมีน้ำใจที่เอื้ออาทรต่อกันกับคนในองค์กร ลดปัญหาขัดแย้งก่อเกิดความสามัคคีและทำงานร่วมกันเป็นทีม การแสดงความห่วงใย แสดงความเข้าใจต่อปัญหาของผู้อื่นและองค์กร ร่วมกันสร้างและดูแลให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า

4) จิตวิญญาณดี (Happy soul) คือความเลื่อมใส ศรัทธาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต ใช้หลักศาสนาในการดำเนินชีวิต มีสมาธิในการทำงาน รู้จักการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและองค์กร

5) ครอบครัวดี (Happy family) คือการที่มีครอบครัวที่อบอุ่นมั่นคง สมาชิกในครอบครัวรักสามัคคีกัน ไม่มีปัญหาในครอบครัว มีความมั่นคงทางด้านการเงินในครอบครัว มีชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกันของคนในครอบครัวและมีการทำกิจกรรมร่วมกัน

6) สังคมดี (Happy society) คือการมีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อกันและกัน ในชุมชนและสังคมที่ทำงาน ที่พักอาศัย อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขและสมานฉันท์

7) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) คือการหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ อันจะนำมาสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและความมั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้ยังจะช่วยสามารถพัฒนาคนทำงานให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) สุขภาพเงินดี (Happy money) คือการที่รู้จักเก็บออม รู้จักใช้เงิน ไม่มีหนี้สิน มีวิธีการใช้จ่ายเงินที่เหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจในการใช้จ่าย เพราะหากคนทำงานมีหนี้สิน จะทำให้มุ่งแต่จะทำงานเพื่อนำเงินไปชำระหนี้ ส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ทรุดโทรม เจ็บป่วย ลางานบ่อย มีความเครียดส่งผลทำให้งานที่ทำไม่มีประสิทธิภาพ

9) การงานดี (Happy work life) คือการที่มีการทำงานที่ดี เป็นประโยชน์ ต่อตนเองและสังคม มีความก้าวหน้าในงาน มีความมั่นคงในการทำงาน สามารถนำมาซึ่งรายได้ของ ตนเองและครอบครัว

จากการศึกษาดัชนีชี้วัดความสุขในงาน Happy 8 plus พบว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับวัด คุณภาพชีวิตและความสุขในงานของคนทำงานทั่วไป ซึ่งวิชาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่มีความเครียดสูง จากลักษณะงาน อีกทั้งยังเสี่ยงกับความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ควรมีการพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะ เพื่อจะได้วัดความสุขในงาน ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างแท้จริง เนื่องจากความสุขในงานเป็นตัวแปรแฝงหรือตัวแปรทางจิตวิทยา ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรงจำเป็นต้องสร้างข้อคำถามเพื่อประเมินพฤติกรรมเหล่านั้นแทน จึงควรเริ่ม จากการสัมภาษณ์เนื้อหาที่เป็นพฤติกรรมของตัวแปรก่อน (ธวัชชัย วรพงศธร และคณะ, 2547) ผู้วิจัย จึงสัมภาษณ์นำร่องพยาบาลวิชาชีพเพื่อหาคำสำคัญของพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

#### 2.2.8 ความสุขในงานที่ได้จากการสัมภาษณ์นำร่อง

จากการสัมภาษณ์นำร่องพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทั่วไปและ หอผู้ป่วยวิกฤตทั้งในระดับปฐมภูมิ ทศตวรรษและตติยภูมิ จำนวน 21 คน เมื่อเดือนมิถุนายน 2557 จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาสามารถแบ่งพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงาน ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

- 1) ความกระตือรือร้นในงาน ได้แก่ มีความกระตือรือร้นในงาน มีความ คล่องแคล่ว รู้สึกอยากทำงาน
- 2) สนุกกับงาน ได้แก่ ยิ้มแย้มแจ่มใสกับผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน ทำงานโดย ไม่มีเงื่อนไขของเวลามากำหนด มีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์กร
- 3) ความรักในงาน ได้แก่ เต็มใจให้บริการและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ไม่คิด จะเปลี่ยนงานหรือลาออก อยากจะพัฒนาปรับปรุงให้หน่วยงานดีขึ้น

จะเห็นได้ว่าข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เป็นการที่แสดงถึงความสุขในงานของพยาบาล ซึ่งมีความแตกต่างจากงานวิจัยอื่นๆ ที่ประเมินจากปัจจัยที่ทำให้พยาบาลมีความสุขในงาน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่สามารถวัดความสุขในงานของ พยาบาลวิชาชีพได้อย่างแท้จริง

จากการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์นำร่องพยาบาลดังที่กล่าวมา สามารถวิเคราะห์พฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อ	พฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความสุขในงาน	Furnham and Brewin ,1990	Diener, 2000	Manion, 2003	ฉันทน์ วรณพิน,2553	จากการสัมภาษณ์ นำร่อง
1.	<b>ความสนุกในงาน</b>		✓	✓		
	ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	✓	✓			✓
	รู้สึกว่าการที่ทำมีความหมายกับชีวิต	✓				
	ทำงานด้วยความเพลิดเพลิน	✓	✓	✓		
	ยิ้มแย้มแจ่มใส	✓	✓		✓	✓
	ร่าเริง	✓				
	รู้สึกผูกพันกับงาน	✓		✓		
	มีเวลาให้กับงานอย่างเต็มที่	✓				✓
	มีความศรัทธาในงาน		✓			
2.	<b>ความกระตือรือร้นในงาน</b>		✓	✓		✓
	ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	✓				
	มีความพร้อมในการเผชิญปัญหาต่างๆ	✓				
	มีความพร้อมในการให้บริการ				✓	
	มีความกระฉับกระเฉงในการปฏิบัติงาน	✓				✓
	อยากปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น		✓			✓
	รู้สึกอยากปฏิบัติงาน					✓
3.	<b>ความรักในงาน</b>			✓		
	รู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ			✓	✓	
	รับรู้ถึงประโยชน์ของสิ่งที่ทำ		✓			
	มองงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถ				✓	
	รู้สึกดีกับงานที่ทำ			✓		
	มีความอดทนในการทำงาน					✓
	ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออก					✓
	เข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน					✓

จากตารางที่ 1 จะเห็นได้ว่าการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์นำร่องพยาบาลวิชาชีพ นำมาบูรณาการได้อิงค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความสนุกในงาน ความกระตือรือร้นในงานและความรักในงาน โดยประกอบด้วยรายละเอียดของพฤติกรรมแต่ละด้านดังแสดงในตาราง นอกจากการทบทวนวรรณกรรม วิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงานทำให้ได้อิงค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพแล้ว ผู้วิจัยยังพบว่ามี่ปัจจัยเชิงเหตุที่สนับสนุนให้เกิดความสุขในงานได้ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยด้านงาน ด้านคน ด้านองค์กรและปัจจัยส่วนบุคคล

### 2.2.9 ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความสุขในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรม ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความสุขในงาน มีดังนี้

#### 1) ปัจจัยด้านงาน

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ (2549) กล่าวว่าปัจจัยด้านงานที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในงาน ได้แก่ ผลลัพธ์ของงานที่รวมถึง ความก้าวหน้าของงาน ความสำเร็จ ความสมบูรณ์ของงาน ลักษณะงานที่รวมถึงประเภทของงาน การมีโอกาสช่วยผู้อื่น ความมีอิสระในงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรรณีภา สืบสุข (2548) ที่พบว่าการรับรู้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในงานในระดับปานกลางและ หัตยา ศรีวงษ์ (2554) พบว่าลักษณะงาน ความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในงานในระดับปานกลางเช่นกัน

#### 2) ปัจจัยด้านคน

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) ได้กล่าวปัจจัยที่มีส่วนผลักดันให้เกิดความสุขในงาน ได้แก่ ผู้นำในองค์กรที่มี ส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานรู้สึกมีความสุขกับงานที่ทำ โดยผู้นำจะมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ มีการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส และสามารถอุทิศตนเพื่อส่วนรวม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกที่ดีและยอมรับ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่พบว่า การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในงานในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรรณีภา สืบสุข (2548) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในงานระดับปานกลางและลักษมี สุดดี (2550) พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในงาน จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผู้นำในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะมีส่วนส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในงาน โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจและให้การสนับสนุนทางด้านสังคมให้กับพยาบาลวิชาชีพ

### 3) ปัจจัยด้านองค์กร

นอกจากภาวะผู้นำแล้ว รวมถึงสิริ เมนะโพธิ (2550) ยังกล่าวอีกว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในงานได้แก่ ด้านสัมพันธภาพในการทำงาน ค่านิยมร่วมขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การมีส่วนร่วมของบุคลากรและการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน ก็เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในงานและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรทิพย์ พึ่งศักดิ์ (2552) ที่พบว่าความเสี่ยงด้านกายภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในงาน นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์กร บรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในงานระดับปานกลาง (หัตยา ศรีวงษ์, 2554; อัครสรา สถาพรนา, 2551) ดังนั้นองค์กรควรหาจุดที่ทำให้เกิดความพอใจร่วมกันเพื่อส่งผลต่อความสุขในงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร

### 4) ปัจจัยส่วนบุคคล

สุภาฤตา มีพิก (2549; อ่างใน ศิริพันธ์ สอนสุทธิ, 2552) ได้กล่าวว่าการทำงานได้อย่างมีความสุขนั้น สิ่งสำคัญจะต้องมีความรักในงานที่ทำ ได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง อีกทั้งบุคลิกภาพส่วนบุคคล ความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น ความเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ความมีระเบียบวินัยและสุขภาพของแต่ละบุคคลก็มีผลต่อความสุขในการทำงานได้ รวมถึงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่าการรับรู้คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในงาน และยังสอดคล้องกับ ศิริพันธ์ สอนสุทธิ (2552) ที่ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพเปิดเผย บุคลิกภาพประนีประนอม บุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง บุคลิกภาพควบคุมตนเองและบุคลิกภาพเปิดรับสถานการณ์ คุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในงาน และจากงานวิจัยของ หัตยา ศรีวงษ์ (2554) ยังพบว่า ความสามารถในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในงานระดับปานกลางและ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในงานเช่นกัน (วิภาวรรณ บุญมั่ง, 2552) จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะบุคลิกภาพลักษณะส่วนบุคคลมีส่วนสำคัญที่จะเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา จะเห็นได้ว่ามีแนวคิดที่เกี่ยวกับความสุขในงาน และแบบวัดความสุขในงาน ที่นำตัวแปรต้นคือปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขรวมอยู่ในองค์ประกอบของตัวแปรตามคือความสุขในงาน ดังนั้นในการวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ควรมีเครื่องมือที่วัดในระดับของตัวแปรพฤติกรรมความสุขในงานมากกว่าการนำองค์ประกอบของตัวแปรมาวัดเป็นความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

### 3. การพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในงาน

ความสุขในงานถือว่าเป็นตัวแปรหรือตัวชี้วัดที่อยู่ในตัวบุคคลที่จะแสดงออกมามีสิ่งเร้าเข้ามากระทบ ดังนั้นตัวแปรดังกล่าวจึงเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง ต้องมีการพัฒนาเครื่องมือขึ้นมาใช้ในการวัดความสุขในงานดังกล่าว ในส่วนนี้ผู้วิจัยขอกล่าวถึงการพัฒนาเครื่องมือวัดตัวแปรทางจิตวิทยาและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทางจิตวิทยา

#### 3.1 การพัฒนาเครื่องมือวัดตัวแปรทางจิตวิทยา

ตัวแปรทางจิตวิทยา หมายถึง ตัวแปรที่ไม่สามารถสังเกตได้โดยตรงแต่เชื่อว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์หรือความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นลักษณะที่มีความเฉพาะตัวในแต่ละบุคคล ตัวแปรนี้ได้แก่ ความสุข ความเชื่อ ความวิตกกังวล ความพึงพอใจ ความเครียด เป็นต้น โดยผู้วิจัยสามารถสรุปได้จากพฤติกรรมการแสดงออก ความรู้สึกและความคิดเห็นของบุคคลนั้นๆ (DeVellis, 2003 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2558) ในการวัดตัวแปรทางจิตวิทยาจึงจำเป็นต้องมีเครื่องมือวิจัยหรือแบบวัดที่มีคุณภาพที่ดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญโดยเฉพาะในการทำวิจัย เนื่องจากเป็นสิ่งที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ สามารถนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษา ส่งผลให้ผลการวิจัยที่ได้ก็มีความน่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับ ดังนั้นการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ดีและมีคุณภาพจึงมีความสำคัญ ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างและพัฒนาเครื่องมือดังนี้

3.1.1 Burn and Grove (2001) อธิบายขั้นตอนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยไว้ดังนี้

1) นิยามแนวคิดหรือทฤษฎี (Define the concept) การกำหนดแนวคิดหรือทฤษฎีของตัวแปรที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือวิจัยนั้น ควรศึกษาจากต้นฉบับของแนวคิด เขียนนิยามจากทฤษฎีที่ได้ให้เป็นนิยามคำศัพท์เชิงปฏิบัติการ ให้เป็นรูปธรรมสามารถวัดได้

2) ออกแบบลักษณะมาตรวัด (Design the scale) เป็นการสร้างข้อคำถาม โดยจะประกอบด้วยส่วนของเนื้อหาข้อคำถามกับลักษณะมาตรวัดที่ออกแบบ ต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยข้อคำถามจะสร้างจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและต้องสอดคล้องกับลักษณะของมาตรวัดที่กำหนดด้วยเช่นกัน

3) หาผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาเนื้อหาข้อคำถาม (Seek item review) เมื่อ สร้างข้อคำถามครบตามแนวคิดทฤษฎีที่กำหนด ขั้นตอนต่อไปคือการหาบุคคลในการวิเคราะห์ข้อคำถามที่สร้างขึ้นถึงความสอดคล้องกับทฤษฎี อ่านแล้วเข้าใจมีความหมายเป็นนัยเดียว หลังจากนั้นให้



ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา โดยควรเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบอย่างน้อย 3 คน ขึ้นไปและควรเป็นจำนวนคี่ เพราะจะได้สามารถพิจารณาตัดสินข้อคำถามแต่ละข้อได้

4) นำแบบสอบถามไปทดสอบใช้เบื้องต้น (Conduct preliminary item try outs) ภายหลังปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ต้องนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาตอบแบบสอบถาม ซึ่งอย่างน้อยควรใช้จำนวน 15-20 คน เพื่อนำคำตอบที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน หากการกระจายความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามดังกล่าว

5) นำเครื่องมือไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร (Perform field test) โดยหลังจากปรับแบบสอบถามภายหลังการนำไปทดสอบใช้เบื้องต้น

6) การวิเคราะห์ข้อคำถาม (Conduct item analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ โดยการหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามและหากเป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับเจตนาคติ ความรู้สึก ความคิดเห็นที่มีมาตรวัดมากกว่า 2 ค่า ควรตรวจสอบเพื่อหาค่าความเที่ยงภายใน (Internal consistency) ซึ่งจะคำนวณค่าความสัมพันธ์ของคะแนนระหว่างข้อคำถามที่สนใจกับคะแนนรวมของข้อคำถามทั้งหมด (Item-total correlation) และค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามที่สนใจกับข้อคำถามอื่น (Item-item correlation)

7) พิจารณาเลือกข้อคำถามที่ควรคงไว้ในเครื่องมือวิจัย (Select items to retain) การพิจารณาเลือกข้อคำถามที่ควรคงไว้ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาควรมีอย่างน้อย 0.7 หากมีค่าต่ำกว่า 0.7 ควรพิจารณาในการตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง แต่หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่ามากกว่า 0.9 ผู้วิจัยควรพิจารณาว่าอาจมีความซ้ำซ้อนกันระหว่างข้อคำถามได้

8) การหาความตรงของเครื่องมือวิจัย (Conduct validity studies) นอกจากการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือแล้ว ควรมีการตรวจสอบหาความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวิจัย โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ

9) ประเมินค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย (Evaluate the reliability of the scale) ภายหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือแล้ว ควรนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของเครื่องมืออีกครั้ง จึงจะนำเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นไปได้

10) หาค่ามาตรฐานของเครื่องมือวิจัย (Compile norms on the scale) หากมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลาย ได้ข้อมูลที่มีลักษณะข้อมูลที่หลากหลายและมีจำนวนมาก จะสามารถหาค่ามาตรฐานของเครื่องมือวิจัยได้

3.1.2 บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร (2555) ได้อธิบายขั้นตอนในการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (Development and validation of research instrument) โดยประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

1) การกำหนดนิยามแนวคิดของตัวแปร (Define the concept of variable) คือการกำหนดแนวคิด ทฤษฎีของตัวแปรที่ต้องการศึกษา อธิบายความหมายตามเนื้อหาของทฤษฎี

เรียกว่านิยามเชิงทฤษฎี การกำหนดแนวคิดอาจใช้เพียงแนวคิดเดียวหรือวิเคราะห์จากหลายแนวคิดแล้วบูรณาการเพื่อเป็นนิยามของตัวแปรที่ศึกษาได้

2) การกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการ (Define the operational definition) คือการเขียนนิยามคำจำกัดความของตัวแปรให้สอดคล้องกับนิยามเชิงทฤษฎีของตัวแปรที่ศึกษา การเขียนนิยามเชิงปฏิบัติการนี้จะใช้ในการสร้างเครื่องมือวัด ดังนั้นต้องเขียนในลักษณะที่ประเมินได้ วัดค่าได้หรือสังเกตได้และระบุให้เห็นว่าใช้การวัดหรือการประเมินจากวิธีการใด

3) การออกแบบมาตรวัด (Design the scale) เนื่องจากมาตรวัดของเครื่องมือวิจัยมีหลายลักษณะหลายลักษณะ ดังนั้นการออกแบบมาตรวัดของเครื่องมือวิจัย ผู้วิจัย ต้องเลือกลักษณะให้เหมาะสมกับตัวแปรที่ต้องการศึกษา

4) การร่างคำถามและเรียงลำดับข้อคำถาม (Drafting and sequence the items) ในการร่างหรือสร้างข้อคำถามควรคำนึงถึงคือ ความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการกับนิยามศัพท์เชิงทฤษฎี และการจัดเรียงลำดับของข้อคำถาม ควรเรียงจากคำถามที่ง่ายไปสู่คำถามที่ยากหรือจัดเรียงคำถามตามหมวดหมู่มิติที่ศึกษา

5) การปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ (Seek the content experts) หลังได้ชุดของข้อคำถามแล้ว ต้องมีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ในปัจจุบันยังไม่มีวิธีการตรวจสอบที่เป็นปรนัย เพราะการตรวจสอบนี้ต้องอาศัยการพิจารณาโดยผู้เชี่ยวชาญ จึงมีความจำเป็นต้องหาผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาข้อคำถามที่สร้างขึ้น

6) การพิจารณาความตรงตามเนื้อหา (Content validity judgment) คือการพิจารณาความสอดคล้องกันระหว่างเนื้อหาในข้อคำถาม กับเนื้อหาของตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งผู้เชี่ยวชาญจะพิจารณาความสอดคล้อง หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะเมื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) ซึ่งค่าที่ได้ควรเกิน 0.80 (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550) จึงจะผ่านเกณฑ์การประเมินนี้

7) การนำเครื่องมือไปทดลองใช้เบื้องต้น (Preliminary item tryout) เป็นการทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ไม่ควรน้อยกว่า

30 คน ซึ่งการทดลองใช้เครื่องมือนี้เป็นการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ศึกษาระยะเวลาในการตอบแบบสอบถาม ความชัดเจนและความยากง่ายของข้อคำถาม เพื่อปรับปรุงและคัดเลือกข้อคำถาม

8) การวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อและวิเคราะห์ค่าความเที่ยง (Item analysis and reliability) โดยการวิเคราะห์ข้อคำถามรายข้อเป็นการตรวจสอบเพื่อหาค่าความสอดคล้องภายใน จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของข้อคำถามหนึ่งๆ กับคะแนนรวมของข้อคำถามทั้งหมด โดยค่าที่ได้มากกว่า +. 30 ถือว่าเป็นข้อคำถามที่ควรคงไว้ในแบบสอบถาม (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550) การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงจะใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค โดยกำหนดค่าความเที่ยงที่ยอมรับได้คือมากกว่า 0.80 (Burns and Grove, 2005; DeVellis, 2003)

9) การนำเครื่องมือไปใช้ภาคสนาม (Perform a field test) ภายหลังจากปรับปรุงข้อคำถามที่ไม่เหมาะสมแล้ว และพิจารณาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแล้ว จึงนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่ควรน้อยกว่า 1,000 คน หรือ 5 -10 เท่าของจำนวนข้อคำถาม (Burns and Grove, 2005)

10) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (Conduct validity studies) เป็นการตรวจสอบคุณสมบัติเชิงจิตวิทยา ซึ่งจะเน้นการตรวจสอบเชิงโครงสร้าง โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ นิยมใช้ในการพัฒนาเครื่องมือวัดตัวแปรที่มีคุณลักษณะทางจิตวิทยา ซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึภายในจิตใจ และการวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อยืนยัน นิยมใช้ตรวจสอบเพื่อยืนยันทฤษฎีที่ค้นพบจึงเป็นวิธีที่เหมาะสมกับการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างของการสร้างเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างนอกจากวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบแล้วยังมีวิธีอื่นๆ เช่น Known-groups technique, Convergent validity, Divergent validity และ Hypothesis testing เป็นต้น

3.1.3 DeVellis (2012) ได้นำเสนอขั้นตอนการพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยไว้ดังนี้

1) การกำหนดแนวคิดทฤษฎีให้ตรงกับตัวแปรที่ต้องการสร้างแบบวัดหรือเครื่องมือ (Determine clearly what it is you want to measure) เริ่มจากการระบุตัวแปรที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำมากำหนดนิยามคำจำกัดความเชิงทฤษฎี (Define the concept) และกำหนดนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ (Define the operation definition) ที่เป็นรูปธรรมสอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงทฤษฎีเพื่อที่จะสร้างเป็นข้อคำถามและวัดตัวแปรนั้นได้

2) การสร้างข้อคำถาม (Generate and item pool) สิ่งแรกคือการกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับเครื่องมือที่จะสร้าง สอดคล้องกับทฤษฎีตัวแปรที่กำหนด โดยข้อคำถามต้องอธิบายสิ่งที่ต้องการวัด แล้วกำหนดจำนวนของข้อคำถามอย่างน้อย 10 ข้อและไม่เกิน 40 ข้อคำถาม เพราะจำนวนของข้อคำถามมีผลต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ลักษณะ

ของข้อคำถามที่ดีจะต้องไม่ยาวจนเกินไป หนึ่งข้อคำถามต้องวัดเพียงสิ่งเดียว ในชุดคำถามควรมีทั้งข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบ สำหรับตรวจสอบความสนใจของกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3) การกำหนดรูปแบบของเครื่องมือ (Determine the format for measurement) เป็นการกำหนดรูปแบบของเครื่องมือและออกแบบลักษณะของมาตรวัด จะต้องมีความสอดคล้องกับข้อคำถามที่กำหนดไว้ ซึ่งมาตรวัดมีหลายลักษณะ ดังนั้นการกำหนดรูปแบบของเครื่องมือและมาตรวัดจะต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา

4) การพิจารณาข้อคำถามโดยผู้เชี่ยวชาญ (Have initial item pool reviewed by experts) เป็นการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบวัด (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามถึงความสอดคล้องกับเนื้อหาตามแนวคิดทฤษฎีตัวแปรที่กำหนด นอกจากการตรวจพิจารณาความตรงตามเนื้อหา ยังต้องตรวจสอบความหมายของข้อคำถามต้องเป็นเอกนัย

5) การพิจารณาความตรงของข้อคำถาม (Consider inclusion of validity items) เป็นการปรับแก้ข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แต่เมื่อพิจารณาตัดข้อคำถามที่ไม่เหมาะสมทิ้งแล้ว จำนวนข้อคำถามที่เหลือจะต้องอธิบายตัวแปรที่ศึกษาได้ครอบคลุม ซึ่งขั้นตอนนี้รวมถึงการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item Analysis) ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้จากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยเป็นการวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนข้อคำถามหนึ่งๆ กับคะแนนรวมของข้อคำถามทั้งหมด (Corrected Item Total Correlation) ซึ่งได้กำหนดค่า Corrected Item Total Correlation  $+ .30$  ขึ้นไป จะถือว่า คำถามนั้นดีควรคงไว้ในแบบวัดและข้อคำถามที่ค่าไม่ถึงเกณฑ์ก็พิจารณาตัดทิ้ง เพื่อจะได้นำข้อคำถามที่เหลือที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยกำหนดไว้ว่าเครื่องมือที่ดีควรมีค่าค่าเที่ยง  $0.80$  ขึ้นไป

6) นำแบบวัดไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง (Administer items to a development sample) หลังการปรับแก้ข้อคำถามที่ไม่เหมาะสมและตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนดแล้ว จึงนำแบบวัดที่สร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 300 คน

7) การประเมินข้อคำถาม (Evaluate the items) โดยเมื่อรวบรวมข้อมูลที่เก็บได้จากกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อวิเคราะห์ (Item Analysis) วิเคราะห์ความซ้ำซ้อนระหว่างข้อคำถาม โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา มีค่าตั้งแต่  $0.00-1.00$  ถ้าต่ำกว่า  $0.60$  เป็นค่าที่ยอมรับไม่ได้ ระหว่าง  $0.60-0.65$  ยอมรับได้แต่ไม่ต้องการ ระหว่าง  $0.65-0.70$  ยอมรับได้เล็กน้อย ระหว่าง  $0.70-0.80$  เป็นที่ยอมรับ ระหว่าง  $0.80-0.90$  เป็นค่าที่ดีมาก

แต่ถ้ามากกว่า 0.90 แสดงว่าข้อคำถามมีความสัมพันธ์กันมากเกินไป อาจมีความซ้ำซ้อน จึงควรพิจารณาตัดข้อคำถามทิ้งหรือควรให้คงอยู่ในขั้นตอนนี้ยังวิเคราะห์ดูความหลากหลายของข้อคำถาม และความเข้าใจความหมาย การตีความแต่ละข้อคำถามของกลุ่มตัวอย่าง

8) การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมืออีกครั้งภายหลังการปรับแก้ข้อคำถาม เนื่องจากจำนวนข้อคำถามที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลต่อค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ดังนั้นเมื่อพิจารณาตามค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแล้วต้องมีการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมืออีกครั้ง ก่อนนำชุดข้อคำถามไปใช้จริง

จากการทบทวนการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีขั้นตอนและหลักการคล้ายกันอาจแตกต่างกันบ้างในรายละเอียด ในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แนวคิดของ DeVellis (2012) ในการศึกษาการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยนั้น เครื่องมือวิจัยถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญในการวิจัย เนื่องจากผลงานวิจัยจะมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ ขึ้นอยู่กับคุณภาพของเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นขั้นตอนสำคัญของการพัฒนาเครื่องมือวิจัย คือการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัยนั้นให้มีคุณภาพ

### 3.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทางจิตวิทยา (Psychometric Properties)

การที่ผลงานวิจัยจะมีคุณภาพน่าเชื่อถือได้นั้น สิ่งสำคัญคือเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีคุณภาพ ดังนั้นการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเป็นสิ่งจำเป็นในการศึกษาวิจัย

บุญใจ ศรีสถิตย่นราภูร (2555) ได้กล่าวว่าการพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้มีคุณภาพ จำเป็นต้องมีการพัฒนาและตรวจสอบเครื่องมือวิจัย โดยเครื่องมือที่มีคุณภาพต้องประกอบด้วยดังนี้

3.2.1 ความตรง (Validity) เป็นคุณสมบัติสำคัญของเครื่องมือวิจัย ซึ่งจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1) ความตรงตามเนื้อหา (Content validity) หมายถึงเครื่องมือสามารถวัดได้ตรงกับเนื้อหา จุดมุ่งหมายที่ต้องการจะวัดได้

2) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) หมายถึง เครื่องมือวิจัยสามารถวัดได้ตรงกับโครงสร้างของทฤษฎีที่ต้องการศึกษา

3) ความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ (Criterion-related reliability) หมายถึง เครื่องมือสามารถวัดได้ตรงตามเกณฑ์ภายนอกได้ โดยจำแนกย่อยได้เป็น 2 ประเภท คือความตรงตามสภาพปัจจุบัน (Concurrent validity) นั้นหมายถึงเครื่องมือสามารถวัดคุณลักษณะได้ตามสภาพในปัจจุบัน เช่นเครื่องมือในการวัดความเจ็บปวดก็สามารถวัดระดับความเจ็บปวดของผู้ป่วยที่เกิดขึ้นใน

ปัจจุบันได้ เป็นต้น และความตรงตามพยากรณ์ (Predictive validity) เป็นคุณสมบัติที่เครื่องมือสามารถทำนายหรือพยากรณ์คุณลักษณะที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้

3.2.2 ความเที่ยง (Reliability) เป็นคุณสมบัติของเครื่องมือที่มีความสม่ำเสมอ ความคงที่ของค่าที่วัดได้ โดยการใช้เครื่องมือเดิมในการวัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ก็เป็นกลุ่มตัวอย่างเดิม ซึ่งความเที่ยงแบ่งได้เป็น 4 ประเภท ได้แก่

1) ความเที่ยงด้วยการวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) เป็นการวัดความสอดคล้องของข้อความถามในแบบสอบถามแต่ละข้อว่าวัดคุณลักษณะเดียวกัน กลุ่มตัวอย่างที่ตอบก็ต้องตอบในทิศทางเดียวกัน เครื่องมือที่มีความสอดคล้องภายในสูงความเที่ยงของเครื่องมือก็สูงด้วยเช่นกัน

2) ความเที่ยงด้วยการทดสอบซ้ำ (Test-retest reliability) เป็นการตรวจสอบความคงที่ของค่าที่วัดได้ เมื่อนำเครื่องมือเดิมไปวัดซ้ำในช่วงเวลาต่างกันโดยวัดกับกลุ่มตัวอย่างเดิม

3) ความเที่ยงจากการสังเกต (Reliability of observation) เป็นความสม่ำเสมอหรือความคงที่ที่ค่าการสังเกตโดยผู้สังเกตเป็นกลุ่มเดิม สังเกตสิ่งเดิมและใช้เครื่องมือเดิม ในกรณีที่เป็นแบบประเมินจะเรียกว่าความเที่ยงการประเมิน (Rater reliability)

4) ความเที่ยงของเครื่องมือคู่ขนาน (Parallel-forms reliability) คือความเท่าเทียมกันของค่าที่วัดได้จากเครื่องมือวิจัย 2 ฉบับที่คู่ขนานที่ใช้วัดตัวแปรเดียวกันหรือวัดคุณลักษณะเดียวกัน

3.2.3 ความยากและอำนาจจำแนก (Difficulty and Discrimination power) โดยความยากและอำนาจจำแนกเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของแบบทดสอบ ซึ่งความยากของแบบทดสอบคือสัดส่วนของผู้ตอบข้อสอบได้ถูกต้องในจำนวนผู้ตอบทั้งหมด แบบทดสอบที่ดีจะต้องมีระดับความยากเหมาะสมกับสติปัญญาของผู้ตอบ ลักษณะวิชาและวัตถุประสงค์ของการวัด ส่วนอำนาจจำแนกของแบบทดสอบคือ คุณลักษณะที่สามารถจำแนกความแตกต่างของผู้เรียนเป็น 2 กลุ่มได้คือ เช่น จำแนกกลุ่มเด็กอ่อนและเด็กเก่ง เป็นต้น

3.2.4 ความเป็นปรนัย (Objectivity) เป็นคุณสมบัติของแบบทดสอบที่มีลักษณะ 3 ประการคือ เข้าใจความหมายได้ตรงกันทุกคน ค่าหรือคะแนนที่วัดได้เท่ากันและการแปลความหมายคะแนนที่ได้ตรงกัน

3.2.5 ความมีประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึงเครื่องมือนั้นนอกจากจะสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้ตามวัตถุประสงค์แล้ว ยังต้องใช้เวลาน้อยและใช้งบประมาณค่าใช้จ่ายน้อยด้วย

3.2.6 ความไว (Sensitivity) หมายถึง เครื่องมือที่สามารถวัดค่าได้ละเอียด มีความไวในการตรวจจับและการวินิจฉัย สามารถวัดค่าที่เปลี่ยนแปลงจากเดิมได้แม้จะเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยก็ตาม

3.2.7 ความเป็นมิติเดียวหรือเอกมิติ (Unidimensionality) หมายถึงคำถามในเครื่องมือวัดคุณลักษณะเดียวกันหรือเป็นคำถามที่เป็นเอกพันธ์ โดยสถิติที่ใช้ตรวจสอบความเป็นมิติเดียวของเครื่องมือ คือการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิธีการตรวจสอบความตรง ซึ่งผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ใช้การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency reliability) โดยใช้สูตรหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาค จากนั้นจึงตรวจสอบความเป็นมิติเดียวหรือเอกมิติ (Unidimensionality) โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis)

#### 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 4.1 ความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง 405 คน จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยง พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน 3) การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ลักษมี สุตติ (2550) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในงานของพยาบาลประจำการ และศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง จำนวน 378 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยง พบว่า

1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง  
 2) แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคมและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์  
 ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ และ 3) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุข  
 ในการทำงาน of พยาบาลประจำการ คือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การสนับสนุนทางสังคมและ  
 แรงจูงใจในการทำงาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ  
 48.2 ( $R^2 = .482$ )

อัครสรฯ สถาพรวงษา (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว  
 บรรยากาศจริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง  
 สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร จำนวน 315 คน ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย  
 เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาและผ่านการตรวจสอบ  
 ความเที่ยง พบว่า 1) ความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข  
 กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) การสนับสนุนจากครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก  
 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) บรรยากาศ  
 จริยธรรมในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในงาน  
 ของพยาบาลวิชาชีพ

ดวงพร จันทร์ศรี (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าใน  
 ตนเอง การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและการทำงานเป็นทีมกับความสุขในงานของพยาบาล  
 วิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 372 คน ใช้วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัย  
 เป็นแบบสอบถาม มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและ  
 ตรวจสอบความเที่ยง พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสุขในการทำงาน  
 การรับรู้คุณค่าในตน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ความสุข  
 ในงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับการรับรู้คุณค่าในตน  
 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและการทำงานเป็นทีม  
 โดยปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในงานได้แก่ การรับรู้คุณค่าในตน การทำงานเป็นทีม  
 และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ซึ่งร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความสุขในงานได้  
 ร้อยละ 65.10 ( $R^2 = .651$ )

ธัชมน วรรณพิณ (2553) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่องความสุขในการทำงานของพยาบาล  
 วิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ โดยผู้ให้ข้อมูลเป็น  
 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ได้รับรางวัลพยาบาลดีเด่นหรือได้รับการยอมรับจากหัวหน้า  
 และเพื่อนร่วมงานว่าเป็นผู้ที่มีความสุขในงาน มีความยิ้มแย้มแจ่มใส กระตือรือร้นในงาน จำนวน  
 12 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายความสุขในงานที่รับรู้และตีความตามความคิดและ



ประสบการณ์ของตนได้ว่าเป็นความรู้สึกอึดอัดใจ ภาควิชาในใจในงาน ซึ่งเป็นงานที่ท้าทายความรู้ความสามารถ ส่งเสริมประสบการณ์พัฒนาจนเกิดทักษะเฉพาะตน เป็นการทำงานที่ต้องมีความอดทน เสียสละ มีความรับผิดชอบสูงและเป็นการทำงานที่มีคุณค่า ทั้งต่อตนเองและต่อชีวิตมนุษย์ทุกช่วงวัย ที่ได้รับความทุกขุทรมาน ความไม่สบายใจจากโรคร้ายทั้งที่รักษาหายและไม่หาย ให้ผู้ป่วยสามารถกลับมาดูแลได้หรือจนกระทั่งระยะสุดท้ายของชีวิต ด้วยความใส่ใจ เข้าใจ ให้กำลังใจและตั้งใจที่จะดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณเท่าที่ตนเอง มีความรู้ความสามารถ ส่วนประสบการณ์ความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ พบ 6 ประเด็นหลักคือ 1) ใจที่เปิดบานจากการดูแลคนไข้ด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ 2) ปรับตัวกับงานได้เมื่อไหร่ ช่วยให้แต่ละวัน เวลาได้ทั้งงานและความสุข 3) สุขกาย สบายใจเมื่อได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นและปลอดภัย 4) สุขที่เพิ่มขึ้นจากการมีอิสระในงานที่ทำ 5) ความรู้สึกดีจากการที่ผู้ร่วมงานและคนไข้ยอมรับ และ 6) สุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ข้อมูลที่สะท้อนให้เห็นความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถนำเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีความสุข

เนตรสวรรค์ จินตนาวาลี (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร โดยศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของแต่ละด้าน จำนวน 261 คน พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาครมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและเมื่อศึกษาเปรียบเทียบประเภทของโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์การทำงาน แผนกในฝ่าย การพยาบาล สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้มีระดับความสุขในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่รายได้ที่แตกต่างกันทำให้มีระดับความสุขที่แตกต่างกัน อีกทั้งงานวิจัยนี้ยังได้ศึกษาเชิงคุณภาพของความสุขในการปฏิบัติงานแต่ละด้านในพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีคะแนนความสุขระดับสูง 5 คน และกลุ่มที่มีคะแนนความสุขระดับต่ำ 5 คน รวม 10 คน โดยทั้งสองกลุ่มมีมุมมองความสุขในการปฏิบัติงาน ด้านความสุขจากสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร เกิดจากการช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างผู้ปฏิบัติงานและมีการทำงานเป็นทีม ด้านความสุขจากความสำเร็จในงาน เกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถในด้านนั้นและส่งผลให้มีคุณค่าในตนเอง ด้านความสุขจากการตระหนักคุณค่าของวิชาชีพเกิดจากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามมาตรฐานการพยาบาล ด้านความสุขอันจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคมเกิดจากการได้โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสุขอันจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการขององค์กรเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการตรงตามความต้องการและความจำเป็น

ศิริพร จิรววัฒน์กุล และคณะ (2555) ศึกษาเรื่องความสุขกับความคิคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเชิงปริมาณได้กลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรฐาน Thai Happiness Indicators 15 จำนวน 3,219 คน ส่วนวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลเป็นพยาบาลวิชาชีพที่เลือกมาโดยวิธีเฉพาะเจาะจง เก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์ จำนวน 518 คน ซึ่งพบว่า ความสุขเกิดจากใจรักในวิชาชีพและการช่วยเหลือผู้ป่วยประชาชน เสมือนว่าได้ทำบุญทุกวันจากการให้การพยาบาล และอุดมการณ์นี้ที่ช่วยเหลือเลี้ยงจิดวิญญาณของพยาบาลให้เข้มแข็ง คงอยู่ในวิชาชีพได้แม้ว่าส่วนใหญ่ไม่มีความสุขในงาน เพราะผลการสำรวจเชิงปริมาณพบว่า ร้อยละ 65 พยาบาลมีค่าคะแนนความสุขในระดับต่ำกว่าคนทั่วไป โดยปัจจัย 7 ด้าน ที่สัมพันธ์กับความสุขและความคิคงอยู่ในวิชาชีพ คือ ด้านความปลอดภัย ความรุนแรง สวัสดิการ ความก้าวหน้า อำนาจต่อรอง การยอมรับและบรรยากาศในการทำงาน ผลการวิจัยดังกล่าวชี้ว่าการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในประเด็นการเพิ่มความสุขและการสร้างเสริมการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพจะต้องดำเนินทั้งในระดับโครงสร้างขององค์กรและในระดับปฏิบัติการ

Manion (2003) ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางด้านสุขภาพ พบว่าความสุขในงาน ประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์ 2) การรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ โดยยังพบอีกว่าความสุขในงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้คุณค่าในตนเอง การรับรู้ลักษณะของงานที่ทำ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาวะผู้นำ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวล้วนแต่ส่งผลต่อความคงอยู่ในงานของบุคลากรด้านสุขภาพด้วยเช่นกัน

#### 4.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

ปภณวิชัย พานูรัตน์ (2554) ศึกษาวิจัยเพื่อสร้างและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 385 คน และกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่เคยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนจำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ชุดได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์ถึงโครงสร้างสำหรับผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ 2) แบบสอบถามรายการความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพและ 3) แบบประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีการตรวจสอบค่าความตรงตามเนื้อหาและค่าความเที่ยงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างโดยการวิเคราะห์ตัวประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก นำไปสร้างแบบประเมินและนำแบบรายการประเมินความพึงพอใจ ให้ผู้ประเมินที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ทำแบบประเมินเพื่อตรวจสอบความตรงเชิง

โครงสร้างซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการทดสอบโดยการหาค่าที (t-test) แล้วนำค่าที่ได้มาหาค่าความเที่ยงของแบบประเมินโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ซึ่งพบว่าแบบประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร มีความตรงตามโครงสร้างและมีความเที่ยงสามารถนำไปประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนได้

จารุรัตน์ ศรีรัตนประภาส และคณะ (2555) ศึกษาพัฒนาและประเมินเครื่องมือวิจัยเพื่อวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลไทย ตามแนวคิดความพึงพอใจในงานภายใต้บริบทวัฒนธรรมเอเชีย โดยการสัมภาษณ์พยาบาลไทยและทบทวนวรรณกรรม การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากการใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 963 คน ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐบาลซึ่งเป็นตัวแทนของ 6 ภูมิภาค ในประเทศไทย และผู้วิจัยให้ความสำคัญเรื่องความแตกต่างของชนชั้นและความเกรงใจ จึงแนบบแบบสอบถามความเป็นที่พึงพอใจของสังคมควบคู่กับเครื่องมือวิจัยที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น ได้ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ การตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบและการทดสอบสมมุติฐาน ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้วิธีการวัดความสอดคล้องภายใน จากการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคและตรวจสอบซ้ำเพื่อดูค่าความคงที่ของเครื่องมือ พบว่าวัฒนธรรมความแตกต่างของชนชั้นและความเกรงใจไม่มีผลกับการตอบแบบสอบถามและผลการตรวจสอบความตรงตามโครงสร้าง ความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือที่ให้ผลเป็นที่น่าพอใจ มีความเที่ยงและความตรงเพียงพอที่จะใช้ในการประเมินความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลไทยแต่ควรมีการศึกษาเพื่อพัฒนาเครื่องมือให้ดีขึ้นและสามารถนำไปใช้ในการวัดความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดอื่นๆ ได้ต่อไป

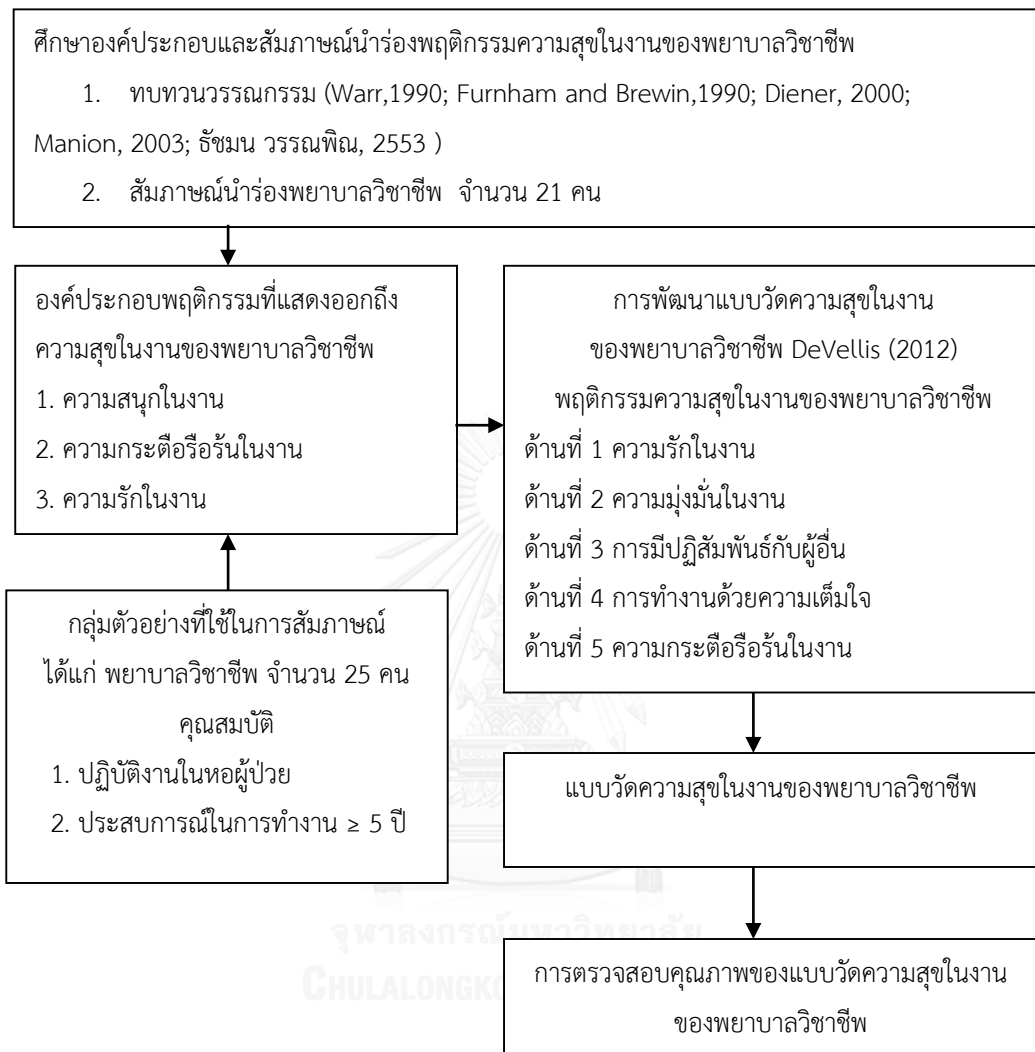
สุพรรณิ พุ่มแพง (2556) ได้ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 430 คน ซึ่งได้ดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือขั้นตอนที่ 1 ศึกษาตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการทบทวนวรรณกรรมและทำแบบสำรวจรายการที่ก่อให้เกิดความเครียดในงาน ใช้มาตราวัดแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและหาค่าความสอดคล้องภายในรวมทั้งฉบับของแบบสอบถามจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคและขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพของแบบประเมินโดยตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบ จากนั้นนำไปสร้างแบบประเมินความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีการตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมินด้วยวิธีการทดสอบซ้ำและวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องภายในของเครื่องมือ พบว่า คุณภาพของแบบประเมินที่

สร้างขึ้นมีค่าความตรงตามโครงสร้างและมีความเที่ยง สามารถนำไปใช้ประเมินความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิได้

Ann และคณะ (2006) ได้ศึกษาและตรวจสอบคุณสมบัติของแบบประเมินที่ใช้วัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพของ McClosley/Mueller Satisfaction Scale (MMSS) ที่มีการพัฒนาและสร้างแบบประเมินตั้งแต่ปี 1990 โดยต้องการตรวจสอบว่าแบบประเมินดังกล่าวยังมีคุณสมบัติในการวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 8,456 คน และวิเคราะห์องค์ประกอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของแบบประเมินโดยวิธี Confirmatory และ Exploratory หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ จากนั้นนำแบบประเมินที่ได้ไปตรวจสอบความสามารถในการประเมินโดยวัดในกลุ่มพยาบาลที่มีแนวโน้มคงอยู่ในงานสูงในโรงพยาบาลและตรวจสอบความเที่ยงของแบบประเมิน ผลการวิจัยพบว่าจำนวนองค์ประกอบของการประเมินความพึงพอใจในงานจากเดิม 8 ด้าน เหลือความพึงพอใจที่ใช้ในการประเมินความพึงพอใจเพียง 7 ด้าน

จากการศึกษาการพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม เอกสาร ตำรา แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน การสร้างและพัฒนาแบบประเมินและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือร่วมกับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ โดยนำเนื้อหาทั้งหมดมาบูรณาการเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

## 5. กรอบแนวคิดการวิจัย



### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยนำเสนอรายละเอียดดังนี้ คือการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การสร้างเครื่องมือ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย 2 กลุ่มดังนี้

1. ประชากรในการสร้างแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์ เกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำมาบูรณาการกับแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและสัมภาษณ์นำร่องพยาบาลวิชาชีพ โดยผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของพยาบาลผู้ให้สัมภาษณ์ดังนี้

1.1 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 ปี

1.2 ได้รับการระบุจากหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลหรือหัวหน้างานว่าเป็นผู้มีความสุขในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสร้างแบบวัดโดยการสัมภาษณ์ จำนวน 25 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการโดยหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลหรือหัวหน้างานเป็นผู้ระบุพยาบาลที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนด โรงพยาบาลละ 5 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 25 คน

จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยนำข้อมูลส่วนบุคคลที่ได้จากแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ (Checklist) มาจำแนกความถี่เป็นร้อยละและนำเสนอในรูปแบบของความเรียง พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์ทั้งหมดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 100 และส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.0 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.0 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทั่วไป (IPD) คิดเป็นร้อยละ 56.0 ประสบการณ์ในการทำงาน ณ หอผู้ป่วยปัจจุบันมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 76.0 เคยได้รับเกียรติประวัติหรือรางวัลจากการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 68.0 ดังแสดงในตารางที่ 3 และกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบวัดความสุขในงานส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 97.9 อายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.0 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.5 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทั่วไป (IPD) คิดเป็นร้อยละ 54.3 ประสบการณ์ในการทำงาน ณ หอผู้ป่วยที่ทำงานปัจจุบัน มากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.3 และไม่เคยย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 71.6 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์จำแนกความถี่เป็นร้อยละ

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน 25 คน	ร้อยละ
1. เพศ	หญิง	25	100.0
	รวม	25	100.0
2. อายุ	26-30 ปี	3	12.0
	31-35 ปี	6	24.0
	36-40 ปี	8	32.0
	41-45 ปี	2	8.0
	46-50 ปี	3	12.0
	มากกว่า 50 ปี	3	12.0
	รวม	25	100.0
3. ระดับวุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	14	56.0
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	11	44.0
	รวม	25	100.0
4. ประสบการณ์ในการ ทำงาน หอผู้ป่วย ปัจจุบัน	5-7 ปี	3	12.0
	8-10 ปี	3	12.0
	มากกว่า 10 ปี	19	76.0
	รวม	25	100.0
5. แผนกที่ปฏิบัติงาน ปัจจุบัน	หอผู้ป่วยทั่วไป (IPD)	14	56.0
	หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU)	5	20.0
	งานบริการผู้ป่วยนอก (OPD)	2	8.0
	อื่นๆ หน่วยตรวจรักษาเฉพาะทาง	4	16.0
	รวม	25	100.0
6. ได้รับเกียรติประวัติหรือ รางวัลจากการ ปฏิบัติงาน	เคย	17	68.0
	ไม่เคย	8	32.0
	รวม	25	100.0

2. ประชากรในการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป (จากการโทรสอบถามข้อมูลจากฝ่ายการพยาบาลของแต่ละโรงพยาบาล ในช่วงเดือนสิงหาคม 2559) พบว่า มีจำนวน 10,494 คน และแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามระยะเวลาปฏิบัติงานตามแนวคิดของ Benner (1984) เป็น 5 ระดับ ได้แก่ พยาบาลจบใหม่ (Novice) ประสบการณ์ในการทำงาน 1-2 ปี พยาบาลผู้เรียนรู้ (Advanced Beginner) มีประสบการณ์ในการทำงาน 3-4 ปี พยาบาลผู้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน (Competent) ประสบการณ์ในการทำงาน 5-7 ปี พยาบาลผู้ชำนาญ (Proficient) มีประสบการณ์ในการทำงาน 8-10 ปี และพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ (Expert) มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี โดยการปฏิบัติงานนั้นๆ ต้องทำติดต่อกันอย่างต่อเนื่องตามระยะเวลาดังกล่าว โดยมีรายละเอียดวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

2.1 สํารวจจํานวนโรงพยาบาลและจํานวนพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามาริบัติ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์พระเทพรัตนราชสุตาฯ สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์

## 2.2 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ คือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในตอบแบบวัดเพื่อการวิเคราะห์คุณสมบัติของแบบวัด ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 300 คน หรือประมาณ 10 เท่าของจำนวนข้อคำถาม ตามแนวคิดของ DeVellis (2012) แต่เนื่องจากผู้วิจัยใช้วิธีการส่งแบบวัดให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์และผ่านทางฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาล เพื่อป้องกันแบบวัดสูญหายผู้วิจัยจึงคิดคำนวณกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 15% เป็นจำนวนทั้งหมด 345 คน

## 2.2 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 345 คน โดยมีรายละเอียดการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) แบ่งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐทั้ง 7 แห่ง ตามเขตภูมิภาคเป็น 5 เขต ได้แก่ เขตกรุงเทพมหานคร เขตภาคกลาง เขตภาคเหนือ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและเขตภาคใต้ จากนั้นจึงสุ่มเลือกเขตภูมิภาคละ 1 แห่ง สำหรับเขตภูมิภาคที่มีเพียง 1 แห่งผู้วิจัยเลือกโรงพยาบาล โดยไม่ต้องสุ่มเลือก รวมทั้งหมด 5 แห่ง ดังตารางที่ 3



2) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากประชากรในแต่ละโรงพยาบาล โดยคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างดังนี้ (เพชรน้อยสิงห์ช่างชัย, 2539)

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล} = \frac{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาล}}{\text{จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 7 แห่ง}} \times 345$$

หากในการคำนวณได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาลน้อยกว่า 30 คน ให้เพิ่มจำนวนเป็น 30 คน เพื่อให้มีการกระจายเป็นโค้งปกติสามารถเป็นตัวแทนประชากรได้ (ประคอง วรรณสูตร, 2542) โดยผลการคำนวณกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดรวมทั้งสิ้น 345 คน ดังแสดงในตารางที่ 3

3) หลังจากได้กลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงพยาบาล หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพตามแผนก โดยการคำนวณตามสัดส่วนกับพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดในแผนกที่ให้บริการแก่ผู้ป่วยในแต่ละโรงพยาบาล (รัตนศิริ ทาโต, 2552)

4) สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรแต่ละแผนกด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย โดยขอความร่วมมือจากผู้ประสานงานฝ่ายการพยาบาลแต่ละโรงพยาบาลให้เป็นผู้จับฉลากรายชื่อกลุ่มตัวอย่างแต่ละแผนก โดยแบ่งตามระยะเวลาปฏิบัติงานเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิด Benner (1984) ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละแผนกครบตามจำนวนที่คำนวณได้ของแต่ละโรงพยาบาล

**ตารางที่ 3** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

โรงพยาบาล แบ่งตามเขตภูมิภาค	จำนวน พยาบาลวิชาชีพ (คน)	โรงพยาบาลที่ สุ่มได้	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง ที่คำนวณได้ (คน)
เขตกรุงเทพมหานคร			
รามธิบดี	2,072		
ศิริราช	3,310	ศิริราช	177
เขตภาคกลาง			
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	713	ธรรมศาสตร์	35
ศูนย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ	364	เฉลิมพระเกียรติ	
เขตภาคเหนือ			
มหาราชนครเชียงใหม่	1,658	มหาราช นครเชียงใหม่	55
เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ			
ศรีนครินทร์	1,252	ศรีนครินทร์	41
เขตภาคใต้			
สงขลานครินทร์	1,125	สงขลานครินทร์	37
รวม 7 แห่ง	10,494		345

ตารางที่ 4 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
จำแนกความถี่เป็นร้อยละ

ข้อมูลส่วนบุคคล		จำนวน 341 คน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	7	2.1
	หญิง	334	97.9
	รวม	341	100.0
2. อายุ	21-25 ปี	47	13.8
	26-30 ปี	99	29.0
	31-35 ปี	49	14.4
	36-40 ปี	45	13.2
	41-45 ปี	41	12.0
	46-50 ปี	17	5.0
	มากกว่า 50 ปี	43	12.6
รวม	341	100.0	
3. ระดับวุฒิการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	288	84.5
	ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	53	15.5
	รวม	341	100.0
4. ประสบการณ์ในการ ทำงานหอผู้ป่วยปัจจุบัน	1-2 ปี	50	14.7
	3-4 ปี	43	12.6
	5-7 ปี	63	18.5
	8-10 ปี	37	10.9
	มากกว่า 10 ปี	148	43.4
รวม	341	100.0	
5. แผนกที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน	หอผู้ป่วยทั่วไป (IPD)	185	54.3
	หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU)	49	14.4
	งานบริการผู้ป่วยนอก (OPD)	59	17.3
	ห้องผ่าตัด	37	10.9
	อื่นๆ หน่วยตรวจพิเศษ	11	3.2
	รวม	341	100.0
6. เคยย้ายหรือเปลี่ยน สถานที่ทำงาน	เคย	97	28.4
	ไม่เคย	244	71.6
	รวม	341	100.0

จากตารางที่ 4 ผู้วิจัยนำข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบวัด ที่ได้จากแบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ (Checklist) มาจำแนกความถี่เป็นร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบของความเรียง พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 97.9 และมีอายุอยู่ระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.0 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 84.5 มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.5 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยทั่วไป (IPD) คิดเป็นร้อยละ 54.3 และไม่เคยย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงาน คิดเป็นร้อยละ 71.6

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบวัดความสุขในงานที่พัฒนาขึ้น โดยมีรายละเอียดขั้นตอนดำเนินงานดังนี้

1. คัดเลือกตัวแปรพฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการศึกษาจากตำรา เอกสาร ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศ ร่วมกับจากการสัมภาษณ์นัรื่องพยาบาลวิชาชีพจำนวน 21 คน เพื่อนำมาบูรณาการให้ได้องค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมความสุขในงานและความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการบูรณาการแนวคิดและผลการศึกษาวิจัย ของ Warr,1990; Furnham and Brewin,1990; Diener, 2000; Manion, 2003; รัชมน วรรณพิณ, 2553 ร่วมกับการสัมภาษณ์นัรื่องพยาบาลวิชาชีพได้องค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ ความสนุกในงาน ความกระตือรือร้นในงานและความรักในงาน ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1 หลังจากนั้นจึงมาใช้เป็นกรอบแนวคิดเบื้องต้นในการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพตามคุณสมบัติที่กำหนด

2. สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพจำนวน 25 คน ซึ่งมีขั้นตอนในการสัมภาษณ์ดังนี้

- 2.1 ภายหลังกองการวิจัยผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของแต่ละมหาวิทยาลัยที่โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่สุ่มได้สังกัดอยู่ตามตารางที่ 2 รับรองโครงการวิจัยและผ่านการอนุมัติให้ดำเนินเก็บข้อมูลวิจัยจากทางคณะแพทยศาสตร์ของแต่ละโรงพยาบาล ผู้วิจัยคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาลตามคุณสมบัติที่กำหนด โดยติดต่อผ่านทางฝ่ายการพยาบาลและผู้ประสานงานวิจัย ทำหนังสือขออนุญาตจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยถึงผู้บังคับบัญชาของผู้ให้สัมภาษณ์และส่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์พร้อมโครงร่างวิทยานิพนธ์ฉบับสังเขปให้ล่วงหน้าประมาณ 1 สัปดาห์ เพื่อขอรายชื่อพยาบาลวิชาชีพที่จะสัมภาษณ์ จากนั้นจึงติดต่อ

พยาบาลผู้ให้สัมภาษณ์โดยตรงเพื่อขออนุญาตสัมภาษณ์ โดยโรงพยาบาลที่ผู้วิจัยสัมภาษณ์โดยตรง ได้แก่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติและโรงพยาบาลศิริราช ส่วนโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ผู้วิจัยใช้วิธีการติดต่อผ่านทางโทรศัพท์ โดยแจ้งวัตถุประสงค์ นัดวันเวลาที่จะสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

2.2 ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ซึ่งแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ประกอบด้วยข้อคำถามหลักจำนวน 2 คำถาม

2.2.1 พฤติกรรมอะไรที่ท่านคิดว่าเป็นพฤติกรรมของพยาบาลที่มีความสุขในงาน

2.2.2 พฤติกรรมดังกล่าวสังเกตได้อย่างไร

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์โดยแนะนำตัวผู้วิจัย บอกวัตถุประสงค์ในการสัมภาษณ์อีกครั้ง พร้อมทั้งให้เอกสารชี้แจงและหนังสือขอความยินยอมในการสัมภาษณ์เป็นลายลักษณ์อักษร ขออนุญาตบันทึกเทปและจดบันทึกขณะสัมภาษณ์ จากนั้นสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ปลายเปิด กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้สัมภาษณ์ทบทวนข้อมูลประเด็นสำคัญเพื่อตรวจสอบความเข้าใจกับผู้ให้สัมภาษณ์เมื่อสิ้นสุดการสัมภาษณ์ และกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ โดยใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณคนละ 30-40 นาที และขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ ให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกครั้งในกรณีที่ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครั้งแรกเมื่อนำไปวิเคราะห์แล้วยังได้ข้อมูลไม่ครบถ้วน

2.3 วิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์มาบูรณาการกับเนื้อหาที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์นักร้อง จากนั้นจึงสร้างเป็นคำนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการเพื่อนำไปใช้ในการสร้างข้อคำถามต่อไป

จากการวิเคราะห์เนื้อหาได้คำนิยามศัพท์ของความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางบวกของพยาบาลวิชาชีพต่องานในวิชาชีพพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่ วัดด้วยแบบวัดความสุขในงานที่พัฒนาขึ้นจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงาน คือ ความสุข (Happiness) ของ Furnham and Brewin (1990) ความสุขสมบูรณ์ (Well being) ของ Warr (1990) ความอยู่ดีมีสุข (Subjective well being) ของ Diener (2000) ความสนุกในงาน (Joy at work) ของ Manion (2003) และความสุขในงาน ของ รัชมน วรรณพิณ (2553) มาบูรณาการเป็นแนวคิดเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ จากนั้นจึงนำแนวคิดดังกล่าว สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปี ขึ้นไป โดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลระบุว่าเป็นผู้มีความสุขในงาน ซึ่งได้องค์ประกอบที่แสดงออกถึงความสุขในงาน 3 ด้าน ดังนี้

2.3.1 ความสนุกในงาน หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลวิชาชีพแสดงออกต่องานที่ปฏิบัติ แสดงออกโดยเต็มใจปฏิบัติงานให้สำเร็จถึงจะเลยเวลาทำงาน มีความเพลิดเพลินกับงานที่ทำอยากปฏิบัติงานทุกๆ วัน ถึงแม้ว่างานจะหนัก ยึดแน่นแจ่มใส ร่าเริง มีท่าทีที่สุภาพ อ่อนโยน ไม่แสดงท่าทางฉุนเฉียวกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ รู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายกับชีวิต มีความผูกพันกับงานที่ทำอยู่ ไม่รู้สึกเบื่อให้เวลากับงานอย่างเต็มที่

2.3.2 ความกระตือรือร้นในงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกต่องานที่ปฏิบัติ โดยปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใส่ใจและมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพที่สุดสำเร็จตามเป้าหมาย มีความพร้อมในการให้บริการและการเผชิญปัญหาต่างๆ ในทุกวัน มีสมาธิในการปฏิบัติงาน มีความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน ตรงต่อเวลา ไม่มาปฏิบัติงานสาย อยากปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น มีความใส่ใจและพร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

2.3.3 ความรักในงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกต่องานที่ปฏิบัติ โดยรู้สึกดีกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ รับรู้ถึงประโยชน์ในสิ่งที่ทำ มองงานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ มีความอดทนในการปฏิบัติงาน ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากวิชาชีพ ถึงแม้ว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่หนัก มีความพอใจกับการทำงานในปัจจุบัน เสียสละเวลาส่วนตัวเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานและองค์กร ยินดีช่วยเหลืองานต่างๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ทำ ปฏิบัติงานและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ทำให้ภาพลักษณ์ของวิชาชีพเสื่อมเสีย

3. การสร้างและพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้แนวคิดของ DeVellis (2012) ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมตามนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ ที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหาองค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งได้รายการข้อคำถามตามตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** รายการข้อคำถามพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและสัมภาษณ์นักร้อง บุรณาการร่วมกับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามพฤติกรรมความสุขในงาน

พฤติกรรม ความสุขในงาน	รายการข้อคำถาม	จากการทบทวน วรรณกรรมและ สัมภาษณ์นักร้อง	จากการ สัมภาษณ์
1. ความสนุกในงาน	1. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานของตนเอง ให้เสร็จถึงจะเลยเวลาทำงาน		√
	2. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีความหมาย กับชีวิต	√	
	3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความ เพลิดเพลิน	√	√
	4. ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนที่มี ปฏิสัมพันธ์ด้วยขณะปฏิบัติงาน	√	√
	5. ท่านให้ข้อมูลกับทุกคนที่มี ปฏิสัมพันธ์ด้วยท่าทีที่สุภาพ นุ่มนวล		√
	6. ท่านไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียว ขณะปฏิบัติงาน	√	√
	7. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มที่	√	√
	8. ท่านรู้สึกอยากปฏิบัติงานใน ทุกๆ วัน	√	√
	9. ท่านอยากมาปฏิบัติงานถึงแม้ว่า งานที่ท่านจะหนัก		√
	10. ท่านมีความยืดหยุ่นตาม สถานการณ์ต่างๆ ขณะปฏิบัติงาน		√
	11. ท่านอยากปฏิบัติงานต่อไป เรื่อยๆ ไม่รู้สึกเบื่อ	√	√
	12. ท่านรู้สึกเวลาในการทำงานหมด ไปอย่างรวดเร็ว		√

ตารางที่ 5 (ต่อ)

พฤติกรรม ความสุขในงาน	รายการข้อความ	จากการทบทวน วรรณกรรมและ สัมภาษณ์นำร่อง	จากการ สัมภาษณ์
2. ความกระตือรือร้น ในงาน	13. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ	✓	✓
	14. ท่านใส่ใจงานที่ได้รับมอบหมาย โดยทำงานให้มีคุณภาพที่สุด	✓	✓
	15. ท่านมีความพร้อมในการเผชิญ ปัญหาต่างๆขณะปฏิบัติงาน	✓	
	16. ท่านมีความพร้อมในการ ปฏิบัติงานแต่ละวัน	✓	✓
	17. ท่านมีความตรงตรงเวลา ไม่มาปฏิบัติงานสาย	✓	✓
	18. ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงาน	✓	✓
	19. ท่านมีความกระฉับกระเฉงใน การปฏิบัติงาน	✓	✓
	20. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อยากให้งานที่สำเร็จตาม เป้าหมาย		✓
	21. ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง		✓
	22. ท่านยินดีช่วยเหลือผู้อื่น ในกรณีที่สามารถช่วยเหลือได้		✓



ตารางที่ 5 (ต่อ)

พฤติกรรม ความสุขในงาน	รายการข้อความ	จากการทบทวน วรรณกรรมและ สัมภาษณ์นำร่อง	จากการ สัมภาษณ์
3. ความรักในงาน	23. ท่านภาคภูมิใจในงานที่ทำ	✓	✓
	24. ท่านรับรู้ถึงประโยชน์ในสิ่งที่ทำ	✓	✓
	25. ท่านมองงานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่ ท้าทายความสามารถ	✓	✓
	26. ท่านรู้สึกดีกับงานที่ท่านทำ	✓	✓
	27. ท่านมีความอดทนในการ ปฏิบัติงาน	✓	
	28. ท่านรู้สึกว่าคุณวิชาชีพอพยาบาล เป็นงานที่หนักแต่ท่านก็ไม่คิด ลาออกจากวิชาชีพ	✓	✓
	29. ท่านพอใจกับการทำงาน วิชาชีพพยาบาลในปัจจุบัน		✓
	30. ท่านเสียสละเวลาเข้าร่วม กิจกรรมต่างๆของหน่วยงาน	✓	✓
	31. ท่านยินดีช่วยเหลืองานต่างๆ นอกเหนืองานประจำที่ท่านทำ		✓
	32. ท่านปฏิบัติงานโดยเป็น แบบอย่างที่ดี		✓
	33. ท่านไม่ปฏิบัติตัวที่ทำให้ ภาพลักษณ์วิชาชีพพยาบาลเสื่อม เสีย	✓	✓

3.2 การกำหนดรูปแบบของเครื่องมือและออกแบบลักษณะของมาตรวัด ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือโดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งจะมีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Checklist) มีจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงานปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบันและข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนสถานที่ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบวัดความคิดเห็นตามการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับรายการองค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ใช้มาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

5 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นจริงที่สุดสำหรับท่าน

4 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นจริงสำหรับท่าน

3 หมายถึง ข้อความดังกล่าวเป็นจริงปานกลางสำหรับท่าน

2 หมายถึง ข้อความดังกล่าวไม่เป็นจริงสำหรับท่าน

1 หมายถึง ข้อความดังกล่าวไม่เป็นจริงที่สุดสำหรับท่าน

### ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

#### 1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity)

1.1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผ่านการพิจารณาและแก้ไขข้อคำถามจากอาจารย์ที่ปรึกษา ให้ผู้ทรงคุณวุฒิรวมทั้งหมด 5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติคือ จบการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปและมีประสบการณ์ในด้านการทำวิจัย ประกอบด้วย อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 2 คน ผู้บริหารทางการพยาบาล จำนวน 1 คน พยาบาลชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คนและนักจิตวิทยา จำนวน 1 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา คือความถูกต้อง ครอบคลุม เนื้อหา มีความชัดเจน รวมถึงความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ พร้อมให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขรายการข้อคำถาม

1.2 ปรับแก้รายการข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์พิจารณาความตรงตามเนื้อหาโดยใช้ดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index, CVI) ยึดเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องกันและยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีค่า CVI เท่ากับ 0.8 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากรู, 2550)

สูตรการคำนวณค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา มีดังนี้

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนข้อคำถามทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณค่า CVI ของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้เท่ากับ 0.82 ซึ่งถือว่าแบบวัดมีความตรงตามเนื้อหา สามารถใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้ โดยผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขรายการข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ และผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษาการทำวิจัย ได้รายการข้อคำถามพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพดังแสดงตามตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** รายการข้อคำถามพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ภายหลังตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

พฤติกรรมความสุขในงาน	รายการข้อคำถาม
1. ความสนุกในงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานของตนเองให้เสร็จถึงจะเลยเวลาทำงาน</li> <li>2. ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยขณะปฏิบัติงาน</li> <li>3. ท่านให้ข้อมูลกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ ด้วยท่าทีที่สุภาพ นุ่มนวล</li> <li>4. ท่านไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวขณะปฏิบัติงาน</li> <li>5. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเพลิดเพลิน</li> <li>6. ท่านมีความสุขขณะปฏิบัติงาน</li> <li>7. ท่านรู้สึกอยากมาปฏิบัติงานทุกวัน</li> <li>8. ท่านมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่างๆ ขณะปฏิบัติงาน</li> <li>9. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ</li> <li>10. ท่านปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่รู้สึกรำคาญ</li> <li>11. ท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานหมดไปอย่างรวดเร็ว</li> </ol>
2. ความกระตือรือร้นในงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. ท่านมาปฏิบัติงานตรงเวลา</li> <li>13. ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานในแต่ละวัน</li> <li>14. ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงาน</li> <li>15. ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย</li> <li>16. ท่านพร้อมเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน</li> <li>17. ท่านใส่ทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานมีคุณภาพที่สุด</li> <li>18. ท่านมีความกระตือรือร้นขณะปฏิบัติงาน</li> <li>19. ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง</li> <li>20. ท่านพัฒนาด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ</li> <li>21. ท่านยินดีช่วยเหลือผู้อื่นทันที ที่สามารถช่วยเหลือได้</li> </ol>

### ตารางที่ 6 (ต่อ)

พฤติกรรมความสุขในงาน	รายการข้อคำถาม
3. ความรักในงาน	22. ท่านภูมิใจในงานที่ท่านทำ 23. ท่านรับรู้ว่างานที่ท่านทำเป็นงานที่มีประโยชน์ 24. ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ดี 25. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีความหมายกับชีวิตของท่าน 26. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านทำเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของท่าน 27. ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน 28. แม้ว่าวิชาชีพพยาบาลจะเป็นงานที่หนักแต่ท่านก็ไม่คิดลาออกจากวิชาชีพ 29. ท่านพอใจกับการทำงานวิชาชีพพยาบาลในปัจจุบัน 30. ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน 31. ท่านเต็มใจช่วยเหลืองานอื่นๆ ที่นอกเหนืองานประจำของท่าน 32. ท่านปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 33. ท่านไม่ปฏิบัติตัวที่ทำให้ภาพลักษณ์วิชาชีพพยาบาลเสื่อมเสีย

### 2. การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและได้รับการปรับปรุงแก้ไขผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ไปทดลองใช้เครื่องมือวิจัย (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะตรงกับประชากรที่จะศึกษา โดยใช้การสุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนนำมาวิเคราะห์ข้อคำถามเป็นรายข้อ (Item analysis) เพื่อหาค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) ความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนข้อคำถามหนึ่งๆ กับคะแนนรวมของข้อคำถามทั้งฉบับ (Corrected Item Total Correlation) ซึ่งได้กำหนดค่า Corrected Item Total Correlation  $+0.30$  ขึ้นไป ถือว่าคำถามนั้นเป็นข้อคำถามที่ดีที่ควรคงไว้และข้อคำถามที่ค่าไม่ถึงเกณฑ์ก็พิจารณาตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง เพื่อนำข้อคำถามที่ผ่านเกณฑ์การประเมินมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ  $0.80$  ขึ้นไป (DeVellis, 2012) ซึ่งในการคำนวณและวิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถามผู้วิจัยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งหมด เท่ากับ  $.90$  ดังแสดงในตารางที่ 7

**ตารางที่ 7** ค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพในการทดลองใช้เครื่องมือ และภายหลังรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามองค์ประกอบรายด้าน

องค์ประกอบพฤติกรรม ที่แสดงออกถึงความสุขในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Cronbach's Alpha Coefficient)	
	ทดลองใช้	ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง
	n= 30	n= 341
1. ความสนุกในงาน	.76	.87
2. ความกระตือรือร้นในงาน	.84	.90
3. ความรักในงาน	.85	.91
รวมทั้งฉบับ	.90	.95

#### การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการในการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง โดยส่งโครงร่างวิทยานิพนธ์เสนอต่อกรรมการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยต่างๆ ที่เป็นต้นสังกัดของโรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่าง เมื่อผ่านการพิจารณารับรอง จึงดำเนินการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งกลุ่มที่ 1 ผู้ให้สัมภาษณ์ และกลุ่มที่ 2 ตอบแบบสอบถามจะได้รับการเอกสารชี้แจงการพิทักษ์สิทธิ์ คำตอบในการสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถามทั้งหมด โดยจะไม่มีเปิดเผยข้อมูลให้เกิดความเสียหายทั้งในด้านส่วนตัวและองค์กร การนำเสนอข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวมของกลุ่มประชากรและจะเสนอข้อมูลที่ใช้ประโยชน์ในการวิจัยเท่านั้น หากผู้ให้สัมภาษณ์และผู้ตอบแบบสอบถามไม่สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย มีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธหยุดการให้สัมภาษณ์หรือไม่ตอบแบบสอบถาม ถึงแม้ผู้ให้สัมภาษณ์และผู้ตอบแบบสอบถามจะลงลายมือชื่อในหนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัยแล้ว ก็ยังสามารถยกเลิกหรือถอนตัวจากการเข้าร่วมวิจัย ส่งคืนแบบสอบถามได้ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมวิจัยและองค์กร ทั้งในเรื่องส่วนตัวและในการทำงาน

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 หลังจากผู้วิจัยสร้างแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ดำเนินการโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยเสนอแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อขอรับพิจารณาในการปรับปรุงแก้ไขโครงร่างการวิจัย (Amendment Protocol) เสนอเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้นในการเก็บข้อมูลระยะที่ 2

2. ภายหลังจากคณะกรรมการจริยธรรมการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 2 แต่เนื่องจากการเก็บข้อมูลในระยะที่ 2 เป็นการตอบแบบวัดโดยใช้กลุ่มตัวอย่างใหม่ รวมถึงระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ห่างกันมากกว่า 6 เดือน ผู้วิจัยจึงต้องทำหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยที่โรงพยาบาลกลุ่มตัวอย่างสังกัดอีกครั้ง ยกเว้น โรงพยาบาลศิริราช ที่ไม่ต้องทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลใหม่

3. เมื่อได้รับการอนุญาตให้เก็บข้อมูลระยะที่ 2 ผู้วิจัยติดต่อผู้ประสานงานวิจัยโดยนำเอกสารชี้แจงกลุ่มตอบแบบสอบถามและหนังสือยินยอมเข้าร่วมวิจัย แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพพร้อมซองเปล่า จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัยเพื่อป้องกันข้อมูลสูญหาย ใส่ซองเอกสารเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตัวอย่างในการตอบ ภายหลังจากตอบแบบสอบถามให้ผู้ร่วมวิจัยส่งเอกสารใส่ซองตอบกลับคืนฝ่ายการพยาบาลภายในระยะเวลา 2 สัปดาห์ โดยในการส่งเอกสารและแบบสอบถามกลับคืน ผู้ประสานงานวิจัย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ เป็นผู้ดำเนินการส่งกลับทางไปรษณีย์ให้ผู้วิจัย โรงพยาบาลศิริราช ผู้วิจัยรับคืนด้วยตนเอง โดยให้ส่งคืนใส่กล่องรับแบบสอบถามที่ฝ่ายการพยาบาล

4. ภายหลังจากได้รับเอกสารและแบบสอบถามเพื่อการวิจัยกลับคืนทั้งหมด จำนวน 345 ฉบับ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำข้อมูลฉบับที่สมบูรณ์ครบถ้วน จำนวน 341 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.84 ของแบบสอบถามทั้งหมด ไปบันทึกข้อมูลจากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

**ตารางที่ 8** ระยะเวลาการขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สถาบันที่ขอรับพิจารณา จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	ขั้นตอน		ขั้นตอน	
	การสร้างเครื่องมือ		การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	
	วันที่ยื่นขอ พิจารณา	วันที่ผ่าน การ พิจารณา	วันที่ยื่นขอ พิจารณา	วันที่ผ่านการ พิจารณา
กลุ่มสหสถาบันชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	16 พฤษภาคม 2558	30 มิถุนายน 2558	-	-
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	8 กรกฎาคม 2558	24 สิงหาคม 2558	8 กันยายน 2559	29 กันยายน 2559
คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์	8 กรกฎาคม 2558	31 สิงหาคม 2558	11 สิงหาคม 2559	27 ตุลาคม 2559
คณะกรรมการฯ ประจำสาขาวิชาคณะที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น	8 กรกฎาคม 2558	18 กันยายน 2558	11 สิงหาคม 2559	14 กันยายน 2559
คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล	8 กรกฎาคม 2558	2 ตุลาคม 2558	23 สิงหาคม 2559	26 กันยายน 2559
คณะอนุกรรมการฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 3 สาขาวิทยาศาสตร์	15 กรกฎาคม 2558	14 ตุลาคม 2558	12 กันยายน 2559	18 ตุลาคม 2559

จากตารางที่ 8 แสดงระยะเวลาในการขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์เพื่อพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างในขั้นตอนของการสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ก่อนการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) การแจกแจงความถี่ โดยคิดเป็นร้อยละ นำเสนอในรูปตารางและความเรียง

2. แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า นำมาคำนวณค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถามของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับความสำคัญของรายการพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.50-5.00	หมายความว่า ข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด
3.50-4.49	หมายความว่า ข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพมาก
2.50-3.40	หมายความว่า ข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพปานกลาง
1.50-2.40	หมายความว่า ข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพน้อย
1.00-1.49	หมายความว่า ข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสกัดปัจจัยโดยองค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) และหมุนแกนแต่ละปัจจัยด้วยวิธีการไดเร็กต์ออบลิมีน (Directed oblimin) แล้วนำไปแปลผล โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ที่ได้จากการหมุนแกน จากนั้นเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด โดยพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบคือ น้ำหนักปัจจัยต้องมากกว่า 0.5 ขึ้นไป และความแตกต่างของน้ำหนักปัจจัยในแต่ละปัจจัยต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.2 แล้วจึงจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบและพิจารณาตั้งชื่อองค์ประกอบที่ได้ให้สอดคล้องกับลักษณะของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น (DeVellis, 2012) แล้วจึงนำเสนอตัวแปรที่ได้ในแต่ละองค์ประกอบภายหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบ



4. หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) และหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายการข้อคำถามในแต่ละข้อ ซึ่งพิจารณาค่า Inter-item correlation คือความสัมพันธ์ของข้อคำถามหนึ่งๆ กับข้อคำถามอื่นๆ ในรายด้านเดียวกัน โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ที่ไม่น้อยกว่า .3 และไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ของข้อคำถามทั้งหมด โดยการพิจารณาเกณฑ์นี้จะไม่นับค่าความสัมพันธ์ของข้อคำถามหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามตัวเองและพิจารณาค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ในการพิจารณาคงไว้หรือตัดข้อคำถามข้อใดข้อหนึ่งออก (Ferketich, 1991)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการทำวิจัย เรื่อง การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. การสร้างแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. การตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

#### 1. การสร้างแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

##### 1.1 การตรวจสอบความเหมาะสมในการวิเคราะห์ตัวประกอบของข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากรายการข้อคำถามของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ภายหลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม มาตรวจสอบความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบของข้อมูล โดยตรวจสอบเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ซึ่งพิจารณาจากค่า Barlett's Test of Sphericity และพิจารณาจากค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การตรวจสอบความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบของข้อมูล

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.937
Barlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	7132.752
	df	528
	Sig.	.000

สมมติฐานการตรวจสอบ

Ho : ตัวแปรที่ศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กัน

Ha : ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กัน

โดยผู้วิจัยกำหนดนัยสำคัญ  $\alpha = .05$

จากตารางที่ 9 พบว่าผลการตรวจสอบของของ Bartlett' Test of Sphericity มีค่า p-value (sig = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด คือ .05 จึงปฏิเสธ Ho ยอมรับ Ha นั่นแปลผลได้ว่า ตัวแปรรายการข้อคำถามพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ศึกษามีความสัมพันธ์กัน หรือเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่ใช่เมตริกซ์เอกภาพ

(Identity matrix) (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550) แสดงว่าข้อมูลเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบ และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin measure of sampling adequacy (KMO) พบว่ามีค่า  $KMO = .937$  แสดงให้เห็นว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมระดับมากที่สุดสำหรับการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2550)

## 1.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

หลังจากผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อมูลแล้วพบว่ามีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบแล้ว จึงได้นำแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งใช้วิธีการสกัดปัจจัยโดยองค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) และหมุนแกนแต่ละปัจจัยด้วยวิธีการ Directed oblimin แล้วนำไปแปลผล โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ที่ได้จากการหมุนแกน แล้วเลือกตัวแปรที่มีน้ำหนักปัจจัยมากที่สุด โดยพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบซึ่งกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบคือ น้ำหนักปัจจัยต้องมากกว่า 0.5 ขึ้นไป และความแตกต่างของน้ำหนักปัจจัยในแต่ละปัจจัยต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.2 จากนั้นจึงจัดตัวแปรเข้าองค์ประกอบและพิจารณาตั้งชื่อองค์ประกอบที่ได้ให้สอดคล้องกับลักษณะของตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น (DeVellis, 2012) แล้วจึงนำเสนอตัวแปรที่ได้ในแต่ละองค์ประกอบภายหลังการวิเคราะห์องค์ประกอบ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบ ผู้วิจัยได้องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กันและมีอิสระต่อกันจำนวน 5 องค์ประกอบ เมื่อพิจารณาค่าไอแกน (Eigen values) มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 โดยแต่ละองค์ประกอบนั้น ประกอบด้วยตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไปและมีค่าน้ำหนักปัจจัยมากกว่า 0.5 ขึ้นไป พบว่าจากรายการตัวแปรพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดรวม 33 ข้อ มีตัวแปรที่ไม่สอดคล้องและไม่ถือเป็นสมาชิกขององค์ประกอบใด จำนวน 8 ข้อ ทำให้เหลือตัวแปรทั้งหมด 25 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำตัวแปรที่เหลือมาหมุนแกนเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอีกครั้ง ได้องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์และเป็นอิสระต่อกันจำนวน 5 องค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) มากกว่า 0.5 มีค่าไอแกน (Eigen Values) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 และในแต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยตัวแปร มากกว่า 3 ข้อ ขึ้นไป ดังนั้นจึงมีองค์ประกอบที่ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 5 องค์ประกอบ มีรายการพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงาน รวม 20 รายการ และสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.945 ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่าไอเกน (Eigen value) ค่าร้อยละของความแปรปรวน (% of Variance) และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวน (Cumulative %) ในแต่ละองค์ประกอบของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

องค์ประกอบ (Component)	ค่าไอเกน (Eigen Value)	ค่าร้อยละของ ความแปรปรวน (% of Variance)	ค่าร้อยละสะสมของ ความแปรปรวน (Cumulative %)
1	10.112	40.472	40.472
2	2.268	9.073	49.455
3	1.721	6.885	56.430
4	1.586	6.344	62.773
5	1.043	4.172	66.945

จากตารางที่ 10 แสดงค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน และค่าร้อยละสะสมของความแปรปรวนขององค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ หลังการสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีองค์ประกอบหลัก หมุนแกนด้วยวิธีการ Directed oblimin ได้องค์ประกอบทั้งหมดจำนวน 5 องค์ประกอบที่มีค่าไอเกนมากกว่าหรือเท่ากับ 1 และมีรายการตัวแปรพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานอธิบายตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป ซึ่งแต่ละรายการตัวแปร มีค่าน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยเรียงลำดับตามค่าไอเกนและค่าร้อยละของความแปรปรวนจากมากไปน้อย องค์ประกอบทั้งหมดมีค่าไอเกนตั้งแต่ 1.043-10.112 และองค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.945

ผู้วิจัยได้ตั้งชื่อองค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพให้สอดคล้องกับลักษณะตัวแปรที่อยู่ในองค์ประกอบนั้น ได้องค์ประกอบของพฤติกรรมความสุขในงานทั้ง 5 ด้านดังนี้ คือ องค์ประกอบที่ 1 ความรักในงาน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 2 ด้านความมุ่งมั่นในงาน ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร องค์ประกอบที่ 4 ด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปรและองค์ประกอบที่ 5 ความกระตือรือร้นในงาน ประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 4 รายการ ซึ่งทั้งหมดสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนรวมได้คิดเป็นร้อยละ 66.945

**ตารางที่ 11** ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบที่ 1 ด้านความรักในงาน

ลำดับที่	พฤติกรรมความสุขในงาน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	รับรู้ว่างานที่ทำเป็นงานที่มีประโยชน์	.892
2	รู้สึกว่าได้ทำงานวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ดี	.827
3	รู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายกับชีวิตของท่าน	.762
4	ภูมิใจในงานที่ทำ	.677
5	รู้สึกว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ	.568
ค่าความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 10.112		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 40.472		

จากตารางที่ 11 องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยตัวแปรที่อธิบายลักษณะขององค์ประกอบพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความรักในงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ .568-.892 มีความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบเท่ากับ 10.112 คิดเป็นร้อยละ 40.472 ของความแปรปรวนทั้งหมด โดยตัวแปรที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบด้านนี้ คือการรับรู้ว่างานที่ทำเป็นงานที่มีประโยชน์ รู้สึกว่าได้ทำงานวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ดี งานที่ทำมีความหมายกับชีวิต มีความภูมิใจในงานที่ทำและรู้สึกว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ จะเห็นได้ว่าตัวแปรพฤติกรรมที่ได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธัชมน วรรณพิณ (2553) ที่พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือใจที่เบิกบานจากการดูแลคนไข้ด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ภูมิใจในตนเองและภูมิใจในวิชาชีพที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม และจากการศึกษาของ Manion (2003) ที่พบว่า ความรักในงานเป็นการรับรู้ของบุคคลถึงความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน ภูมิใจในตนเองที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้นๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งชื่อ องค์ประกอบพฤติกรรมในด้านนี้ว่า ความรักในงาน เนื่องจากตัวแปรส่วนใหญ่สอดคล้องกับพฤติกรรมความรักในงาน

ตารางที่ 12 ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบที่ 2 ด้านความมุ่งมั่นในงาน

ลำดับที่	พฤติกรรมความสุขในงาน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	มาปฏิบัติงานตรงเวลา	.743
2	มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	.589
3	มีสมาธิขณะปฏิบัติงาน	.570
ค่าความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 2.268		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 9.073		

จากตารางที่ 12 องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยตัวแปรที่อธิบายลักษณะของตัวประกอบ พฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความมุ่งมั่นในงาน ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ .570-.743 มีความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบเท่ากับ 2.268 คิดเป็นร้อยละ 9.073 ของความแปรปรวนทั้งหมด โดยตัวแปรที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบในด้านนี้ คือ การมาปฏิบัติงานตรงเวลา มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีสมาธิขณะปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าตัวแปรพฤติกรรมที่ได้ สอดคล้องกับแนวคิด Happiness ของ Furnham and Brewin (1990) ในด้านความสำเร็จและความพึงพอใจ คือการที่บุคคลนั้นๆ มุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เมื่องานนั้นสำเร็จจะทำให้เกิดความพึงพอใจงานและส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งชื่อพฤติกรรมความสุขในงานด้านนี้ว่า ความมุ่งมั่นในงาน เนื่องจากตัวแปรมีความสอดคล้องกับพฤติกรรมความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

**ตารางที่ 13** ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ลำดับที่	พฤติกรรมความสุขในงาน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	ไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวขณะปฏิบัติงาน	.814
2	ยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยขณะปฏิบัติงาน	.808
3	มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน	.763
ค่าความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 1.721		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 6.885		

จากตารางที่ 13 องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยตัวแปรที่อธิบายลักษณะของตัวประกอบพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งประกอบด้วย 3 ตัวแปร มีน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ .763-.814 มีความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบเท่ากับ 1.721 คิดเป็นร้อยละ 6.885 ของความแปรปรวนทั้งหมด โดยตัวแปรที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบในด้านนี้ คือ ไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวขณะปฏิบัติงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ขณะปฏิบัติงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน จะเห็นได้ว่าตัวแปรพฤติกรรมที่ได้ สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ ธรรมวรรณพิน (2553) ที่พบว่าการทำงานในสภาพแวดล้อมเชิงปฏิสัมพันธ์ที่ดี เป็นมิตร มีความรักใคร่เป็นห่วงกัน ทั้งผู้ร่วมงาน สหสาขาวิชาชีพและผู้รับบริการ เป็นสังคมแห่งความเอื้ออาทร ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Manion (2003) ที่พบว่า การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การสนทนาอย่างเป็นมิตร จะทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดมิตรภาพที่ดีในขณะปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อพฤติกรรมความสุขในงานด้านนี้ว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เนื่องจากตัวแปรส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นทั้งผู้ร่วมงาน สหสาขาวิชาชีพและผู้รับบริการ

**ตารางที่ 14** ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบที่ 4 การทำงานด้วยความเต็มใจ

ลำดับที่	พฤติกรรมความสุขในงาน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	เสียสละเวลาส่วนตัวเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	.788
2	ไม่คิดลาออกจากวิชาชีพพยาบาลแม้ว่าจะเป็นการงานที่หนัก	.759
3	เต็มใจช่วยเหลืองานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ	.745
4	พึงพอใจกับการทำงานวิชาชีพพยาบาลในปัจจุบัน	.742
5	รู้สึกว่าเวลาในการทำงานหมดไปอย่างรวดเร็ว	.506
ค่าความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 1.586		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 6.344		

จากตารางที่ 14 องค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยตัวแปรที่อธิบายลักษณะของตัวประกอบพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ตัวแปร มีน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ .506-.788 มีความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบเท่ากับ 1.586 คิดเป็นร้อยละ 6.344 ของความแปรปรวนทั้งหมด โดยตัวแปรที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบด้านนี้คือ การเสียสละเวลาส่วนตัวเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน ไม่คิดลาออกจากวิชาชีพพยาบาลแม้ว่าจะเป็นการงานที่หนัก เต็มใจช่วยเหลืองานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ มีความพึงพอใจกับการทำงานวิชาชีพพยาบาลในปัจจุบันและรู้สึกว่าเวลาในการทำงานหมดไปอย่างรวดเร็ว จะเห็นได้ว่าตัวแปรพฤติกรรมสอดคล้องกับแนวคิด Subjective well being ของ Diener (2003) ด้านความพึงพอใจในงาน คือพอใจในสิ่งที่ได้กระทำและพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิด Well being ของ Warr (1990) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในงานจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อพฤติกรรมความสุขในงานด้านนี้ว่า การทำงานด้วยความเต็มใจ เนื่องจากตัวแปรส่วนใหญ่สอดคล้องกับพฤติกรรมการแสดงออกถึงความเต็มใจในการทำงาน ยินดีเสียสละและช่วยเหลืองานอื่นๆ นอกจากงานประจำ



**ตารางที่ 15** ค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor Loading) ของตัวแปรพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบที่ 5 ด้านความกระตือรือร้นในงาน

ลำดับที่	พฤติกรรมความสุขในงาน	ค่าน้ำหนักปัจจัย
1	พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	.805
2	มีความกระฉับกระเฉงขณะปฏิบัติงาน	.763
3	ยินดีช่วยเหลือผู้อื่นทันทีที่สามารถช่วยเหลือได้	.680
4	พร้อมเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	.545
ค่าความแปรปรวนรวมของตัวประกอบ (ค่าไอเกน) = 1.043		
ค่าร้อยละของความแปรปรวน = 4.172		

จากตารางที่ 15 องค์ประกอบที่ 5 ประกอบด้วยตัวแปรที่อธิบายลักษณะของตัวประกอบพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความกระตือรือร้นในงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 ตัวแปร มีน้ำหนักปัจจัยตั้งแต่ .545-.805 มีความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบเท่ากับ 1.043 คิดเป็นร้อยละ 4.172 ของความแปรปรวนทั้งหมด โดยตัวแปรที่อธิบายลักษณะองค์ประกอบด้านนี้คือ การพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความกระฉับกระเฉงขณะปฏิบัติงาน ยินดีที่จะช่วยเหลือผู้อื่นทันทีที่สามารถช่วยเหลือได้และพร้อมเผชิญหน้ากับปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าตัวแปรพฤติกรรม สอดคล้องกับแนวคิด Well being ของ Warr (1990) ในการรับรู้ความสุขเกี่ยวกับงานด้านความกระตือรือร้นในงาน เป็นความรู้สึกอยากทำงาน ตื่นตัว ทำงานคล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัชมน วรรณพิณ (2553) ที่พบว่าประสบการณ์ความสุขในงานทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือการได้พัฒนาตน พัฒนาความรู้ของตนเองเพื่อนำมาแก้ไขปัญหาและพัฒนางานของตนให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงตั้งชื่อพฤติกรรมความสุขในงานด้านนี้ว่า ความกระตือรือร้นในงาน เนื่องจากตัวแปรส่วนใหญ่สอดคล้องกับพฤติกรรมความกระตือรือร้นในการทำงานและการพัฒนาตนเองเพื่อนำความรู้มาแก้ไขปัญหาในการทำงาน

## 2. การตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

หลังจากผู้วิจัยได้วิเคราะห์องค์ประกอบรายการข้อคำถามพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้วิธีการสกัดปัจจัยโดยหาองค์ประกอบหลักและหมุนแกนด้วยวิธีการ Directed oblimin รวมทั้งหมด 2 รอบ ได้องค์ประกอบทั้งหมดจำนวน 5 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านประกอบด้วยตัวแปรย่อย รวมทั้งหมด 20 รายการข้อคำถาม ผู้วิจัยจึงนำชุดข้อคำถามที่ประกอบด้วยพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละด้านตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย โดยตรวจสอบว่าในแต่ละรายด้านประกอบด้วยข้อคำถามที่เพียงพอสำหรับอธิบายองค์ประกอบในแต่ละรายด้าน พิจารณาตาราง Total Variance Explained จากค่า Eigen values ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 และค่า Total Variance Explained ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 (Younger, 1999 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2558) พร้อมกับวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงโดยจำแนกเป็นรายด้าน โดยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยค่าแอลฟา อยู่ระหว่าง .65-.7 ถือว่ายอมรับได้ในระดับต่ำ ถ้าอยู่ระหว่าง .7-.8 เป็นค่าที่ยอมรับได้ และถ้าอยู่ระหว่าง .8-.9 ถือเป็นค่าที่อยู่ในระดับดีมาก แต่ถ้าค่าแอลฟามีค่ามากกว่า .9 อาจมีความซ้ำซ้อนของข้อคำถาม (DeVellis, 2012) ผู้วิจัยจึงควรพิจารณาในการตัดหรือคงไว้ซึ่งข้อคำถาม โดยหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างรายการข้อคำถามในแต่ละข้อ มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้ จากตาราง Inter-correlation matrix ซึ่งพิจารณา ค่าความสัมพันธ์ของข้อคำถามหนึ่งๆ กับข้อคำถามอื่นๆ ในรายด้านเดียวกัน โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ที่ไม่น้อยกว่า .3 และไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ของข้อคำถามทั้งหมด โดยการพิจารณาเกณฑ์นี้จะไม่นับค่าความสัมพันธ์ของข้อคำถามหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามตัวเอง และจากตาราง Item-Total Correlation พิจารณาค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของข้อคำถามนั้น ต้องไม่มากกว่า/น้อยกว่า ค่าแอลฟาโดยรวมที่มีค่าอยู่ระหว่าง .7-.9 ตามเกณฑ์การพิจารณาตัดหรือคงไว้ของข้อคำถาม (Ferketich, 1991) เมื่อได้รายการข้อคำถามในแต่ละรายด้านที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงรวม 5 รายด้าน ของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งฉบับอีกครั้ง

ผู้วิจัยนำรายการข้อคำถามแต่ละรายด้าน รวม 20 ข้อคำถาม ตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิเคราะห์จำแนกแต่ละรายด้านได้ดังนี้

## 2.1 ด้านที่ 1 ความรักในงาน

ตารางที่ 16 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของด้านความรักในงาน

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.902	.905	5

จากตาราง Reliability statistics แสดงค่าความเที่ยงของความรักในงาน เท่ากับ .902 ซึ่ง DeVellis (2012) กล่าวว่า ค่าแอลฟามากกว่า .9 ข้อคำถามอาจมีความซ้ำซ้อนจึงต้องพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามจากตาราง Inter-correlation matrix และตาราง Item-Total Correlation เพื่อพิจารณาการคงไว้หรือตัดข้อคำถาม

ตารางที่ 17 Inter-correlation matrix ของข้อคำถามด้านความรักในงาน

Inter-Item Correlation Matrix					
	Lov1	Lov2	Lov3	Lov4	Lov5
Lov1	1.000	.668	.666	.664	.572
Lov2	.668	1.000	.715	.633	.559
Lov3	.666	.715	1.000	.756	.657
Lov4	.664	.633	.756	1.000	.660
Lov5	.572	.559	.657	.660	1.000
.3-.7	4/4	3/4	2/4	3/4	4/4
r เฉลี่ย	.643	.643	.699	.678	.612

ตารางที่ 18 Item-Total Correlation ด้านความรักในงาน

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lov1	17.85	4.625	.739	.563	.884
Lov2	17.67	5.026	.742	.582	.886
Lov3	17.79	4.481	.821	.690	.866
Lov4	17.88	4.421	.796	.649	.871
Lov5	18.09	4.478	.703	.507	.894

จากตารางที่ 17 Inter-correlation matrix ซึ่งพิจารณา ค่าความสัมพันธ์ของข้อคำถาม  
หนึ่งๆ กับข้อคำถามอื่นๆ ในรายด้านเดียวกัน โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ที่ไม่น้อยกว่า .3 และ  
ไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ของข้อคำถามทั้งหมด โดยการพิจารณาเกณฑ์นี้จะไม่นับค่า  
ความสัมพันธ์ของข้อคำถามหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามตัวเอง จากตารางพบว่า ข้อคำถาม  
ระหว่าง Lov2 กับ Lov3 และข้อคำถามระหว่าง Lov3 กับ Lov4 มีค่าความสัมพันธ์มากกว่า .7 คือ  
.715 และ .756 ตามลำดับแต่เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์โดยเฉลี่ยกับข้อคำถามอื่นๆ แล้วยังอยู่  
ระหว่าง .3-.7 เกินร้อยละ 50 ผู้วิจัยยังคงข้อคำถามทั้ง 5 ข้อไว้ และจากตารางที่ 18 Item-Total  
Correlation พิจารณาค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของข้อคำถามต้องไม่มากกว่า/  
น้อยกว่า ค่าแอลฟาโดยรวมที่มีค่าอยู่ระหว่าง .7-.9 ตามเกณฑ์การพิจารณาตัดหรือคงไว้ของข้อ  
คำถาม (Ferketich, 1991) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ข้อคำถามทั้ง 5 ข้อ มีค่าระหว่าง .7-.9 ทุกข้อ  
ดังนั้นผู้วิจัยจึงคงข้อคำถามทั้งหมดในรายด้านนี้ไว้

ตารางที่ 19 ค่า KMO และ Bartlett's Test ของด้านความรักในงาน

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.878
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1054.432
	df	10
	Sig.	.000

จากตารางที่ 19 ค่า KMO และ Bartlett's test พบว่าข้อคำถามทั้งหมดในด้านความรักในงานมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (KMO= .878) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**ตารางที่ 20** Total Variance Explained ของด้านความรักในงาน

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.624	72.486	72.486	3.624	72.486	72.486
2	.476	9.521	82.007			
3	.347	6.941	88.948			
4	.330	6.605	95.553			
5	.222	4.447	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

จากตารางที่ 20 Total Variance Explained เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบรายด้านความรักในงานของข้อคำถามทั้ง 5 ข้อ โดยพิจารณาจากค่า Eigenvalues ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ซึ่งจะมีค่าเท่ากับจำนวนองค์ประกอบและค่า Total Variance Explained ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 (Younger, 1999 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2558) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้อคำถามทั้ง 5 ข้อ สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ ร้อยละ 72.486 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 5 ข้อมีคุณสมบัติเพียงพอในการอธิบายองค์ประกอบด้านความรักในงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ในด้านความรักในงาน

ตารางที่ 21 Component Matrix ของด้านความรักในงาน

Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component
	1
Lov1	.838
Lov2	.840
Lov3	.895
Lov4	.875
Lov5	.806

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

จากตารางที่ 21 Component Matrix ใช้พิจารณาว่าข้อคำถามใดบ้างที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 1 โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .5 ขึ้นไป โดยค่าความต่างของค่าน้ำหนักปัจจัยของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบมากกว่าหรือเท่ากับ .2 และในแต่ละรายด้านจะต้องประกอบด้วยอย่างน้อย 3 ข้อคำถาม (DeVellis, 2012) จากเกณฑ์ดังกล่าวเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า มีค่าน้ำหนักปัจจัยเพียงค่าเดียวจึงไม่ต้องใช้เกณฑ์พิจารณาความต่างของค่าน้ำหนักปัจจัยของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ดังนั้นจึงพบว่าข้อคำถามในด้านความรักในงาน จำนวน 5 ข้อคำถามทั้งหมด อยู่ในองค์ประกอบที่ 1

## 2.2 ด้านความมุ่งมั่นในงาน

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของด้านความมุ่งมั่นในงาน

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.790	.792	3

จากตาราง Reliability statistics แสดงค่าความเที่ยงของความมุ่งมั่นในงาน เท่ากับ .790 ซึ่ง DeVellis (2012) กล่าวว่า ค่าแอลฟา อยู่ระหว่าง .7-.8 เป็นค่าที่ยอมรับได้

ตารางที่ 23 Inter-correlation matrix ของข้อความด้านความมุ่งมั่นในงาน

Inter-Item Correlation Matrix			
	Ent1	Ent2	Ent3
Ent1	1.000	.580	.475
Ent2	.580	1.000	.622
Ent3	.475	.622	1.000
.3-.7	2/2	2/2	2/2
r เฉลี่ย	.528	.601	.549

จากตารางที่ 23 Inter-correlation matrix ซึ่งพิจารณา ค่าความสัมพันธ์ของข้อความหนึ่งๆ กับข้อความอื่นๆ ในรายด้านเดียวกัน โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ที่ไม่น้อยกว่า .3 และไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ของข้อความทั้งหมด โดยการพิจารณาเกณฑ์นี้จะไม่นับค่าความสัมพันธ์ของข้อความหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อความตัวเอง



**ตารางที่ 24** Item-Total Correlation ด้านความมุ่งมั่นในงาน

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ent1	8.33	1.514	.590	.358	.761
Ent2	8.56	1.347	.698	.492	.640
Ent3	8.67	1.675	.618	.406	.734

จากตารางที่ 24 Item-Total Correlation พิจารณาว่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของข้อคำถามต้องไม่มากกว่า/น้อยกว่า ค่าแอลฟาโดยรวมที่มีค่าอยู่ระหว่าง .7-.9 ตามเกณฑ์การพิจารณาตัดหรือคงไว้ของข้อคำถาม (Ferketich, 1991) ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากตารางที่ 23 และตารางที่ 24 แล้วพบว่า ข้อคำถามทั้ง 3 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคงข้อคำถามทั้งหมดในรายด้านนี้ไว้

**ตารางที่ 25** ค่า KMO และ Bartlett's Test ของด้านความมุ่งมั่นในงาน

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.674
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	300.053
	df	3
	Sig.	.000

จากตารางที่ 25 ค่า KMO และ Bartlett's test พบว่าข้อคำถามทั้งหมดในด้านความมุ่งมั่นในงานมีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (KMO= .674) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 26** Total Variance Explained ของด้านความมุ่งมั่นในงาน

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.080	69.343	69.343	2.080	69.343	69.343
2	.576	19.206	88.549			
3	.344	11.451	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

จากตารางที่ 26 Total Variance Explained เป็นการวิเคราะห์หองค์ประกอบรายด้านความมุ่งมั่นในงานของข้อคำถามทั้ง 3 ข้อ โดยพิจารณาจากค่า Eigenvalues ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ซึ่งจะมีค่าเท่ากับจำนวนองค์ประกอบและค่า Total Variance Explained ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 (Younger, 1999 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2558) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้อคำถามทั้ง 3 ข้อ สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ ร้อยละ 69.343 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 3 ข้อมีคุณสมบัติเพียงพอในการอธิบายองค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นในงาน

ตารางที่ 27 Component Matrix ของด้านความมุ่งมั่นในงาน

Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component
	1
Ent1	.766
Ent3	.863
Ent4	.866

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

จากตารางที่ 27 Component Matrix ใช้พิจารณาว่าข้อคำถามใดบ้างที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 1 โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .5 ขึ้นไป โดยค่าความต่างของค่าน้ำหนักปัจจัยของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบมากกว่าหรือเท่ากับ .2 และในแต่ละรายด้านจะต้องประกอบด้วยอย่างน้อย 3 ข้อคำถาม (DeVellis, 2012) จากเกณฑ์ดังกล่าวเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า มีค่าน้ำหนักปัจจัยเพียงค่าเดียวจึงไม่ต้องใช้เกณฑ์พิจารณาความต่างของค่าน้ำหนักปัจจัยของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ดังนั้นจึงพบว่าข้อคำถามในด้านความมุ่งมั่นในงาน จำนวน 3 ข้อคำถามทั้งหมด อยู่ในองค์ประกอบที่ 1

### 2.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.746	.756	3

จากตาราง Reliability statistics แสดงค่าความเที่ยงของด้านการมีปฏิสัมพันธ์ เท่ากับ .746 ซึ่ง DeVellis (2012) กล่าวว่า ค่าแอลฟา อยู่ระหว่าง .7-.8 เป็นค่าที่ยอมรับได้

ตารางที่ 29 Inter-correlation matrix ของข้อความด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Inter-Item Correlation Matrix			
	Enj2	Enj3	Enj4
Enj2	1.000	.662	.450
Enj3	.662	1.000	.414
Enj4	.450	.414	1.000
.3-.7	2/2	2/2	2/2
r เฉลี่ย	.556	.538	.432

จากตารางที่ 29 Inter-correlation matrix ซึ่งพิจารณา ค่าความสัมพันธ์ของข้อความหนึ่งๆ กับข้อความอื่นๆ ในรายด้านเดียวกัน โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ที่ไม่น้อยกว่า .3 และไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ของข้อความทั้งหมด โดยการพิจารณาเกณฑ์นี้จะไม่นับค่าความสัมพันธ์ของข้อความหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อความตัวเอง

ตารางที่ 30 Item-Total Correlation ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Enj2	8.06	1.420	.649	.476	.579
Enj3	8.00	1.462	.618	.455	.614
Enj4	8.33	1.387	.474	.227	.797

จากตารางที่ 30 Item-Total Correlation พิจารณาค่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของข้อความต้องไม่มากกว่า/น้อยกว่า ค่าแอลฟาโดยรวมที่มีค่าอยู่ระหว่าง .7-.9 ตามเกณฑ์การพิจารณาตัดหรือคงไว้ของข้อความ (Ferketich, 1991) ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากตารางที่ 29 และตารางที่ 30 แล้วพบว่า ข้อความทั้ง 3 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคงข้อความทั้งหมดในรายด้านนี้ไว้

**ตารางที่ 31** ค่า KMO และ Bartlett's Test ของด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.649
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	281.836
	df	3
	Sig.	.000

จากตารางที่ 31 ค่า KMO และ Bartlett's test พบว่าข้อคำถามทั้งหมดในด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (KMO= .649) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 32** Total Variance Explained ของด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.026	67.533	67.533	2.026	67.533	67.533
2	.638	21.253	88.786			
3	.336	11.214	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

จากตารางที่ 32 Total Variance Explained เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบรายด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ของข้อคำถามทั้ง 3 ข้อ โดยพิจารณาจากค่า Eigenvalues ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ซึ่งจะมีค่าเท่ากับจำนวนองค์ประกอบและค่า Total Variance Explained ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 (Younger, 1999 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2558) ดังนั้นจะเห็นได้ว่าข้อคำถามทั้ง 3 ข้อ สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ ร้อยละ 67.533 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 3 ข้อมีคุณสมบัติเพียงพอในการอธิบายองค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Manion (2003) และ รัชมน วรรณพิณ (2553)

ตารางที่ 33 Component Matrix ของด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component
	1
Enj2	.872
Enj3	.857
Enj4	.729

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

จากตารางที่ 33 Component Matrix ใช้พิจารณาว่าข้อคำถามใดบ้างที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 1 โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .5 ขึ้นไป โดยค่าความต่างของค่าน้ำหนักปัจจัยของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบมากกว่าหรือเท่ากับ .2 และในแต่ละรายด้านจะต้องประกอบด้วยอย่างน้อย 3 ข้อคำถาม (DeVellis, 2012) จากเกณฑ์ดังกล่าวเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า มีค่าน้ำหนักปัจจัยเพียงค่าเดียวจึงไม่ต้องใช้เกณฑ์พิจารณาความต่างของค่าน้ำหนักปัจจัยของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ดังนั้นจึงพบว่าข้อคำถามในด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 3 ข้อคำถามทั้งหมด อยู่ในองค์ประกอบที่ 1

## 2.4 ด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ

ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.847	.856	5

จากตาราง Reliability statistics แสดงค่าความเที่ยงของด้านการทำงานด้วยความเต็มใจเท่ากับ .847 ซึ่ง DeVellis (2012) กล่าวว่า ค่าแอลฟา อยู่ระหว่าง .8-.9 เป็นค่าความเที่ยงที่ดีมาก

ตารางที่ 35 Inter-correlation matrix ของข้อความด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ

Inter-Item Correlation Matrix					
	Enj11	Lov7	Lov8	Lov9	Lov10
Enj11	1.000	.381	.485	.390	.382
Lov7	.381	1.000	.733	.530	.553
Lov8	.485	.733	1.000	.586	.581
Lov9	.390	.530	.586	1.000	.800
Lov10	.382	.553	.581	.800	1.000
.3-.7	4/4	3/4	3/4	3/4	3/4
r เฉลี่ย	.410	.549	.596	.577	.579

จากตารางที่ 35 Inter-correlation matrix ซึ่งพิจารณา ค่าความสัมพันธ์ของข้อความหนึ่งๆ กับข้อความอื่นๆ ในรายด้านเดียวกัน โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ที่ไม่น้อยกว่า .3 และไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ของข้อความทั้งหมด โดยการพิจารณาเกณฑ์นี้จะไม่นับค่าความสัมพันธ์ของข้อความหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อความตัวเอง พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อความ Lov7 กับ Lov8 และ Lov9 กับ Lov10 มีค่ามากกว่า .7 คือ .733 และ .800 ตามลำดับ แต่เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์เฉลี่ยกับข้อความอื่นๆ ยังอยู่ระหว่าง .3-.7 เกินร้อยละ 50 ผู้วิจัยยังคงข้อความทั้ง 5 ข้อไว้

**ตารางที่ 36** Item-Total Correlation ด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Enj11	15.42	8.221	.481	.254	.859
Lov7	15.48	6.356	.681	.562	.818
Lov8	15.18	7.180	.767	.623	.786
Lov9	15.14	7.747	.705	.665	.806
Lov10	15.14	7.776	.712	.668	.805

จากตารางที่ 36 Item-Total Correlation พิจารณาว่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของข้อคำถามต้องไม่มากกว่า/น้อยกว่า ค่าแอลฟาโดยรวมที่มีค่าอยู่ระหว่าง .7-.9 ตามเกณฑ์การพิจารณาตัดหรือคงไว้ของข้อคำถาม (Ferketich, 1991) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ข้อคำถามทั้ง 5 ข้อ มีค่าระหว่าง .7-.9 ทุกข้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคงข้อคำถามทั้งหมดในรายด้านนี้ไว้

**ตารางที่ 37** ค่า KMO และ Bartlett's Test ของด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.774
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. ChiSquare	883.417
	df	10
	Sig.	.000

จากตารางที่ 37 ค่า KMO และ Bartlett's test พบว่าข้อคำถามทั้งหมดในด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอในการวิเคราะห์องค์ประกอบ (KMO= .774) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



**ตารางที่ 38** Total Variance Explained ของด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.198	63.964	63.964	3.198	63.964	63.964
2	.732	14.648	78.612			
3	.615	12.305	90.916			
4	.257	5.150	96.066			
5	.197	3.934	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis

จากตารางที่ 38 Total Variance Explained เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบรายด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ ของข้อคำถามทั้ง 5 ข้อ โดยพิจารณาจากค่า Eigenvalues ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ซึ่งจะมีค่าเท่ากับจำนวนองค์ประกอบและค่า Total Variance Explained ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 (Younger, 1999 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2558) ดังนั้นจะเห็นว่าข้อคำถามทั้ง 5 ข้อ สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ ร้อยละ 63.964 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 5 ข้อมีคุณสมบัติเพียงพอในการอธิบายองค์ประกอบด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ

ตารางที่ 39 Component Matrix ของด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ

Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component
	1
Enj11	.625
Lov7	.809
Lov8	.855
Lov9	.841
Lov10	.845

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

จากตารางที่ 39 Component Matrix ใช้พิจารณาว่าข้อคำถามใดบ้างที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 1 โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .5 ขึ้นไป โดยค่าความต่างของค่าน้ำหนักปัจจัยของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบมากกว่าหรือเท่ากับ .2 และในแต่ละรายด้านจะต้องประกอบด้วยอย่างน้อย 3 ข้อคำถาม (DeVellis, 2012) จากเกณฑ์ดังกล่าวเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า มีค่าน้ำหนักปัจจัยเพียงค่าเดียวจึงไม่ต้องใช้เกณฑ์พิจารณาความต่างของค่าน้ำหนักปัจจัยของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ดังนั้นจึงพบว่าข้อคำถามในด้านความรักในงาน จำนวน 5 ข้อคำถามทั้งหมด อยู่ในองค์ประกอบที่ 1

## 2.5 ด้านความกระตือรือร้นในงาน

ตารางที่ 40 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของด้านความกระตือรือร้นในงาน

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.854	.856	4

จากตาราง Reliability statistics แสดงค่าความเที่ยงของด้านความกระตือรือร้นในงาน เท่ากับ .854 ซึ่ง DeVellis (2012) กล่าวว่า ค่าแอลฟา อยู่ระหว่าง .8-.9 เป็นค่าความเที่ยงที่ดีมาก

ตารางที่ 41 Inter-correlation matrix ของข้อความด้านความกระตือรือร้นในงาน

Inter-Item Correlation Matrix				
	Ent5	Ent7	Ent8	Ent9
Ent5	1.000	.548	.575	.579
Ent7	.548	1.000	.703	.569
Ent8	.575	.703	1.000	.614
Ent9	.579	.569	.614	1.000
.3-.7	3/3	2/3	2/3	3/3
r เฉลี่ย	.567	.607	.631	.587

จากตารางที่ 41 Inter-correlation matrix ซึ่งพิจารณา ค่าความสัมพันธ์ของข้อความหนึ่งๆ กับข้อความอื่นๆ ในรายด้านเดียวกัน โดยพิจารณาจากค่าความสัมพันธ์ที่ไม่น้อยกว่า .3 และไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ของข้อความทั้งหมด โดยการพิจารณาเกณฑ์นี้จะไม่นับค่าความสัมพันธ์ของข้อความหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อความตัวเอง พบว่าค่าความสัมพันธ์ระหว่าง Ent7 กับ Ent8 มีค่า .703 ซึ่งเกิน .7 แต่เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์กับข้อความอื่นๆ ยังมีค่าระหว่าง .3-.7 เกินร้อยละ 50 ผู้วิจัยจึงยังคงข้อความไว้

**ตารางที่ 42** Item-Total Correlation ด้านความกระตือรือร้นในงาน

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Ent5	12.30	2.791	.654	.431	.832
Ent7	12.46	2.520	.709	.539	.808
Ent8	12.34	2.591	.750	.581	.793
Ent9	12.59	2.437	.682	.470	.823

จากตารางที่ 42 Item-Total Correlation พิจารณาว่า Cronbach's Alpha if Item Deleted ของข้อคำถามต้องไม่มากกว่า/น้อยกว่า ค่าแอลฟาโดยรวมที่มีค่าอยู่ระหว่าง .7-.9 ตามเกณฑ์การพิจารณาตัดหรือคงไว้ของข้อคำถาม (Ferketich, 1991) เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า ข้อคำถามทั้ง 4 ข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง .7-.9 ทุกข้อ ดังนั้นผู้วิจัยจึงคงข้อคำถามทั้งหมดในรายด้านนี้ไว้

**ตารางที่ 43** ค่า KMO และ Bartlett's Test ของด้านความกระตือรือร้นในงาน

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.808
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	601.313
	df	6
	Sig.	.000

จากตารางที่ 43 ค่า KMO และ Bartlett's test พบว่าข้อคำถามทั้งหมดในด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสัมพันธ์กันมากเพียงพอในการวิเคราะห์หองค์ประกอบ (KMO= .808) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตารางที่ 44** Total Variance Explained ของด้านความกระตือรือร้นในงาน

Total Variance Explained						
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	2.796	69.889	69.889	2.796	69.889	69.889
2	.495	12.383	82.272			
3	.417	10.428	92.700			
4	.292	7.300	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

จากตารางที่ 44 Total Variance Explained เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบรายด้านความกระตือรือร้นในงาน ของข้อคำถามทั้ง 4 ข้อ โดยพิจารณาจากค่า Eigenvalues ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 1 ซึ่งจะมีค่าเท่ากับจำนวนองค์ประกอบและค่า Total Variance Explained ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 (Younger, 1999 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2558) ดังนั้นจะเห็นว่าข้อคำถามทั้ง 4 ข้อ สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ ร้อยละ 69.889 แสดงว่าข้อคำถามทั้ง 4 ข้อมีคุณสมบัติเพียงพอในการอธิบายองค์ประกอบด้านความกระตือรือร้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสุขสมบูรณ์ (Well being) ของ Warr (1990) ในด้านความกระตือรือร้นในงาน

ตารางที่ 45 Component Matrix ของด้านความกระตือรือร้นในงาน

Component Matrix <sup>a</sup>	
	Component
	1
Ent5	.802
Ent7	.846
Ent8	.870
Ent9	.824

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

จากตารางที่ 45 Component Matrix ใช้พิจารณาว่าข้อคำถามใดบ้างที่อยู่ในองค์ประกอบที่ 1 โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) ที่มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ .5 ขึ้นไปโดยค่าความต่างของค่าน้ำหนักปัจจัยของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบมากกว่าหรือเท่ากับ .2 และในแต่ละรายด้านจะต้องประกอบด้วยอย่างน้อย 3 ข้อคำถาม (DeVellis, 2012) จากเกณฑ์ดังกล่าวเมื่อวิเคราะห์องค์ประกอบพบว่า มีค่าน้ำหนักปัจจัยเพียงค่าเดียวจึงไม่ต้องใช้เกณฑ์พิจารณาความต่างของค่าน้ำหนักปัจจัยของข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ดังนั้นจึงพบว่าข้อคำถามในด้านความกระตือรือร้นในงาน จำนวน 4 ข้อคำถามทั้งหมด อยู่ในองค์ประกอบที่ 1

## 2.6 ความเที่ยงของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งฉบับ

ตารางที่ 46 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งฉบับ

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.915	.920	20

จากตาราง Reliability statistics แสดงค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งฉบับ เท่ากับ .915 ซึ่ง DeVellis (2012) กล่าวว่า ค่าแอลฟา มากกว่า .9 อาจมีข้อคำถามซ้ำซ้อน จึงต้องพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามและพิจารณาตาราง Item-Total Correlation

ตารางที่ 47 Item-Total Correlation แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Enj2	78.96	69.925	.468	.517	.913
Enj3	78.91	69.168	.543	.555	.911
Enj4	79.23	71.015	.293	.258	.918
Enj11	79.43	67.463	.528	.333	.912
Ent1	78.65	70.811	.336	.332	.916
Ent3	78.99	69.244	.550	.553	.911
Ent4	78.74	69.095	.595	.587	.910
Ent5	78.83	68.822	.655	.602	.909
Ent7	79.00	68.341	.626	.591	.910
Ent8	78.88	68.888	.624	.622	.910
Ent9	79.12	68.020	.607	.531	.910
Lov1	78.63	67.875	.687	.618	.908
Lov2	78.45	70.195	.568	.615	.911
Lov3	78.57	68.340	.651	.710	.909
Lov4	78.66	68.084	.642	.677	.909
Lov5	78.86	67.384	.662	.620	.909
Lov7	79.49	64.486	.564	.593	.913
Lov8	79.19	65.849	.668	.665	.908
Lov9	79.15	67.086	.637	.683	.909
Lov10	79.15	67.104	.648	.689	.909

จากตารางที่ 47 Item-Total Correlation ค่าความสัมพันธ์ของแต่ละข้อคำถามต้องไม่น้อยกว่า .3 ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อคำถามพบว่า ทุกข้อมีค่า Corrected Item-Total Correlation มากกว่า .3 ตามเกณฑ์และเมื่อพิจารณา Cronbach's Alpha if Item Deleted เมื่อตัดข้อคำถามข้อใดข้อหนึ่งออก มีค่าแอลฟาโดยรวม .908-.918 ดังนั้นจากการวิเคราะห์องค์ประกอบและจากการพิจารณาค่าความสัมพันธ์ของข้อคำถามในแต่ละรายด้านดังที่กล่าวมาแล้วในข้อ 4.1-4.5 ผู้วิจัยยังคงข้อคำถามไว้ รวมข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ จำแนกได้เป็น 5 รายด้าน ประกอบด้วย ด้านที่ 1 ความรักในงาน มีข้อคำถาม 5 ข้อ ด้านที่ 2 ความมุ่งมั่นในงาน มีข้อคำถาม 3 ข้อ ด้านที่ 3 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีข้อคำถาม 3 ข้อ ด้านที่ 4 การทำงานด้วยความเต็มใจ มีคำถาม 5 ข้อและด้านที่ 5 ความสะดวกหรือร้อนในงาน มีข้อคำถาม 4 ข้อ





**ตารางที่ 48** คุณสมบัติของแบบวัดความ จำแนกตามความตรงเชิงโครงสร้างและค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ด้าน	ชื่อปัจจัย	รายการข้อคำถาม	ค่า น้ำหนัก ปัจจัย	ค่าความ แปร ปรวน	ค่า แอลฟา
1	ความรักในงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. รับรู้งานที่ทำเป็นงานที่มีประโยชน์</li> <li>2. รู้สึกว่าได้ทำงานวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ดี</li> <li>3. รู้สึกว่างานที่มีความหมายกับชีวิต</li> <li>4. ภูมิใจในงานที่ทำ</li> <li>5. รู้สึกว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ</li> </ol>	.892 .827 .762 .677 .568	72.486	.902
2	ความมุ่งมั่นในงาน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. มาปฏิบัติงานตรงเวลา</li> <li>2. มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย</li> <li>3. มีสมาธิขณะปฏิบัติงาน</li> </ol>	.743 .589 .570	69.343	.790
3	การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวขณะปฏิบัติงาน</li> <li>2. ยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยขณะปฏิบัติงาน</li> <li>3. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน</li> </ol>	.814 .808 .763	67.533	.746
4	การทำงานด้วยความเต็มใจ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เสียสละเวลาส่วนตัวเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน</li> <li>2. แม้ว่าวิชาชีพพยาบาลจะเป็นงานที่หนักแต่ก็ไม่คิดลาออกจากวิชาชีพ</li> <li>3. ท่านเต็มใจช่วยเหลืองานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ</li> <li>4. พึงพอใจกับการทำงานวิชาชีพพยาบาลในปัจจุบัน</li> <li>5. รู้สึกว่าเวลาในการทำงานหมดไปอย่างรวดเร็ว</li> </ol>	.788 .759 .745 .742 .506	63.964	.847

ตารางที่ 48 (ต่อ)

ด้าน	ชื่อปัจจัย ที่	รายการข้อคำถาม	ค่า น้ำหนัก ปัจจัย	ค่าความ แปร ปรวน	ค่า แอลฟา
5	ความกระตือรือร้นในงาน			69.889	.854
		1. พร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	.805		
		2. มีความกระฉับกระเฉงปฏิบัติงาน	.763		
		3. ยินดีช่วยเหลือผู้อื่นทันทีที่สามารถช่วยเหลือได้	.680		
		4. พร้อมเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	.545		
แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งฉบับ รวม 5 รายการด้าน				66.945	.915

จากตารางที่ 48 สรุปได้ว่าแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย 5 ด้าน รวม 20 ข้อคำถาม โดยด้านที่ 1 ความรักในงานประกอบด้วย 5 ข้อ ได้ค่าน้ำหนักปัจจัยอยู่ระหว่าง .568-.892 อธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 72.486 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .902 ด้านที่ 2 ความมุ่งมั่นในงาน ประกอบด้วย 3 ข้อ ได้ค่าน้ำหนักปัจจัยอยู่ระหว่าง .570-.743 อธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 69.343 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .790 ด้านที่ 3 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ประกอบด้วย 3 ข้อ ได้ค่าน้ำหนักปัจจัยอยู่ระหว่าง .763-.814 อธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 67.533 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .746 ด้านที่ 4 การทำงานด้วยความเต็มใจ ประกอบด้วย 5 ข้อ ได้ค่าน้ำหนักปัจจัยอยู่ระหว่าง .506-.788 อธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 63.964 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .847 และด้านสุดท้าย ด้านที่ 5 ความกระตือรือร้นในงาน ประกอบด้วย 4 ข้อ ได้ค่าน้ำหนักปัจจัยอยู่ระหว่าง .545-.805 อธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 69.889 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .854 โดยแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งฉบับ สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.945 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .915

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งได้ศึกษาวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ในการศึกษาครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพประสบการณ์มากกว่า 1 ปี โดยปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ที่มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป มีทั้งหมด 7 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลศูนย์การแพทย์พระเทพรัตนราชสุดา สยามบรมราชกุมารี โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์และโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น 10,494 คน (จากการติดต่อสอบถามทางโทรศัพท์ เมื่อเดือนสิงหาคม 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 พยาบาลวิชาชีพ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลระบุว่าเป็นผู้มีความสุขในงาน กลุ่มนี้เป็นกลุ่มสัมภาษณ์ ในระยะที่ 1 ของการดำเนินการวิจัย ให้ได้ข้อมูลพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้ระบุพยาบาลที่มีคุณสมบัติตามที่ผู้วิจัยกำหนด จำนวน 25 คนและกลุ่มที่ 2 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 345 คน ใช้ในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อตรวจสอบคุณภาพความตรงตามโครงสร้างของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ กลุ่มนี้ใช้วิธีการเลือกแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในการหาพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ใช้แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะกึ่งโครงสร้างเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อใช้สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ 1 เพื่อให้ได้พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้บูรณาการเนื้อหาที่ได้ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม การศึกษานำร่องพยาบาลวิชาชีพ จากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ โดยมีจำนวนรายการข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ จำแนกเป็นพฤติกรรมความสุขในงานได้เป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความสนุกในงาน มีจำนวนข้อคำถาม 12 ข้อ 2) ความกระตือรือร้นในงาน มีจำนวนข้อคำถาม 10 ข้อและ 3) ความรักในงาน มีจำนวนข้อคำถาม 11 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำรายการข้อ

คำถามที่สร้างขึ้นทั้งหมด 33 ข้อ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ตรวจสอบความสอดคล้องของรายการข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการและนำมาคำนวณค่าดัชนีของความตรงตามเนื้อหา ค่า CVI ได้ค่าเท่ากับ 0.82 ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่ยอมรับได้ คือ 0.80 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555) ภายหลังให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา ได้แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีรายการข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ นำไปทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 30 คน นำแบบวัดที่ได้กลับมาตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.90 แสดงว่าเครื่องมือมีความน่าเชื่อถือ (DeVellis, 2012)

สำหรับขั้นตอนในการวิเคราะห์องค์ประกอบ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมี 3 ตอน มีข้อคำถามจำนวน 33 ข้อ ได้แก่ 1) ความสนุกในงาน 11 ข้อ 2) ความกระตือรือร้นในงาน 10 ข้อ และ 3) ความรักในงาน 12 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นมาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 จำนวน 345 คน ในการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แบบสอบถามกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วน ได้ทั้งหมดจำนวน 341 ชุด จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความเหมาะสมในการใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin = .937 แสดงว่าเป็นข้อมูลที่เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ และเมื่อตรวจสอบค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่า p-value (sig = .000) ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนด คือ .05 จึงแปลผลได้ว่าตัวแปรพฤติกรรมความสุขในงานที่ศึกษา มีความสัมพันธ์กันหรือเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่ใช่เมตริกซ์เอกภาพ (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2555) จึงแสดงว่าข้อมูลที่ได้มีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาองค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งใช้วิธีการสกัดปัจจัยโดยหาองค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) และหมุนแกนด้วยวิธีการไดเร็กต์ออบลิมีน (Directed oblimin) โดยเมื่อแปลผลพบว่าข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ มีตัวแปรที่ไม่สอดคล้องและไม่ถือเป็นสมาชิกขององค์ประกอบใด จำนวน 8 ข้อ ทำให้เหลือตัวแปรข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ จากนั้นผู้วิจัยจึงนำมาหมุนแกนเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบอีกครั้งได้องค์ประกอบที่ไม่มีความสัมพันธ์กันและเป็นอิสระต่อกัน จำนวน 5 องค์ประกอบ ที่ประกอบด้วยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) มากกว่า 0.5 มีค่าไอเกน (Eigen values) มากกว่าหรือเท่ากับ 1.0 และในแต่ละองค์ประกอบประกอบด้วยตัวแปร 3

ตัวแปรขึ้นไป ดังนั้นจึงมีองค์ประกอบตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด จำนวน 5 องค์ประกอบ มีรายการพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในการทำงานรวม 20 รายการข้อคำถาม สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.945 จากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อคำถามทั้ง 20 ข้อมาคำนวณค่าความเที่ยงขององค์ประกอบแต่ละด้าน โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) และพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามแต่ละด้านและพิจารณาตัดข้อคำถามอีกครั้ง โดยวิเคราะห์จากตาราง Inter-correlation matrix และตาราง Item-Total Correlation ภายหลังการพิจารณายังคงข้อคำถามเดิมทั้งหมดรวม 20 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้ค่าความเที่ยง สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ด้านที่ 1 ความรักในงาน เท่ากับ .902 มี 5 ข้อคำถาม ด้านที่ 2 ด้านความมุ่งมั่นในงาน เท่ากับ .790 มี 3 ข้อคำถาม ด้านที่ 3 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เท่ากับ .746 มี 3 ข้อคำถาม ด้านที่ 4 การทำงานด้วยความเต็มใจ เท่ากับ .847 มี 5 ข้อคำถามและด้านที่ 5 ความกระตือรือร้นในงาน เท่ากับ .854 มี 4 ข้อคำถาม และได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งฉบับรวมทุกด้าน เท่ากับ .915 ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ในระดับดีมาก (DeVellis, 2012) แสดงว่าแบบวัดความสุขในงานฉบับนี้มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพได้

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ตัวแปรที่อธิบายพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ประกอบด้วย 5 รายการ มีตัวแปรย่อยที่อธิบายแต่ละรายด้าน รวม 20 ตัวแปร สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.945 โดยเรียงลำดับค่าผลรวมของความแปรปรวนขอตัวประกอบจากมากไปน้อยได้ ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรักในงาน อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 2 ความมุ่งมั่นในงาน อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 3 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 3 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร

องค์ประกอบที่ 5 ด้านความกระตือรือร้นในงาน อธิบายด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัวแปร

## 2. ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อมาคำนวณค่าความเที่ยงขององค์ประกอบแต่ละด้าน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง ด้านที่ 1 ความรักในงาน เท่ากับ .902 มี 5 ข้อคำถาม ด้านที่ 2 ด้านความมุ่งมั่นในงาน เท่ากับ .790 มี 3 ข้อคำถาม ด้านที่ 3 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เท่ากับ .746 มี 3 ข้อคำถาม ด้านที่ 4 การทำงานด้วยความเต็มใจ เท่ากับ .847 มี 5 ข้อคำถามและด้านที่ 5 ความกระตือรือร้นในงาน เท่ากับ .854 มี 4 ข้อคำถาม และได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งฉบับรวมทุกด้าน เท่ากับ .915

### อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ในการพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดการพัฒนาเครื่องมือของ DeVellis (2012) โดยสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่หัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้ระบุว่ามีความสุขในงาน มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 5 ปี จำนวน 25 คน ในการสัมภาษณ์ใช้คำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการสัมภาษณ์ได้องค์ประกอบของพฤติกรรมความสุขในงานประกอบด้วย 3 รายด้าน ได้แก่ 1) ความสนุกในงาน คือการอยากทำงานต่อไปเรื่อยๆ ไม่รู้สึกเบื่อ อยากมาทำงานในทุกๆ วัน การพูดคุยสังสรรค์มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สนิทน้ำยิ้มแย้มแจ่มใสกับผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน ไม่แสดงสีหน้าบึ้งตึงหรือแสดงกริยาท่าทางหงุดหงิด ฉุนเฉียวเวลาทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Furnham and Brewin (1990) ที่กล่าวถึงความสุขคือการทำงานด้วยความเพลิดเพลิน ยิ้มแย้มแจ่มใส ร่าเริง มีความรู้สึกในเชิงบวกกับประสบการณ์ในการทำงาน 2) ด้านความรักในงาน คือมีความภูมิใจในงานที่ทำปัจจุบัน รู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า ไม่คิดจะเปลี่ยนงานใหม่หรือลาออกจากวิชาชีพพยาบาล เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับรุ่นน้อง ไม่ทำให้ภาพลักษณ์ของวิชาชีพเสื่อมเสีย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Manion (2003) ที่พบว่าความสนุกในงานเกิดจากองค์ประกอบหลัก ซึ่งคือความรักในงาน เป็นการรู้สึกผูกพันในงาน ภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีสมน วรรัตนพิณ (2553) ที่พบว่าความสุขในงานคือใจที่เบิกบานจากการได้ดูแลคนไข้ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ รู้สึกวิชาชีพพยาบาลได้ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม รู้สึกตนเองมีคุณค่าในตนเองและต่อสังคม และ 3) ด้านความกระตือรือร้นในงาน คือ การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง มุ่งมั่นอยากให้งานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมาย ทำงานที่ได้รับมอบหมายทันทีและยินดีทำงานอย่างเต็มที่ ไม่รู้สึกเหนื่อยเวลาทำงาน หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่ง

ต่างๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr (1990) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขในงานคือความกระตือรือร้นในงาน เป็นความรู้สึกอยากทำงาน มีความตื่นตัว กระฉับกระเฉง อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ธีชมน วรณพิน (2553) ที่พบว่าสุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในงาน

จากข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยนำมาบูรณาการร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยและการสัมภาษณ์นำร่อง สร้างเป็นรายการข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ จำแนกเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงาน 3 ด้าน ได้แก่ ความสนุกในงาน ความกระตือรือร้นในงานและความรักในงาน ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดความสุขในงาน ซึ่งได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index, CVI) เท่ากับ 0.82 ค่าที่ได้แสดงถึงความสอดคล้องกันและยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีค่า CVI เท่ากับ 0.8 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2555) จากนั้นผู้วิจัยจึงนำรายการข้อคำถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลศิริราช จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบวัดทั้งหมดได้เท่ากับ .90 จึงนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบต่อไป

องค์ประกอบแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบและหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย โดยใช้สูตรคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้

### 1. องค์ประกอบที่อธิบายความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยการสกัดปัจจัยโดยหาองค์ประกอบหลัก (Principal component analysis) และหมุนแกนด้วยวิธีการไดเร็กต์ออบลิมีน (Directed oblimin) ได้องค์ประกอบความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 5 ด้าน คือ องค์ประกอบที่ 1 ด้านความรักในงาน องค์ประกอบที่ 2 ด้านความมุ่งมั่นในงาน องค์ประกอบที่ 3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น องค์ประกอบที่ 4 ด้านการทำงานด้วยความเต็มใจและองค์ประกอบที่ 5 ด้านความกระตือรือร้นในงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 66.945 ซึ่งตัวแปรในแต่ละรายด้านมีความสำคัญต่อความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพและเหมาะสมกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้วิจัยได้อภิปรายผลโดยจำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

### 1.1 ด้านความรักในงาน

องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 1 ของความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบเท่ากับ 10.112 คิดเป็นร้อยละ 40.472 ของความแปรปรวนทั้งหมด เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายความสุขในงานด้านนี้ พบว่ามีค่าน้ำหนักปัจจัย ตั้งแต่ .568 - .892 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับ 1 การรับรู้ว่างานที่ทำเป็นงานที่มีประโยชน์ (.892) อันดับ 2 รู้สึกว่าได้ทำงานวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ดี (.827) และอันดับ 3 รู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายกับชีวิต (.762) ซึ่งองค์ประกอบความสุขในงานด้านความรักในงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพเห็นประโยชน์และเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ทำให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ใส่ใจกับงานที่ได้รับมอบหมายและเกิดความคงอยู่ในวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพของ Manion (2003) ที่พบว่าความรักในงาน (Love of the work) เป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีความรู้สึกรัก รู้สึกผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนเองมีงานที่ต้องทำให้เสร็จ มีความยินดีที่จะทำงาน เกิดความรู้สึกทางบวกกับงานที่ทำ มีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ อีกทั้งยังมีความภูมิใจในงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ทำ นอกจากนี้ผลงานวิจัยเชิงคุณภาพของ ัชมน วรรณพิน (2553) ที่พบว่าประเด็นหลักของประสบการณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ใจที่เบิกบานจากการดูแลคนไข้ด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ นั่นคือความสุขที่แท้จริงในการดูแลผู้ป่วยคือการที่พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจที่จะให้ผู้ป่วยได้รับการบริการที่มีคุณภาพและดีที่สุด พยายามนำความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ มาจัดการกับปัญหาของผู้ป่วย ทำให้พยาบาลมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจในตนเอง ภูมิใจในวิชาชีพที่ได้ช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม ผลการศึกษาจะเห็นด้านว่าด้านความรักในงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุด สำหรับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ เนื่องจากลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบ เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิระดับสูง ต้องให้บริการผู้ป่วยที่มีความซับซ้อน หลากหลาย และเป็นผู้ป่วยหนัก ยังต้องใช้เครื่องมืออุปกรณ์การแพทย์ที่ก้าวหน้าทันสมัย มีทีมสหสาขาที่เฉพาะทางในการร่วมดูแลรักษาผู้ป่วย นอกจากการให้บริการทางการแพทย์แล้ว โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยยังต้องเป็นศูนย์บริการทางวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้ศึกษาคูงานของบุคลากรทางการแพทย์ พยาบาลวิชาชีพก็มีหลักสูตรการเรียนการสอนเฉพาะทางที่ต้องใช้บุคลากรในหน่วยงานในการสอนทางด้านทางคลินิกให้กับนักศึกษา ดังนั้นจากภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ทำให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐรับรู้ได้ว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่ดี ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม เป็นงานที่มีความหมายกับชีวิตนอกจากจะเป็นอาชีพที่มีรายได้เป็นค่าตอบแทนแล้ว ยังได้ช่วยเหลือผู้รับบริการให้หายจากการเจ็บป่วย เกิดความภาคภูมิใจและรักในวิชาชีพ



## 1.2 ด้านความมุ่งมั่นในงาน

องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 2 ของความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบเท่ากับ 2.268 คิดเป็นร้อยละ 9.073 ของความแปรปรวนทั้งหมด เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายความสุขในงานด้านนี้ พบว่ามีค่าน้ำหนักปัจจัย ตั้งแต่ .570- .743 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยสูงสุด อันดับแรก มาปฏิบัติงานตรงเวลา (.743) อันดับ 2 ได้แก่ มุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย (.589) และอันดับสุดท้ายคือ มีสมาธิในขณะปฏิบัติงาน (.570) ซึ่งองค์ประกอบความสุขในงานด้านนี้ถือได้ว่าสำคัญเนื่องจากการเป็นการเตรียมความพร้อมในการทำงาน เป็นจุดเริ่มต้นที่ดีของการปฏิบัติงาน วิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องจัดการกับปัญหาและชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นเมื่อมีความพร้อม มาปฏิบัติงานตรงเวลา มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จและมีสมาธิในการปฏิบัติงาน ก็จะสามารถควบคุมและจัดการกับปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ อีกทั้งการมีสมาธิก็จะทำงานไม่ผิดพลาด ไม่เกิดความเสียหายทั้งต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้รับบริการ งานที่ทำก็ออกมามีคุณภาพ ทำให้ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในการบริการ สอดคล้องกับแนวคิดความสุขของ Furnham and Brewin (1990) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขที่เกิดจากการทำงาน ในเรื่องของความสนใจและความสุขกาย (Vigour and health) ไว้ว่า บุคคลที่มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงมีความสุขที่ได้ทำงานจะทำให้มีความพร้อมในการเผชิญและจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพของ รัชมน วรณพิน (2553) ที่พบว่าความสุขในการทำงานเกิดขึ้นเมื่อพยาบาลวิชาชีพสามารถปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน พร้อมกับมีความเข้าใจในงาน ทำให้ทำงานอย่างมีความสุขและราบรื่น จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าองค์ประกอบด้านความมุ่งมั่นในการทำงานมีค่าความแปรปรวนเป็นอันดับ 2 ซึ่งจะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีแรงกดดันจากการทำงานหลายด้าน ทั้งตัวผู้รับบริการที่มีความคาดหวังว่าโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยต้องดูแลรักษาดีมีคุณภาพที่สุด ในขณะที่ปริมาณของผู้รับบริการก็มีสูงขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อจะสามารถให้การพยาบาลผู้ป่วยได้เพิ่มขึ้น โดยงานที่ต้องมีประสิทธิผลได้ตามมาตรฐาน นอกจากนี้ลักษณะผู้ป่วยที่มีอาการหนัก มีเหตุฉุกเฉิน พยาบาลวิชาชีพมีสมาธิ เตรียมพร้อมในการปฏิบัติงานในทุกสถานการณ์ ดังนั้นจากการศึกษาจึงเห็นได้ว่าองค์ประกอบในด้านนี้เป็นด้านที่สำคัญสำหรับพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ คือ มาปฏิบัติงานตรงเวลา มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและที่สำคัญคือจะต้องพร้อมและมีสมาธิอยู่เสมอในการปฏิบัติงาน

## 1.3 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

องค์ประกอบนี้มีความสำคัญอันดับที่ 3 ต่อความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบเท่ากับ 1.721 คิดเป็นร้อยละ 6.885 ของความแปรปรวนทั้งหมด เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายความสุขในงานด้านนี้ พบว่ามีค่าน้ำหนักปัจจัย ตั้งแต่ .763-

.814 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวขณะปฏิบัติงาน (.814) อันดับ 2 ยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยขณะปฏิบัติงาน (.808) และอันดับสุดท้าย มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน (.763) ซึ่งองค์ประกอบด้านนี้ถือเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องให้บริการทั้งผู้ป่วยและญาติ รวมถึงต้องติดต่อประสานงานกับทีมสหสาขา หากพยาบาลปฏิบัติด้วยสีหน้าที่ยิ้มแย้ม แจ่มใส ไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียว ให้ข้อมูลด้วยท่าทีที่สุภาพ นุ่มนวล ก็จะทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในการบริการ ไม่เกิดการร้องเรียนหรือฟ้องร้อง สำหรับทีมสหสาขาและผู้ร่วมงานก็จะทำให้ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้งกัน ก็จะให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลต่องานที่ออกมาย่อมมีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพของ Manion (2003) ที่พบว่า การติดต่อสัมพันธ์ (Connection) เป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกัน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกัน มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัชมน วรรณพิน (2553) ที่พบว่า สุขกายสบายใจเมื่อได้ทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ดีและอบอุ่น ที่สำคัญคือสิ่งแวดล้อมเชิงปฏิสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลวิชาชีพและสหสาขาวิชาชีพ ทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นมิตร มีน้ำใจต่อกัน มีความรักใคร่เป็นห่วงกัน ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความอบอุ่นใจและมีความสุขในงานเพิ่มขึ้น จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่าการมีปฏิสัมพันธ์เป็นองค์ประกอบหนึ่งของพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ ทั้งผู้รับบริการ ญาติ และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เป็นโรงเรียนแพทย์ที่มีความเฉพาะทางที่หลากหลาย ผู้ป่วยที่มีอาการเจ็บป่วยหลายระบบก็จะมีแพทย์เฉพาะทางในแต่ละสาขาร่วมรักษา ทั้งแพทย์ประจำบ้านและอาจารย์แพทย์ ซึ่งบางครั้งผู้ป่วย 1 รายต้องปรึกษา แพทย์เฉพาะทางทั้ง หัวใจ ทางเดินหายใจ ทางเดินอาหาร โรคติดเชื้อ เป็นต้น พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง เป็นศูนย์กลางในการส่งต่อข้อมูลระหว่างแพทย์กับแพทย์ แพทย์กับผู้ป่วยและแพทย์กับญาติ ดังนั้นการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นหน้าที่ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้โดยเฉพาะการให้ข้อมูล การรายงานอาการของผู้ป่วยให้แพทย์แต่ละสาขารับทราบเพื่อวางแผนการรักษาผู้ป่วยต่อไป ดังนั้นการไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียว มีสีหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใส มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี จึงเป็นพฤติกรรมสำคัญขององค์ประกอบด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ที่จะแสดงให้เห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐมีความสุขในการทำงานเป็นอย่างไร

#### 1.4 ด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ

องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 4 ของความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบเท่ากับ 1.586 คิดเป็นร้อยละ 6.344 ของความแปรปรวนทั้งหมด เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายความสุขในงานด้านนี้ พบว่ามีค่าน้ำหนักปัจจัย ตั้งแต่

.506- .788 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 เสียสละเวลาส่วนตัว เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน (.788) อันดับที่ 2 แม้ว่าวิชาชีพพยาบาลจะเป็นงานที่หนักแต่ก็ไม่คิดจะลาออกจากวิชาชีพ (.759) และอันดับที่ 3 คือ เต็มใจช่วยเหลืองานอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ (.745) ซึ่งองค์ประกอบความสุขในงานด้านความพอใจในงานนี้มีความสำคัญในการทำงานวิชาชีพพยาบาล เพราะเป็นงานที่ต้องให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะบางครั้งในหอผู้ป่วยวิกฤต สภาพผู้ป่วยที่หนัก เครื่องมืออุปกรณ์ช่วยชีวิตที่หลากหลาย บุคลากรไม่พอก็มีความจำเป็นต้องช่วยเหลือกันและเสียสละเวลาปฏิบัติต่อให้เสร็จในกิจกรรมนั้นๆ เพื่อช่วยชีวิตผู้ป่วย ทำให้ได้รับการรักษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหากพยาบาลวิชาชีพไม่มีความเต็มใจในการทำงาน ก็จะทำให้ไม่มีความสุขที่จะทำงาน ไม่อยากที่จะช่วยเหลืองานต่อไปได้ สอดคล้องกับแนวคิดความอยู่ดีมีสุข (Subjective well being) ของ Diener (2000) ที่ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) ว่าเป็นความรู้สึกที่ได้ทำในสิ่งที่ตัวเองชอบและพอใจกับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีความพึงพอใจที่ตนได้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพันธ์ สอนสุทธิ (2552) ที่พบว่าความพอใจในงานทั้งลักษณะงาน สภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความสำคัญ ที่จะทำให้มีความสุขในการทำงานได้ และทำให้งานที่ทำออกมาสำเร็จตามเป้าหมายได้ ทั้งนี้รวมถึงการช่วยเหลืองานอื่นๆ นอกจากงานประจำและการเสียสละเวลาส่วนตัวในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ในหน่วยงาน หากพยาบาลวิชาชีพไม่ทำงานด้วยความเต็มใจก็จะไม่มีความสุข ไม่อยากเข้าร่วมช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ เช่นกัน จากผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่าตัวแปรพฤติกรรมที่สำคัญขององค์ประกอบด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ คือ การเสียสละเวลาส่วนตัวเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน แม้จะรับรู้ว่าอาชีพพยาบาลเป็นงานที่หนักแต่ก็ไม่คิดลาออกจากวิชาชีพ เต็มใจที่จะช่วยเหลืองานอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำ เนื่องจากพยาบาลมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลของรัฐ เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่และมีงานที่รับผิดชอบหลายด้าน ทั้งการบริการ งานวิชาการและงานพัฒนาคุณภาพ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพราะโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยปัจจุบันออกนอกระบบต้องมีการบริหารจัดการงบประมาณภายในองค์กร จึงต้องพัฒนาพฤติกรรมบริการและคุณภาพของการดูแลรักษา แข่งขันกับโรงพยาบาลเอกชนเพื่อรองรับผู้ป่วยที่สามารถชำระเงินได้และยินดีเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่หนักที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน อีกทั้งในการพัฒนางานคุณภาพต่างๆ หรือในการทำงานมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บางครั้งต้องใช้เวลาส่วนตัวช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน เพราะในเวลาทำงานปกติภาระงานในการดูแลรับผิดชอบผู้ป่วยก็สูงเกินอัตรากำลัง ดังนั้นการเสียสละเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมหรือช่วยเหลืองานอื่นๆ ของหน่วยงานนอกเหนือจากงานประจำ จึงสำคัญสำหรับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ

เพื่อที่จะพัฒนางาน พัฒนางค์กรให้มีความก้าวหน้าและให้บริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ

### 1.5 ด้านความกระตือรือร้นในงาน

องค์ประกอบนี้มีความสำคัญเป็นอันดับที่ 5 ของความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าความแปรปรวนรวมขององค์ประกอบเท่ากับ 1.043 คิดเป็นร้อยละ 4.172 ของความแปรปรวนทั้งหมด เมื่อพิจารณาตัวแปรที่อธิบายความสุขในงานด้านนี้ พบว่ามีค่าน้ำหนักปัจจัย ตั้งแต่ .545- .805 โดยตัวแปรที่มีค่าน้ำหนักปัจจัยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (.805) อันดับที่ 2 มีความกระตือรือร้นขณะปฏิบัติงาน (.763) และอันดับที่ 3 ยินดีช่วยเหลือผู้อื่นทันทีที่สามารถช่วยเหลือได้ (.680) ซึ่งองค์ประกอบความสุขในงานด้านความกระตือรือร้นในงานถือเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของพยาบาลมีคุณภาพ มีมาตรฐานการพยาบาล ภายใต้องค์ความรู้และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่มีการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งจากมีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและทันสมัย หากพยาบาลวิชาชีพมีองค์ประกอบในด้านนี้ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาทั้งตนเอง ทำงานมีประสิทธิภาพเกิดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อหน่วยงานและองค์กรวิชาชีพพยาบาล สอดคล้องกับแนวคิดความสุขสมบูรณ์ (Well being) ของ Warr (1990) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการรับรู้ความสุขที่เกี่ยวกับงาน ด้านความกระตือรือร้นในงาน (Enthusiastic) ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นขณะทำงาน โดยรู้สึกว่าจะอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานด้วยความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น รู้สึกมีชีวิตชีวาในขณะที่ทำงาน และสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพของธัชมน วรรณพิน (2553) ที่พบว่าความสุขที่ได้พัฒนาตน พัฒนางานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ ให้เกิดทักษะในการทำงาน นำความรู้ความสามารถทางวิชาการมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ช่วยให้พัฒนางานของตนเองให้ดีขึ้น ทำให้ผู้ร่วมงาน ทีมสหสาขาวิชาชีพและผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความสามารถ ส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานและช่วยให้ทำงานและอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข จากผลการศึกษาพบว่าความกระตือรือร้นในงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ เนื่องจากโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย เป็นโรงเรียนแพทย์และเป็นศูนย์กลางทางด้านวิชาการ จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การค้นพบโรคใหม่ๆ การรักษาพยาบาลที่เป็นแนวทางการรักษาใหม่ สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้งเรียนรู้และรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อที่จะได้นำมาพัฒนางานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งพยาบาลต้องมีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้นทำงานแข่งกับเวลาที่เร่งรีบ ยินดีช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นความกระตือรือร้นในงาน จึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญที่สามารถแสดงถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐได้

## 2. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยนำแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้ข้อมูลกลับมาวิเคราะห์จำนวน 345 ชุด ซึ่ง DeVellis (2012) กล่าวว่าจำนวนข้อมูลที่เหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบอย่างน้อย 300 ชุด หรือ 10 เท่าของจำนวนข้อคำถาม ดังนั้นจำนวนข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในการวิจัยครั้งนี้จึงมีจำนวนที่เหมาะสม พบว่าแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วยทั้งหมด 5 รายด้าน โดยในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การพิจารณาของ Younger (1999) อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี (2558) DeVellis (2012) และ Ferketich (1991) ซึ่งแต่ละรายด้านได้อธิบายความหมายความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพในลักษณะที่แตกต่างกัน ดังนี้

ด้านที่ 1 ความรักในงาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในด้านนี้ พบว่ามีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง .568-.892 แสดงว่าเป็นตัวแปรที่มีผลต่อปัจจัยอยู่ในระดับสูง ซึ่ง DeVellis (2012) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณาในการเลือกตัวแปร ค่าน้ำหนักปัจจัยจะต้องมีค่าตั้งแต่ .5 ขึ้นไป และด้านความรักในงานสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 40.472 ซึ่งสูงสุดเป็นอันดับ 1 ขององค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อนำตัวแปรข้อคำถามในรายด้านนี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบอีกครั้ง พบว่าสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 72.486 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรข้อคำถามในด้านนี้ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ เพียงพอในการอธิบายความหมายขององค์ประกอบด้านความรักในงาน โดย Younger (1999) อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี (2558) กล่าวว่าค่าความแปรปรวนรวม (Total Variance Explained) ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 และเมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค .902 ซึ่งอาจมีความซ้ำซ้อนของข้อคำถามเนื่องจากมีค่าเกิน .9 (DeVellis, 2012) แต่เมื่อผู้วิจัยพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม (Inter-Correlation matrix) ค่า r ของข้อคำถามหนึ่งๆ ต้องสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่น ไม่น้อยกว่า .3 และไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ค่า r เฉลี่ยของข้อคำถามหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่นๆ ไม่น้อยกว่า .3 (Ferketich, 1991) ดังนั้นจะเห็นว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงยังคงข้อคำถามทั้งหมดในรายด้านนี้ไว้ ซึ่งแสดงว่าด้านความรักในงานผ่านเกณฑ์การพิจารณาในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย

ด้านที่ 2 ความมุ่งมั่นในงาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในด้านนี้ พบว่ามีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง .570-.743 แสดงว่าเป็นตัวแปรที่มีผลต่อปัจจัยอยู่ในระดับสูง ซึ่ง DeVellis (2012) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณาในการเลือกตัวแปร ค่าน้ำหนักปัจจัยจะต้องมีค่าตั้งแต่ .5 ขึ้นไป และด้านความรักในงานสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ

9.073 ซึ่งสูงเป็นอันดับ 2 ขององค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงาน เมื่อนำตัวแปรข้อคำถามในรายด้านนี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบอีกครั้ง พบว่าสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 69.343 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรข้อคำถามในด้านนี้ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อเพียงพอในการอธิบายความหมายขององค์ประกอบด้านความรักในงานโดย Younger (1999) อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2558) กล่าวว่าค่าความแปรปรวนรวม (Total Variance Explained) ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 และเมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค .790 แสดงว่ามีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ คือค่าแอลฟาอยู่ระหว่าง .7-.8 (DeVellis, 2012) และพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม (Inter-Correlation matrix) ค่า r ของข้อคำถามหนึ่งๆ ต้องสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่น ไม่น้อยกว่า .3 และไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ค่า r เฉลี่ยของข้อคำถามหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่นๆ ไม่น้อยกว่า .3 (Ferketich, 1991) ดังนั้นจะเห็นว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงยังคงข้อคำถามทั้งหมดในรายด้านนี้ไว้ ซึ่งแสดงว่าด้านความมุ่งมั่นในงาน ผ่านเกณฑ์พิจารณาในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย

ด้านที่ 3 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในด้านนี้ พบว่ามีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง .763-814 แสดงว่าเป็นตัวแปรที่มีผลต่อปัจจัยอยู่ในระดับสูงมาก ซึ่ง DeVellis (2012) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณาในการเลือกตัวแปร ค่าน้ำหนักปัจจัยจะต้องมีค่าตั้งแต่ .5 ขึ้นไป และด้านความรักในงานสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 6.883 ซึ่งสูงเป็นอันดับ 3 ขององค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงาน เมื่อนำตัวแปรข้อคำถามในรายด้านนี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบอีกครั้ง พบว่าสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 67.533 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรข้อคำถามในด้านนี้ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 3 ข้อเพียงพอในการอธิบายความหมายขององค์ประกอบด้านความรักในงาน โดย Younger (1999) อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2558) กล่าวว่าค่าความแปรปรวนรวม (Total Variance Explained) ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 และเมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค .746 แสดงว่ามีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ คือค่าแอลฟาอยู่ระหว่าง .7-.8 (DeVellis, 2012) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม (Inter-Correlation matrix) ค่า r ของข้อคำถามหนึ่งๆ ต้องสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่น ไม่น้อยกว่า .3 และไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ค่า r เฉลี่ยของข้อคำถามหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่นๆ ไม่น้อยกว่า .3 (Ferketich, 1991) ดังนั้นจะเห็นว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงยังคงข้อคำถามทั้งหมดในรายด้านนี้ไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นผ่านเกณฑ์การพิจารณาในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย

ด้านที่ 4 การทำงานด้วยความเต็มใจ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในด้านนี้ พบว่ามีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง .506-.788 แสดงว่าเป็นตัวแปรที่มีผลต่อปัจจัยอยู่ในระดับสูง ซึ่ง DeVellis (2012) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณาในการเลือกตัวแปร ค่าน้ำหนักปัจจัยจะต้องมีค่าตั้งแต่ .5 ขึ้นไป และด้านความรักในงานสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 6.344 ซึ่งเป็นอันดับ 4 ขององค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงาน เมื่อนำตัวแปรข้อคำถามในรายด้านนี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบอีกครั้ง พบว่าสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 63.964 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรข้อคำถามในด้านนี้ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ เพียงพอในการอธิบายความหมายขององค์ประกอบด้านความรักในงาน โดย Younger (1999) อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2558) กล่าวว่าค่าความแปรปรวนรวม (Total Variance Explained) ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 และเมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค .847 แสดงว่ามีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่ดีมาก คือค่าแอลฟาอยู่ระหว่าง .8-.9 (DeVellis, 2012) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม (Inter-Correlation matrix) ค่า r ของข้อคำถามหนึ่งๆ ต้องสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่น ไม่น้อยกว่า .3 และไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ค่า r เฉลี่ยของข้อคำถามหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่นๆ ไม่น้อยกว่า .3 (Ferketich, 1991) ดังนั้นจะเห็นว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงยังคงข้อคำถามทั้งหมดในรายด้านนี้ไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ด้านการทำงานด้วยความเต็มใจ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย

ด้านที่ 5 ความกระตือรือร้นในงาน จากการวิเคราะห์องค์ประกอบในด้านนี้ พบว่ามีค่าน้ำหนักปัจจัย (Factor loading) อยู่ระหว่าง .568-.892 แสดงว่าเป็นตัวแปรที่มีผลต่อปัจจัยอยู่ในระดับสูง ซึ่ง DeVellis (2012) ได้กล่าวถึงเกณฑ์การพิจารณาในการเลือกตัวแปร ค่าน้ำหนักปัจจัยจะต้องมีค่าตั้งแต่ .5 ขึ้นไป และด้านความรักในงานสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 4.172 ซึ่งเป็นอันดับที่ 5 อันดับสุดท้ายขององค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงาน เมื่อนำตัวแปรข้อคำถามในรายด้านนี้มาวิเคราะห์องค์ประกอบอีกครั้ง พบว่าสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 69.889 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรข้อคำถามในด้านนี้ ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ เพียงพอในการอธิบายความหมายขององค์ประกอบด้านความรักในงาน โดย Younger (1999) อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2558) กล่าวว่าค่าความแปรปรวนรวม (Total Variance Explained) ต้องมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 60 และเมื่อนำมาวิเคราะห์ค่าความเที่ยง ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค .854 แสดงว่ามีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับที่ดีมาก คือค่าแอลฟาอยู่ระหว่าง .8-.9 (DeVellis, 2012) เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม (Inter-Correlation matrix) ค่า r ของข้อคำถามหนึ่งๆ ต้องสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่น ไม่น้อยกว่า .3 และไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ค่า r เฉลี่ยของข้อคำถามหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่นๆ ไม่น้อยกว่า

.3 (Ferketich, 1991) ดังนั้นจะเห็นว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงยังคงข้อคำถามทั้งหมดในรายด้านนี้ไว้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ด้านความกระตือรือร้นในงาน ผ่านเกณฑ์การพิจารณาในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย

ค่าความเที่ยงของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพพร้อมทุกด้านทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ .915 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถาม (Inter-Correlation matrix) ค่า  $r$  ของข้อคำถามหนึ่งๆ ต้องสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่น ไม่น้อยกว่า .3 และไม่มากกว่า .7 อย่างน้อยร้อยละ 50 ค่า  $r$  เฉลี่ยของข้อคำถามหนึ่งๆ ที่มีความสัมพันธ์กับข้อคำถามอื่นๆ ไม่น้อยกว่า .3 (Ferketich, 1991) ดังนั้นจะเห็นว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อ จึงยังคงข้อคำถามทั้งหมดในรายด้านนี้ไว้ แสดงว่าแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพฉบับนี้ ผ่านเกณฑ์การพิจารณาในการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้วัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพได้

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่มีคุณสมบัติทางจิตวิทยา (Psychometric properties) เนื่องจากผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างและการวิเคราะห์ความเที่ยงภายในด้วยวิธีคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค แต่อย่างไรก็ตาม เครื่องมือนี้เก็บจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งอาจมีความแตกต่างด้านโครงสร้างหน่วยงาน ลักษณะการทำงานและการสนับสนุนจากองค์กรที่แตกต่างจากโรงพยาบาลอื่นๆ ดังนั้นหากมีผู้สนใจนำไปใช้ในโรงพยาบาลสังกัดอื่นหรือระดับอื่น ควรมีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาว่าในข้อคำถามของแบบวัดมีความสอดคล้องกับบริบทในโรงพยาบาลที่จะนำเครื่องมือไปใช้หรือไม่อย่างไรและควรนำเครื่องมือที่ได้รับการปรับแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจริง

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพครั้งนี้ มีการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างด้วยวิธี Exploratory Factor analysis ดังนั้นควรมีการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างแบบยืนยัน (Confirmatory Factor analysis) ต่อไป
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์หรือพยากรณ์ความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กัลยารัตน์ อ่องคณา. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน**

**สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลัง**

**อำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดวงพร จันทร์ศรี. 2555. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลัง**

**อำนาจและการทำงานเป็นทีมกับความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทัศนาศ บุญทอง. 2543. **ปฏิรูประบบบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึง ประสงค์ในอนาคต.** กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.

ธวัชชัย วรพงศธร และคณะ. 2547. การพัฒนาและการตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดภาวะการณมิติ ดินเตอร์เน็ต. **วารสารสาธารณสุขศาสตร์** 34(1): 50-59.

ธัชมน วรรณพิณ. 2553. **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย**

**โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นียดา ผุยเจริญ. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับ**

**คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.**

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. 2553. **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล**

**จังหวัดสมุทรสาคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชา จิตวิทยาและการแนะแนว มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. 2550. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 4: ยูแอนไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. 2555. **การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปภณวิชัย พานูรัตน์. 2554. **การพัฒนาแบบประเมินความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกาย ธีระวัฒนากุล. **Measuring National Wellbeing: ความอยู่ดีมีสุขมวลรวมประชาชาติ** [ออนไลน์]. 2557. แหล่งที่มา: [www.prachatai.com/journal/2013/03/45676](http://www.prachatai.com/journal/2013/03/45676) [28 ตุลาคม 2557]
- ประคอง วรรณสุด. 2542. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนิชา บุตรปัญญา. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรรณนิภา สืบสุข. 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ พึ่งศักดิ์. 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความเข้าใจ ความสามารถในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 4**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาการพยาบาลสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. 2549. **ความสุขในการทำงาน**. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ฉบับพิเศษ: 36-44.
- ยุวดี ฤๅชา และคณะ. 2543. **วิจัยทางการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล.
- รัตน์ศิริ ทาโต. 2552. **การวิจัยทางพยาบาลศาสตร์: แนวคิดสู่การประยุกต์ใช้**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รวมศิริ เมนะโพธิ. 2550. **เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข: กรณีศึกษานักศึกษาปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.** สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลักขมี สุดดี. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันในองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษดา แสวงดี. 2555. **ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย.** วารสารสภาการพยาบาล 27(1): 5-12.
- วิภาวรรณ บุญมั่ง. 2552. **ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ. **ฐานเศรษฐกิจรายงาน: มงต์ดัชนีความสุขภายใต้ปีก คสช. นักวิชาการชี้สำคัญ สะท้อนสุข ได้แก่ไหน?** [ออนไลน์]. 2557. แหล่งที่มา: <http://tdri.or.th/tdri-insight/than-2014-06-08/> [16 ตุลาคม 2557]
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2543. **การปฏิรูประบบบริการพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ.** ราชาริบัติพยาบาลสาร 6(2): 90-93.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. **องค์กรแห่งความสุข** [ออนไลน์]. 2557. แหล่งที่มา: [www.happy8workplace.com/](http://www.happy8workplace.com/) [14 พฤศจิกายน 2557]
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **กรอบแนวคิด หลักเกณฑ์และวิธีการวัดความอยู่ดีมีสุขของคนไทย** [ออนไลน์]. 2557. แหล่งที่มา: [www.nesdb.go.th/.../อยู่ดีมีสุข.pdf](http://www.nesdb.go.th/.../อยู่ดีมีสุข.pdf) [28 ตุลาคม 2577].
- สาธินี เทพสุวรรณ. **การประชุมวิชาการระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 1 การนำเสนอผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศ: ดัชนีความอยู่ดีมีสุขมวลรวมของคนไทย** [ออนไลน์]. 2557. แหล่งที่มา: [www.graduate.su.ac.th/proceeding](http://www.graduate.su.ac.th/proceeding) [28 ตุลาคม 2557]
- สุพรรณณี พุ่มแพ่ง. 2556. **การพัฒนาแบบประเมินความเครียดในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิณี วิวัฒน์วานิช. 2554. การขาดแคลนพยาบาลกับการเป็นโรงพยาบาลตึงตูดใจ: ประเด็นท้าทาย  
สำหรับผู้บริหารการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
23(1): 1-12.

เสาวลักษณ์ กิติประภัสร์. ความสุข: การวัดความสุขของคนในชาติและนโยบายที่ส่งเสริมให้คนเป็น  
สุขควรเป็นอย่างไร [ออนไลน์]. 2550. แหล่งที่มา:  
www.happysociety.org/downloads/index/8/HsoDownload [16 ตุลาคม 2557]

ศิริพร จิรวัดน์กุล และคณะ. 2555. ความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย.  
วารสารสภาการพยาบาล 27(4): 26-42.

ศิริพันธ์ สอนสุทธิ. 2552. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ คุณค่าในตนกับ  
ความสุขในการทำงานของพยาบาล หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลรัฐ  
ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

หทัยา ศรีวงษ์. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงานและ  
บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน  
โรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร  
การพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.

อภิชัย มงคล และคณะ. 2550. ดัชนีชี้วัดความสุขของคนไทย. ขอนแก่น: โรงพิมพ์พระธรรมจันทร์.

อภิชัย มงคล และคณะ. 2552. รายงานการวิจัยการพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย  
(version 2007): กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมชน  
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

อัครสร สภาพรวนา. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากครอบครัว บรรยากาศ  
จริยธรรมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัด  
กระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ  
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารีย์วรรณ อ่วมตานี. 2558. เอกสารคำสอนวิชาการพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา)

### ภาษาอังกฤษ

Ann, E.T., et al. 2006. Measurement of nurse job satisfaction using the  
McCloskey/Mueller Satisfaction Scale. *Nursing Research*, 55(2): 128-136.

- Benner, P. (1984). **From novice to expert, excellence and power in clinical nursing practice**. Menlo Park: Addison-Wesley.
- Burns, N., and Grove, S. K. 2001. **The practice of nursing research: Conduct, critique, & utilization**. 4<sup>th</sup> ed. Philadelphia: W.B. Saunders.
- Burns, N., and Grove, S. K. 2005. **The practice of nursing research: Conduct, critique, & utilization**. 5<sup>th</sup> ed. St. Louis: Elsevier Saunders.
- DeVellis, R. F. 2003. **Scale development: Theory and applications**. 2<sup>rd</sup> ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- DeVellis, R. F. 2012. **Scale development: Theory and applications**. 3<sup>rd</sup> ed. Newbury Park: Sage.
- Diener, E. 2000. Subjective Well-Being: The science of happiness and proposal for a national index. **The American Psychologist Association** 1 (2) : 34-43.
- Ferketich, S. 1991. Aspects of item analysis. **Research in Nursing & Health**, 14, 165-168.
- Furnham, A., and Brewin, C. J. 1990. Personality and happiness. **Personality and Individual Difference** 11: 1093-1096.
- McClure, M. L., Poulin, M., Sovie, M., and Wandelt, M. 1983. **Magnet hospital: Attraction and retention of professional nurses: American academy of nursing task force on nursing practice in hospital**. Kansas city: American Nurses Association.
- McClure, M. L., and Hinshaw, A. S. 2002. **Magnet hospitals revisited**. Washington: American Nurses Publishing.
- Manion, J. 2003. Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration** 33(12): 652-659.
- Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspects of mental health. **Journal of Occupation Psychology** 63: 193-210.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญนภา แดงด้อมยุทธ์  
อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร. จริยา ชื่นศิริมงคล  
อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช
3. นางสาวสุมาลี อยู่ผ่อง  
หัวหน้างานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ โรงพยาบาลศิริราช
4. นางสาวปราณี ทองใส  
พยาบาลชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลศิริราช
5. นางสาวนภชนก สุขประเสริฐ  
นักจิตวิทยาประจำศูนย์ผู้บาดเจ็บกระดูกสันหลัง โรงพยาบาลศิริราช





## ตัวอย่างหนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศร 0512.11/2321

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารบรมราชชนนีศรีศศทพรช ชั้น 11  
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน  
กรุงเทพฯ 10330

28 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

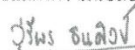
เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวน้ำทิพย์ กุณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร.จรียา ชื่นศิริมงคล อาจารย์ภาควิชาการบริหารการพยาบาลและพื้นฐานวิชาชีพ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. สุรีพร ธนศิลป์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ฝ่ายวิชาการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

อาจารย์ ดร.จรียา ชื่นศิริมงคล

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี โทร. 0-2218-1154

นางสาวน้ำทิพย์ กุณา โทร. 09-9424-4154

ที่ ศธ 0512.11/2321

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารบรมราชชนนีศรีศศตพรรษ ชั้น 11  
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน  
กรุงเทพฯ 10330

๒๐ กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

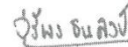
เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวน้ำทิพย์ กุณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสาวสุมาลี อยู่ม่อง หัวหน้างานการพยาบาลศัลยศาสตร์และศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. สุธีพร ธนศิลป์)  
คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางสาวสุมาลี อยู่ม่อง

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี โทร. 0-2218-1154

ชื่อนิสิต

นางสาวน้ำทิพย์ กุณา โทร. 09-9424-4154

ภาคผนวก ข  
เอกสารการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



## ตัวอย่างหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ที่ ศธ 0512.11/ 2 668

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารบรมราชชนนีศรีศศพรฯ ชั้น 11  
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน  
กรุงเทพฯ 10330

16 กันยายน 2559

เรื่อง ขอเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

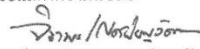
เรียน ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
1. อัดซีวีประวัติของนักศึกษา (Curriculum vitae) จำนวน 6 ชุด
  2. อัดซีวีประวัติของอาจารย์ที่ปรึกษา (Curriculum vitae) จำนวน 6 ชุด
  3. อัดซีวีประวัติของผู้ประสานงานวิจัย (Curriculum vitae) จำนวน 6 ชุด
  4. คำขอรับการรับรองเชิงจริยธรรมในการทำวิจัย จำนวน 6 ชุด
  5. โครงการวิจัยภาษาไทย ฉบับเต็ม จำนวน 6 ชุด
  6. ข้อมูลสำหรับอาสาสมัครและหนังสือยินยอม
    - 6.1 ข้อมูลสำหรับอาสาสมัครและหนังสือยินยอม กลุ่มที่ 1 กลุ่มสัมภาษณ์ จำนวน 6 ชุด
    - 6.2 ข้อมูลสำหรับอาสาสมัครและหนังสือยินยอม กลุ่มที่ 2 ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ชุด
  7. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
    - 7.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 6 ชุด
    - 7.2 แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ” จำนวน 6 ชุด
  8. ใบรับรองจริยธรรมการวิจัยในสถาบันที่ขอทำวิจัย ฉบับที่ 1 จำนวน 6 ชุด
  9. หลักฐานการอบรมจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัย จำนวน 6 ชุด
  10. แบบขออนุญาตระงับเหตุกรณีฉุกเฉินของจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ จำนวน 1 ชุด
  11. แผ่นบรรจุข้อมูลตั้งแต่ข้อที่ 1-10 (CD/DVD) จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวน้ำทิพย์ กุณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารียวรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประสงค์จะขอเสนอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ทั้งนี้โครงการวิจัยได้ผ่านการคัดกรองการวิจัย เพื่อเข้ารับการพิจารณาจริยธรรมโดยกลไกที่เกี่ยวข้องระดับคณะแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวน้ำทิพย์ กุณา เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

  
(รองศาสตราจารย์ ดร. จีราพร เกศพิชญวัฒนา)  
รองคณบดี  
ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ  
อาจารย์ที่ปรึกษา  
ชื่อนิสิต

โทร: 0-2218-1131 โทรสาร: 0-2218-1130  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารียวรรณ อ่วมตานี โทร. 0-2218-1154  
นางสาวน้ำทิพย์ กุณา โทร. 09-9424-4154

## ตัวอย่างเอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

AF 01-12



คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชูคดี 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
254 อาคารจามจรี 1 ชั้น 2 ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330  
โทรศัพท์/โทรสาร: 0-2218-3202 E-mail: eccu@chula.ac.th

COA No. 130/2558

### ใบรับรองโครงการวิจัย

โครงการวิจัยที่ 079.1/58 : การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
ผู้วิจัยหลัก : นางสาวน้ำทิพย์ กุณา  
หน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสถาบัน ชูคดี 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ได้พิจารณา โดยใช้หลัก ของ The International Conference on Harmonization – Good Clinical Practice (ICH-GCP) อนุมัติให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว ได้จนถึงการสัมภาษณ์เท่านั้น หากจะนำแบบวัดที่พัฒนา  
ได้ไปทดสอบ โปรดเสนอให้คณะกรรมการฯ พิจารณาด้วย

ลงนาม.....  
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ปริดา ทักสันประดิษฐ)  
ประธาน

ลงนาม.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นันทรี ชัยชนะวงศาโรจน์)  
กรรมการและเลขานุการ

วันที่รับรอง : 30 มิถุนายน 2558

วันหมดอายุ : 29 มิถุนายน 2559

#### เอกสารที่คณะกรรมการรับรอง

- 1) โครงการวิจัย
- 2) ข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยและใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย
- 3) ผู้วิจัย เลขที่โครงการวิจัย..... 079.1/58
- 4) แบบสอบถาม วันที่รับรอง..... 30 มิ.ย. 2558

#### เงื่อนไข

1. ข้าพเจ้ารับทราบว่าเป็นการคิดจริยธรรม หากดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัยก่อนได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยฯ
2. หากใบรับรองโครงการวิจัยหมดอายุ การดำเนินการวิจัยต้องยุติ เมื่อต้องการต่ออายุต้องขออนุมัติใหม่ล่วงหน้าไม่ต่ำกว่า 1 เดือน พร้อมส่งรายงานความก้าวหน้าการวิจัย
3. ต้องดำเนินการวิจัยตามที่ระบุไว้ในโครงการวิจัยอย่างเคร่งครัด
4. ใช้เอกสารข้อมูลสำหรับกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย ใบยินยอมของกลุ่มประชากรหรือผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย และเอกสารเชิญเข้าร่วมวิจัย (ถ้ามี) เฉพาะที่ประทับตราคณะกรรมการเท่านั้น
5. หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ร้ายแรงในสถานที่เก็บข้อมูลที่ขออนุมัติจากคณะกรรมการ ต้องรายงานคณะกรรมการภายใน 5 วันทำการ
6. หากมีการเปลี่ยนแปลงการดำเนินการวิจัย ให้ส่งคณะกรรมการพิจารณารับรองก่อนดำเนินการ
7. โครงการวิจัยไม่เกิน 1 ปี ส่งแบบรายงานสิ้นสุดโครงการวิจัย (AF 03-12) และบทคัดย่อผลการวิจัยภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น สำหรับโครงการวิจัยที่เป็นวิทยานิพนธ์ให้ส่งบทคัดย่อผลการวิจัย ภายใน 30 วัน เมื่อโครงการวิจัยเสร็จสิ้น

AF/17-03/01.1



คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

รหัสโครงการ: REC:	58-221-19-9		
ชื่อโครงการ (ภาษาไทย):	การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ		
ชื่อโครงการ (ภาษาอังกฤษ):	A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSE		
ผู้วิจัยหลัก:	น.ส. นภัททิพย์ กุณา	สังกัด:	คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ผู้ร่วมวิจัย:	ผศ.ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี	สังกัด:	คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เอกสารที่รับรอง:

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เวอร์ชัน 1.0 ฉบับลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2558
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เวอร์ชัน 1.0 ฉบับลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2558
3. เอกสารชี้แจงอาสาสมัคร เวอร์ชัน 1.0 ฉบับลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2558
4. เอกสารแสดงเจตนายินยอมของอาสาสมัคร เวอร์ชัน 1.0 ฉบับลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2558
5. แบบเก็บข้อมูล
6. ประวัติผู้วิจัย

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยยึดหลักเกณฑ์ตามประกาศ เฮอร์ซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (The International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP) โดยให้รายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยทุก 12 เดือน

ลงชื่อ.....

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์บุญสิน ตั้งตระกูลวนิช)  
ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง: 31 สิงหาคม 2558

วันหมดอายุ: 30 สิงหาคม 2559

สำนักงานจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
15 ถ.กาญจนวนิช อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90110  
โทรศัพท์ 0-7445-1149, 0-7445-1157  
โทรสาร 0-7421-2900



มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง: การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSE  
ผู้วิจัย: นางสาวน้ำทิพย์ กุณา  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ผู้ร่วมวิจัย: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมคานี  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับเอกสาร:

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาด้านจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์ เวอร์ชัน 1.0 ฉบับวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2558
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เวอร์ชัน 1.1 ฉบับวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2558
3. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร เวอร์ชัน 1.1 ฉบับวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2558
4. แบบยินยอมสำหรับอาสาสมัคร เวอร์ชัน 1.0 ฉบับวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2558
5. แบบบันทึกข้อมูล เวอร์ชัน 1.1 ฉบับวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2558
6. ประวัติผู้วิจัย

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP) โดยขอให้รายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยทุก 12 เดือน

ให้ไว้ ณ วันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2558

(ศาสตราจารย์นายแพทย์พลศักดิ์ จีระวิบูลวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประจำสาขาวิชาคณะที่ 1 มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลำดับที่ : 4.3.01 : 33/2558

เลขที่ : HES81293

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
อาคารเวชวิชาการ ชั้น 3 ห้อง 5317 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 40002  
โทร. 089-7141913, 67133, 67134

วันหมดอายุ: 18 สิงหาคม พ.ศ. 2559

Institutional Review Board Number; IRB00001189  
Federal Wide Assurance; FWA00003418

## ตัวอย่างหนังสือขอรับการพิจารณาขอต่ออายุโครงการวิจัย

ที่ ศธ 0512.11/ ๕5๓๑

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารบรมราชชนนีศรีศศพรช ชั้น 11  
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน  
กรุงเทพฯ 10330

๒๖ สิงหาคม 2558

เรื่อง ขอต่ออายุโครงการวิจัยที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

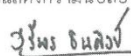
เรียน ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เนื่องด้วย นางสาวน้ำทิพย์ กุณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอต่ออายุโครงการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ” (A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL) เลขที่โครงการ HE 581293 ซึ่งได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รับรอง ณ วันที่ 18 กันยายน 2558 หมดอายุ 18 สิงหาคม 2559 จึงขอเสนอเพื่อต่ออายุโครงการฯ และได้แนบเอกสารประกอบการพิจารณา ดังนี้

1. แบบรายงานผลการดำเนินการวิจัยตามที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์กำหนด จำนวน 1 ชุด
2. เอกสารคำชี้แจงและหนังสือยินยอมของอาสาสมัครคนแรกและคนสุดท้ายของกลุ่มสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด
3. สำเนาหนังสือขอยกเว้นค่าธรรมเนียมของโครงการวิจัย จำนวน 1 ชุด
4. แผ่นบันทึกข้อมูลโครงการวิจัยตามข้อ 1 และ 2 (CD/DVD) จำนวน 1 แผ่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาการต่ออายุโครงการวิจัยฯ ดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. สุธีพร ธนศิลป์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ  
อาจารย์ที่ปรึกษา  
ชื่อนิสิต

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมธานี โทร. 0-2218-1154  
นางสาวน้ำทิพย์ กุณา โทร. 09-9424-4154





### บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ 6 กันยายน 2559

เรื่อง ขอต่ออายุโครงการวิจัยที่ผ่านการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มธ. ชุดที่ 3 สาขาวิทยาศาสตร์

เรียน คณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มธ. ชุดที่ 3 สาขาวิทยาศาสตร์

ข้าพเจ้า นางสาวน้ำทิพย์ ภูณา สังเกต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอต่ออายุโครงการวิจัยเรื่อง การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ (A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSES) รหัสโครงการวิจัยที่ 045/2558 ซึ่งได้ผ่านการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มธ. ชุดที่ 3 สาขาวิทยาศาสตร์ รับรอง ณ วันที่ 14 ตุลาคม 2558 หมดอายุวันที่ 14 ตุลาคม 2559 เนื่องจากโครงการวิจัยยังดำเนินการไม่เสร็จสิ้น อยู่ในระหว่างการขอปรับปรุงแก้ไขโครงการวิจัย (Amendment) เพื่อยื่นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น "แบบวัดความสุขในการของพยาบาลวิชาชีพ" โดยผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ สำหรับใช้ในการเก็บข้อมูลในระยะที่ 2 จึงมีความจำเป็นต้องขอต่ออายุโครงการวิจัย พร้อมทั้งได้แนบเอกสารประกอบการพิจารณา ดังนี้

1. บันทึกข้อความแจ้งเหตุผลในการขอต่ออายุใบรับรอง จำนวน 11 ฉบับ
2. แบบรายงานความก้าวหน้าโครงการวิจัย AF 01\_14 จำนวน 11 ฉบับ
3. แผ่นบันทึกข้อมูลโครงการวิจัยตามข้อ 1 และ 2 (CD หรือ DVD) จำนวน 1 แผ่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....  
 (ผศ.ดร.อารีย์วรรณ อ่วมธานี)  
 อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ  
 กรณีหัวหน้าโครงการวิจัยเป็นนักศึกษา

ลงชื่อ.....  
 (นางสาวน้ำทิพย์ ภูณา)  
 หัวหน้าโครงการวิจัย

## เอกสารรับรองการพิจารณาการขอต่ออายุโครงการวิจัย

2 ถนนวังหลัง บางกอกน้อย  
กรุงเทพฯ 10700



โทร +66 2419 2667-72  
โทรสาร +66 2411 0162

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล  
เอกสารรับรองโครงการวิจัย (ต่ออายุ)

หมายเลข SI 538/2015

ชื่อโครงการภาษาไทย : การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

รหัสโครงการ : 447/2558(EC3)

หัวหน้าโครงการ / หน่วยงานที่สังกัด : นางสาวน้ำทิพย์ กุณา / คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ทำวิจัย : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

เอกสารที่รับรอง :

1. แบบขอรับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
2. โครงร่างการวิจัย
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย / อาสาสมัคร สำหรับกลุ่มสัมภาษณ์
4. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย / อาสาสมัคร สำหรับกลุ่มตอบแบบสอบถาม
5. หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย สำหรับกลุ่มสัมภาษณ์
6. แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์
7. แบบสอบถาม
8. ประวัติผู้วิจัย

วันที่ต่ออายุ (1) : 29 กันยายน 2559

วันหมดอายุ : 28 กันยายน 2560

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นสากล ได้แก่ Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines และ the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

ลงนาม .....  
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์ชัยรัตน์ ฉายากุล)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน

26 ก.ย. 2559

วันที่

ลงนาม .....  
(ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ประสิทธิ์ วัฒนาภา)  
คณบดี คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

26 ก.ย. 2559

วันที่



มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง: การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSE

ผู้วิจัย: นางสาวน้ำทิพย์ กุณา

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ร่วมวิจัย: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำหรับเอกสาร:

1. เอกสารขอต่ออายุโครงการวิจัย ฉบับที่ ศธ 0512.11/2532 ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2559
2. แบบรายงานความก้าวหน้าการดำเนินงานวิจัย ครั้งที่ 1 ช่วงเวลาที่รายงาน 18 – กันยายน 2558 – 27 กรกฎาคม 2559
3. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาด้านจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์ เวอร์ชัน 1.0 ฉบับวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2558
4. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ เวอร์ชัน 1.1 ฉบับวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2558
5. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร เวอร์ชัน 1.1 ฉบับวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2558
6. แบบใบยินยอมสำหรับอาสาสมัคร เวอร์ชัน 1.0 ฉบับวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2558
7. แบบบันทึกข้อมูล เวอร์ชัน 1.1 ฉบับวันที่ 21 สิงหาคม พ.ศ. 2558
8. ประวัติผู้วิจัย

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP) โดยขอให้รายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยทุก 12 เดือน

ให้ไว้ ณ วันที่ 7 กันยายน พ.ศ. 2559

(ศาสตราจารย์นายแพทย์พลศักดิ์ จีระวิพลวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประจำสาขาวิชาคณะที่ 1

ลำดับที่ : 4.5.03.34/2559  
เลขที่ : HE581293

วันหมดอายุครั้งที่ 1 : 18 สิงหาคม พ.ศ.2559  
วันหมดอายุครั้งที่ 2 : 18 สิงหาคม พ.ศ.2560

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
อาคารเวชชีวการ ชั้น 3 ห้อง 5317 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 40002  
โทร. 089-7141913, 67133, 6713

Institutional Review Board Number; IR800001189  
Federal Wide Assurance; FWA00003418



AF/11-06/01.2

## Memorandum

At: Human Research Ethics Committee Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

Ref: PSU.351.7.2/EC2. 1363

Date 30/9/2016

**Subject: The result of REC's consideration**

**Principal Investigator** Miss Namtip kuna  
**Affiliation** Faculty of Nursing, Chulalongkorn University  
**REC** 58-221-19-9  
**Protocol Number** -  
**Protocol Title** A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSE

According to the reference document No. ศส0512.11/1027 date 19/7/2016

As you notified the committee about the progress report 12 m and renewal (exped)

**The document(s) including:**

1. Approval period 1 year (31 August 2016 - 30 August 2017)
2. Progress report 1 (31 August 2015 - 1 August 2016)
  - Total sample size 358 cases
  - Total subject consented 25 cases
  - Completed 25 cases

Have/has been reviewed and acknowledged by the committee.

This issue was placed in the minutes agenda 3.2 meeting 28 / 2016 date 3/10/2016

Faithfully Yours,

(Assoc. Prof.Boonsin Tangtrakulwanich)  
 Chairman of Research Ethics Committee  
 Faculty of Medicine, Prince of Songkla University

**Date of approval** 23/9/2016

Progress report every 1 year

Office of Human Research Ethics Committee  
 Faculty of Medicine, Prince of Songkla University  
 15 Kamjanavanit Rd. Hat Yai Songkhla 90110  
 Tel. +66 7445-1149, +66 7445-1157  
 Fax +66 7421-2900

## ตัวอย่างหนังสือขอรับการพิจารณาขอปรับปรุงแก้ไขโครงการวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วันที่ 7 กันยายน 2559

เรื่อง ขอปรับปรุงแก้ไขโครงการวิจัยที่ผ่านการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มธ.ชุดที่ 3 สาขาวิทยาศาสตร์

เรียน คณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มธ.ชุดที่ 3 สาขาวิทยาศาสตร์

ข้าพเจ้า นางสาวน้ำทิพย์ กุณา สังข์กัต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หัวหน้าโครงการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ” (A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSES) รหัสโครงการวิจัยที่ 045/2558 ซึ่งได้ผ่านการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มธ.ชุดที่ 3 สาขาวิทยาศาสตร์ รับรอง ณ วันที่ 14 ตุลาคม 2558 หมดอายุวันที่ 14 ตุลาคม 2559 และอยู่ในระหว่างการขอต่ออายุโครงการวิจัย ใ้ขอปรับปรุงแก้ไขโครงการวิจัยดังกล่าว เนื่องจากผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการเก็บข้อมูลในระยะที่ 1 การสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ 25 คน และผ่านการตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว จึงต้องยื่นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย “การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ” เสนอต่อคณะอนุกรรมการพิจารณาเพื่อใช้ในการดำเนินการวิจัย เก็บข้อมูลในระยะที่ 2 ต่อไป โดยได้แนบเอกสารประกอบการพิจารณา ดังนี้

1. บันทึกข้อความนำส่ง ซึ่งแจ้งเหตุผลในการขอปรับปรุงแก้ไขโครงการวิจัย จำนวน 4 ชุด
2. ตารางขอปรับเปลี่ยนรายละเอียดโครงการวิจัยที่ได้รับการรับรอง จำนวน 4 ชุด
3. เอกสารประกอบที่เกี่ยวข้อง (related documents)
  - 3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ฉบับแก้ไข มีไอโลห์) จำนวน 4 ชุด
  - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (ฉบับแก้ไข ไม่มีไอโลห์) จำนวน 1 ชุด
  - 3.3 ตารางสรุปความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ชุด
4. สำเนาหนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน จำนวน 1 ชุด
5. สำเนาหนังสือขออนุมัติค่าธรรมเนียมของโครงการวิจัย จำนวน 1 ชุด
6. สำเนาหนังสือขออนุมัติคร่าเหินี้ลิตเก็บข้อมูล จำนวน 1 ชุด
7. แผ่นบันทึกข้อมูลโครงการวิจัยตามข้อ 1 และ 6 (CD/DVD) จำนวน 1 แผ่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....  
(ผ.ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี)  
อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ  
กรณีหัวหน้าโครงการวิจัยเป็นนักศึกษา

ลงชื่อ.....  
นางสาวน้ำทิพย์ กุณา  
(นางสาวน้ำทิพย์ กุณา)  
หัวหน้าโครงการวิจัย

## เอกสารรับรองการพิจารณาขอปรับปรุงแก้ไขโครงการวิจัย



มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

**โครงการวิจัยเรื่อง:** การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSE

**ผู้วิจัย:** นางสาวน้ำทิพย์ กุณา  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ผู้ร่วมวิจัย:** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมตานี  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**สำหรับเอกสาร:**

1. เอกสารขอปรับปรุงแก้ไขโครงการวิจัยที่ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ศธ. 0512.11/2534 ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2559
2. แบบรายงานการแก้ไขปรับปรุงโครงการวิจัย
3. แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ฉบับวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2559

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP) โดยขอให้รายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยทุก 12 เดือน

ให้ไว้ ณ วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2559

(ศาสตราจารย์นายแพทย์พลศักดิ์ จีระวิบูลวรรณ)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประจำสาขาวิชาคณะที่ 1  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลำดับที่ : 4.6.01 : 35/2559

เลขที่ : HE581293

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
อาคารเวชชาคาร ชั้น 3 ห้อง 5317 คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 40002  
โทร. 089-7141913, 67133, 67134

วันหมดอายุ : 18 สิงหาคม พ.ศ. 2560

Institutional Review Board Number; IRB00001189

Federal Wide Assurance; FWA00003418

2 WANGLANG Rd. BANGKOKNOI  
BANGKOK 10700



Tel. +66 2419 2667-72  
Fax. +66 2411 0162

Approval of Amendment  
Siraj Institutional Review Board


This document is a record of review and approval/ acceptance of a study protocol.

Protocol Title : A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSES  
Principal Investigator : Miss Namtip Kuna  
SIRB Protocol No. : 447/2558(EC3)  
Type of document : Protocol Amendment

- Questionnaire

Date of Meeting : September 16, 2016  
Date of Approval : September 16, 2016

This is to certify that Siraj Institutional Review Board is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as the Declaration of Helsinki, the Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)

  
.....  
(Prof. Chairat Shayakul, M.D.)  
Chairperson

23 SEP 2016  
.....  
date

## ตัวอย่างหนังสือขอยกเว้นค่าธรรมเนียมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

ที่ ศธ 0512.11/1097

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารบรมราชชนนีศรีศศพรช ชั้น 11  
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน  
กรุงเทพฯ 10330

17 กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขอยกเว้นค่าธรรมเนียมของโครงการวิจัยที่ขอรับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม  
การวิจัยในมนุษย์

เรียน รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและการถ่ายทอดเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

เนื่องด้วย นางสาวน้ำทิพย์ ภูณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย มีความประสงค์จะขอยกเว้นค่าธรรมเนียมของโครงการวิจัยที่ขอรับการรับรองจาก  
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน สำหรับโครงการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของ  
พยาบาลวิชาชีพ” เนื่องจากเป็นนิสิตปริญญาโทที่กำลังศึกษาอยู่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาการขอยกเว้นค่าธรรมเนียมดังกล่าวด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

*สมิตา สร้อยสุวรรณ*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมิตา สร้อยสุวรรณ)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ  
อาจารย์ที่ปรึกษา  
ชื่อนิสิต

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี โทร. 0-2218-1154  
นางสาวน้ำทิพย์ ภูณา โทร. 09-9424-4154





## ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ให้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

ที่ ศธ 0512.11/1๐5๙



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารบรมราชชนนีศรีศดพรช ชั้น 11  
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน  
กรุงเทพฯ 10330

๑๗ กรกฎาคม 2558

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวน้ำทิพย์ กุณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 ปี และได้รับการระบุจากหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าเป็นผู้มีความสุขในงาน จำนวน 35 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุข ในงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น) ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน และเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวน้ำทิพย์ กุณา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

*สุนิดา ปรีชาวงษ์*

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิดา ปรีชาวงษ์)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ฝ่ายวิชาการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

หัวหน้าพยาบาล

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี โทร. 0-2218-1154

นางสาวน้ำทิพย์ กุณา โทร. 09-9424-4154

ที่ ศธ ๐๕๑๖.๑๐/ ๑๗๗๗๗



โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ  
๔๕ หมู่ ๘ ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง  
จ.ปทุมธานี ๑๒๑๒๐

๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาการเก็บข้อมูลการทำวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตามที่ นางสาวน้ำทิพย์ ภูณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ” มีความประสงค์ ขอเก็บข้อมูลการวิจัยในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า ๑ ปี และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๕ ปี และได้รับการระบุจากหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าเป็นผู้มีความสุขในงาน จำนวน ๓๕ คน ทั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ ๓ แล้วนั้น

ในการนี้ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พิจารณาแล้วอนุญาตให้เก็บข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า ๑ ปี และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๕ ปี และได้รับการระบุจากหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าเป็นผู้มีความสุขในงาน จำนวน ๓๕ คน ได้และเมื่อเสร็จสิ้นแล้วให้ท่านดำเนินการ ดังนี้

๑. ส่งผลงานวิจัยที่สำเร็จแล้วมายังโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
๒. ระบุชื่อ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ไว้ในเครื่องมือวิจัย
๓. ระบุชื่อ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ในกิตติกรรมประกาศ

(Acknowledgement)

๔. ส่งสำเนางานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์วารสาร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์จิตตินันต์ หะวานนท์)  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ

หน่วยวิเคราะห์แผนงบประมาณและวิจัยสถาบัน

โทรศัพท์ ๐ ๒๙๒๖ ๙๔๕๑

ที่ ศธ 0512.11/ 1๖1 2



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ชั้น 11  
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน  
กรุงเทพฯ 10330

๒๖ สิงหาคม 2558

เรื่อง ขออนุญาตขอความช่วยเหลือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด  
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวน้ำทิพย์ กุณา นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ (A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSE) Research ID : NUR-2558-03209/ Study Code: NUR-2558-03209” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ขอความช่วยเหลือให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี และพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 ปี และได้รับการระบุจากหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าเป็นผู้มีความสุขในงาน ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน 60 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่โครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น) ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ระหว่างเดือนกันยายน 2558 - เดือนมีนาคม 2559

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตขอความช่วยเหลือให้ นางสาวน้ำทิพย์ กุณา ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนิดา ปรีชาวงษ์)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ฝ่ายวิชาการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

หัวหน้าพยาบาล

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีวรรณ อ่วมตานี โทร. 0-2218-1154

นางสาวน้ำทิพย์ กุณา โทร. 09-9424-4154

ที่ ศธ ๖๓๙๓(๘)/ 14310



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
แผนกการวิจัย
เลขที่หนังสือรับ 3196
ว.ค.บ. ๑๓.๑๕
วชช. 15.11

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 ๑๑๐ ถนนอินทวิโรตต์ อำเภอเมืองเชียงใหม่  
 จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๒๐๐

๒ ตุลาคม ๒๕๕๘

เรื่อง อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ ศธ ๐๕๑๒.๑๑/๑๓๑๒

ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ฝ่ายวิชาการ
เลขที่หนังสือรับ 1594
ว.ค.บ. 19.๑๑.๕๙
วชช. 16.01.4

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอความอนุเคราะห์จากคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อนุญาตให้ นางสาวน้ำทิพย์ กุณา นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า ๑ ปี และพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า ๕ ปี และได้รับการระบุจากหัวหน้าหอผู้ป่วยว่าเป็นผู้มีความสุขในงาน ที่ปฏิบัติในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จำนวน ๖๐ คน ในระหว่างเดือนกันยายน ๒๕๕๘ - เดือนมีนาคม ๒๕๕๙ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่โครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ (ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการทำวิจัยวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ (A SCALE DEVELOPMENT OF WORK HAPPINESS FOR PROFESSIONAL NURSE) Research ID : NUR-๒๕๕๘-๐๓๒๐๙/ Study Code: NUR-๒๕๕๘-๐๓๒๐๙" นั้น

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พิจารณาแล้วไม่ขัดข้องประการใด อนุญาตให้ นางสาวน้ำทิพย์ กุณา เข้าเก็บข้อมูลเพื่อวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว ตามขอไปได้ ทั้งนี้ ขอให้ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับฝ่ายการพยาบาล โทรศัพท์ ๐ ๕๓๙๓ ๕๓/๒๑-๒

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวกมลทิพย์ นพคุณช้อย นิสิต)  
 รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ  
 คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริหารทั่วไป

โทร. ๐ ๕๓๙๓ ๕๑๓๔, ๕๒๒๔

โทรสาร ๐ ๕๓๙๔ ๖๒๒๓ <http://www.med.cmu.ac.th/>

ภาคผนวก ง  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 3 ชุด

- ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ
- ชุดที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างรายการข้อความกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ
- ชุดที่ 3 แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ



## ชุดที่ 1 แบบสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ ประกอบด้วย 2 ส่วน
  - ตอนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพผู้ให้ข้อมูล
  - ตอนที่ 2 ข้อคำถามในการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ
2. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ จะสรุปเป็นภาพรวมโดยมิได้เจาะจงเป็นเฉพาะว่าเป็นการสัมภาษณ์จากบุคคลใด
3. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้วัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ
4. สิทธิของผู้ให้ข้อมูล หากไม่สมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัยสามารถปฏิเสธการตอบคำถาม และสามารถยุติการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ได้ทันที

### ตอนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ

1. วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์.....
2. รหัส
3. การศึกษา
  - (...) ปริญญาตรีสาขา.....
  - (...) ปริญญาโทสาขา.....
  - (...) ปริญญาเอกสาขา.....
4. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี
5. ตำแหน่งการปฏิบัติงานในปัจจุบัน.....
6. สถานที่ปฏิบัติงาน.....
7. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน.....
8. เกียรติประวัติ/ รางวัลที่เคยได้รับการปฏิบัติงาน.....



ตอนที่ 2 ข้อคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกถึง  
ความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

- 1) พฤติกรรมอะไรที่ท่านคิดว่า เป็นพฤติกรรมของพยาบาลที่มีความสุขในงาน
  - 2) พฤติกรรมดังกล่าว สืบเกิดได้จากงานอะไรของพยาบาลบ้าง
- ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์ประมาณ 30-40 นาที

**แบบบันทึกการสัมภาษณ์**

การสัมภาษณ์ครั้งที่ .....วันที่...../...../.....เวลา..... น.- .....น.

1. สิ่งที่ต้องการค้นคว้าเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

2. ประเด็นที่ต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. อื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

## ชุดที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

### คำนิยามศัพท์ของความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความสุขในงาน หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกทางบวกของพยาบาลวิชาชีพต่องานในวิชาชีพพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่ วัดด้วยแบบวัดความสุขในงานที่พัฒนาขึ้นจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงาน คือ ความสุข (Happiness) ของ Furnham and Brewin (1990) ความสุขสมบูรณ์ (Well being) ของ Warr (1990) ความอยู่ดีมีสุข (Subjective well being) ของ Diener (2000) ความสนุกในงาน (Joy at work) ของ Manion (2003) และความสุขในงาน ของ รัชมน วรรณพิน (2553) มาบูรณาการเป็นแนวคิดเบื้องต้นในการศึกษาครั้งนี้ จากนั้นจึงนำแนวคิดดังกล่าว สัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป โดยหัวหน้างานหรือหัวหน้าหอผู้ป่วยระบุว่าเป็นผู้มีความสุขในงาน ซึ่งได้องค์ประกอบที่แสดงออกถึงความสุขในงาน 3 ด้าน ดังนี้

4. ความสนุกในงาน หมายถึง พฤติกรรมที่พยาบาลวิชาชีพแสดงออกต่องานที่ปฏิบัติ แสดงออกโดยเต็มใจปฏิบัติงานให้สำเร็จถึงจะหมดเวลาทำงาน มีความเพลิดเพลินกับงานที่ทำอยากปฏิบัติงานทุก ๆ วัน ถึงแม้ว่างานจะหนัก ยึดแน่นแจ่มใส ร่าเริง มีท่าทีที่สุภาพ อ่อนโยน ไม่แสดงท่าทางฉุนเฉียวกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย มีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ รู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายกับชีวิต มีความผูกพันกับงานที่ทำอยู่ ไม่รู้สึกเบื่อให้เวลากับงานอย่างเต็มที่

5. ความกระตือรือร้นในงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกต่องานที่ปฏิบัติ โดยปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใส่ใจและมุ่งมั่นทำงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพที่สุด มีความพร้อมในการให้บริการและการเผชิญปัญหาต่างๆ ในทุกวัน มีความกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วในการทำงาน ตรงต่อเวลา ไม่มาปฏิบัติงานสาย อยากปรับปรุงพัฒนางานให้ดีขึ้น มีความใส่ใจและพร้อมจะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

6. ความรักในงาน หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกต่องานที่ปฏิบัติ โดยรู้สึกดีกับงานที่ทำ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ รับรู้ถึงประโยชน์ในสิ่งที่ทำ มองงานเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ มีความอดทนในการปฏิบัติงาน ไม่คิดจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากวิชาชีพ ถึงแม้ว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่หนัก แต่ยังมีความพอใจกับการทำงานในปัจจุบัน เสียสละเวลาส่วนตัวเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานและองค์กร ยินดีช่วยเหลืองานต่าง ๆ นอกเหนือจากงานประจำที่ทำ ปฏิบัติงานและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ทำให้ภาพลักษณ์ของวิชาชีพเสื่อมเสีย

แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาเกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างรายการข้อคำถามกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการของแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

**คำชี้แจง :** แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพนี้ พัฒนาขึ้นจากการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการและบูรณาการแนวคิดองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับความสุขในงาน คือ ความสุข (Happiness) ของ Furnham and Brewin (1990) ความสุขสมบูรณ์ (Well being) ของ Warr (1990) ความอยู่ดีมีสุข (Subjective well being) ของ Diener (2000) ความสนุกในงาน (Joy at work) ของ Manion (2003) และความสุขในงาน ของ ธีมน วรณพิณ (2553) มีข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ความคิดเห็นของแต่ละข้อคำถาม ซึ่งประกอบด้วยระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

- 1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์      2 หมายถึง สอดคล้องน้อยกับคำนิยามศัพท์  
3 หมายถึง ค่อนข้างสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์      4 หมายถึง สอดคล้องมากกับคำนิยามศัพท์

ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			
	ไม่สอดคล้อง	-----	สอดคล้องมาก	
	1	2	3	4
<b>ด้านที่ 1 ความสนุกในงาน</b>				
1. ท่านเต็มใจปฏิบัติงานของตนเองให้เสร็จ ถึงจะเลยเวลาทำงาน ข้อเสนอแนะ.....				
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายกับชีวิต ข้อเสนอแนะ.....				
3. ท่านปฏิบัติงานด้วยความเพลิดเพลิน ข้อเสนอแนะ.....				
4. ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยขณะปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ.....				

ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง			
	1	2	3	4
5. ท่านให้ข้อมูลกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ด้วยท่าทีที่สุภาพ นุ่มนวล ข้อเสนอแนะ.....				
6. ท่านไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวขณะปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ.....				
7. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ข้อเสนอแนะ.....				
8. ท่านรู้สึกอยากปฏิบัติงานในทุก ๆ วัน ข้อเสนอแนะ.....				
9. ท่านอยากมาปฏิบัติงานถึงแม้ว่างานที่ทำจะหนัก ข้อเสนอแนะ.....				
10. ท่านมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่างๆ ขณะปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ.....				
11. ท่านอยากปฏิบัติงานต่อไปเรื่อย ๆ ไม่รู้สึกเบื่อ ข้อเสนอแนะ.....				
12. ท่านรู้สึกเวลาในการทำงานหมดไปอย่างรวดเร็ว ข้อเสนอแนะ.....				
<b>ด้านที่ 2 ความกระตือรือร้นในงาน</b>				
13. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ข้อเสนอแนะ.....				
14. ท่านใส่ใจงานที่ได้รับมอบหมาย โดยทำงานให้มีคุณภาพที่สุด ข้อเสนอแนะ.....				

ข้อคำถาม	ระดับความสอดคล้อง			
	1	2	3	4
15. ท่านมีความพร้อมในการเผชิญปัญหาต่าง ๆ ขณะปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ.....				
16. ท่านมีความพร้อมในการปฏิบัติงานแต่ละวัน ข้อเสนอแนะ.....				
17. ท่านมีความตรงตรงเวลา ไม่มาปฏิบัติงานสาย ข้อเสนอแนะ.....				
18. ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ.....				
19. ท่านมีความกระฉับกระเฉงในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ.....				
20. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน อยากให้งานที่ทำสำเร็จตามเป้าหมาย ข้อเสนอแนะ.....				
21. ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ข้อเสนอแนะ.....				
22. ท่านยินดีช่วยเหลือผู้อื่น ในกรณีที่สามารถช่วยเหลือ ข้อเสนอแนะ.....				
<b>ด้านที่ 3 ความรักในงาน</b>				
23. ท่านภาคภูมิใจในงานที่ทำ ข้อเสนอแนะ.....				
24. ท่านรับรู้ถึงประโยชน์ในสิ่งที่ทำ ข้อเสนอแนะ.....				
25. ท่านมองงานที่ทำเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ข้อเสนอแนะ.....				

ข้อความ	ระดับความสอดคล้อง			
	1	2	3	4
26. ท่านรู้สึกดีกับงานที่ทำ ข้อเสนอแนะ.....				
27. ท่านมีความอดทนในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ.....				
28. ท่านรู้สึกกว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่หนัก แต่ท่านก็ไม่คิดลาออกจากวิชาชีพ ข้อเสนอแนะ.....				
29. ท่านพอใจกับการทำงานวิชาชีพพยาบาลในปัจจุบัน ข้อเสนอแนะ.....				
30. ท่านเสียสละเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน ข้อเสนอแนะ.....				
31. ท่านยินดีช่วยเหลืองานต่างๆ นอกเหนืองานประจำที่ทำ ข้อเสนอแนะ.....				
32. ท่านปฏิบัติงานโดยเป็นแบบอย่างที่ดี ข้อเสนอแนะ.....				
33. ท่านไม่ปฏิบัติตัวที่ทำให้ภาพลักษณ์วิชาชีพพยาบาลเสื่อมเสีย ข้อเสนอแนะ.....				

## ชุดที่ 3 แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

แบบสอบถามเลขที่   

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพคำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง “การพัฒนาแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ” มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความสุขในงานของท่าน ณ **ปัจจุบัน** ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ
2. แบบสอบถามฉบับนี้ประกอบด้วย
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
  - ตอนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีทั้งหมด 3 ตอน มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 33 ข้อ ดังนี้
    - 1) ความสนุกในงาน 11 ข้อ
    - 2) ความกระตือรือร้นในงาน 10 ข้อ
    - 3) ความรักในงาน 12 ข้อ
3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ ตามความเป็นจริงเพราะคำตอบที่เป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้นที่จะช่วยให้การวิจัยในครั้งนี้เกิดประโยชน์เต็มที่
4. คำตอบของท่านจะได้รับการปกปิดและเก็บรักษาไว้เป็นความลับ จะทำลายเมื่อการวิจัยสิ้นสุดลง การเข้าร่วมวิจัยของท่านและการตอบแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวท่านและหน่วยงาน

### ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

**คำชี้แจง:** กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หน้าข้อที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน ณ **ปัจจุบัน** หรือกรณารอกข้อความลงในช่องว่าให้สมบูรณ์ดังต่อไปนี้

1. เพศ
  - 1. ชาย       2. หญิง
2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
  - 1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า       2. ปริญญาโท
  - 3.ปริญญาเอก       4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
4. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ณ **ปัจจุบัน**
  - 1. หอผู้ป่วยทั่วไป (IPD)
  - 2. หอผู้ป่วยวิกฤต (ICU)
  - 3. หน่วยบริการผู้ป่วยนอก (OPD)
  - 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....
5. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ถึง ณ **ปัจจุบัน** เป็นระยะเวลา.....ปี
6. ท่านเคยย้ายหรือเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือไม่
  - 1. เคย       2. ไม่เคย



## ตอนที่ 2 แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

### คำชี้แจง

ขอให้ท่านโปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาระดับการรับรู้ของท่าน ณ ปัจจุบัน ที่มีต่อพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละข้อคำถาม โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องตัวเลือกที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่าน ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อคำถามนั้น เป็นจริงที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อคำถามนั้น เป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อคำถามนั้น เป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อคำถามนั้น เป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมตามข้อคำถามนั้น เป็นจริงน้อยที่สุด

### ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อ ที่	พฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความสุขในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เป็นจริง ที่สุด	เป็นจริง มาก	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง น้อย	เป็นจริง น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
0	ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสขณะ ปฏิบัติงาน	✓				

จากตัวอย่างข้อที่ 0 ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องเป็นจริงที่สุด (5)

หมายความว่า ขณะที่ปฏิบัติงานท่านแสดงพฤติกรรมยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นความจริงที่สุด

**แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ**

ข้อ ที่	พฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความสุขในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เป็น จริง ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง ปาน กลาง	เป็น จริง น้อย	เป็น จริง น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
	<b>ด้านที่ 1 ความสนุกในงาน</b>					
1	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานของตนเองให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาทำงาน					
2	ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยขณะปฏิบัติงาน					
3	ท่านให้ข้อมูลกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยท่าทีที่สุภาพ นุ่มนวล					
4	ท่านไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวขณะปฏิบัติงาน					
5	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเพลิดเพลิน					
6	ท่านมีความสุขขณะปฏิบัติงาน					
7	ท่านรู้สึกอยากมาปฏิบัติงานทุกวัน					
8	ท่านมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่างๆขณะปฏิบัติงาน					
9	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ					
10	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่รู้สึกรำคาญ					
11	ท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานหมดไปอย่างรวดเร็ว					
	<b>ด้านที่ 2 ความกระตือรือร้นในงาน</b>					
12	ท่านมาปฏิบัติงานตรงเวลา					
13	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานในแต่ละวัน					
14	ท่านมีสมาธิขณะปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	พฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความสุขในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เป็น จริง ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง ปาน กลาง	เป็น จริง น้อย	เป็น จริง น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
15	ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย					
16	ท่านพร้อมเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน					
17	ท่านใส่ใจทำงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานมีคุณภาพที่สุด					
18	ท่านมีความกระตือรือร้นขณะปฏิบัติงาน					
19	ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
20	ท่านพัฒนาตนเองด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ					
21	ท่านยินดีช่วยเหลือผู้อื่นทันทีที่สามารถช่วยเหลือได้					
	<b>ด้านที่ 3 ความรักในงาน</b>					
22	ท่านภูมิใจในงานที่ทำ					
23	ท่านรับรู้ว่างานที่ทำเป็นงานที่มีประโยชน์					
24	ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ดี					
25	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายกับชีวิตของท่าน					
26	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของท่าน					
27	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน					

ข้อ ที่	พฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความสุขในงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เป็น จริง ที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็น จริง ปาน กลาง	เป็น จริง น้อย	เป็น จริง น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
28	แม้ว่าวิชาชีพพยาบาลจะเป็นงานที่หนักแต่ ท่านก็ไม่คิดลาออกจากวิชาชีพ					
29	ท่านพึงพอใจกับการทำงานวิชาชีพพยาบาลใน ปัจจุบัน					
30	ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
31	ท่านเต็มใจช่วยเหลืองานอื่น ๆ ที่ นอกเหนือจากงานประจำของท่าน					
32	ท่านปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน					
33	ท่านไม่ปฏิบัติตัวที่ทำให้ภาพลักษณ์วิชาชีพ พยาบาลเสื่อมเสีย					

ภาคผนวก จ

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความสุขในงาน  
ตามการประเมินแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ



### การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในงานตามการประเมินแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ

แบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า นำมาคำนวณค่าเฉลี่ยของแต่ละข้อคำถามของกลุ่มตัวอย่างต่อระดับความสำคัญของรายการพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	การแปลผล
4.50-5.00 หมายความว่า	ข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด
3.50-4.49 หมายความว่า	ข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพมาก
2.50-3.40 หมายความว่า	ข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพปานกลาง
1.50-2.40 หมายความว่า	ข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพน้อย
1.00-1.49 หมายความว่า	ข้อความนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพน้อยที่สุด

#### ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละรายการข้อคำถาม

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
1	ท่านเต็มใจปฏิบัติงานของตนเองให้เสร็จแม้ว่าจะเลยเวลาทำงาน	4.22	.80
2	ท่านยิ้มแย้มแจ่มใสกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยขณะปฏิบัติงาน	4.14	.65
3	ท่านให้ข้อมูลกับทุกคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยเท่าที่ที่สุภาพ นุ่มนวล	4.19	.64
4	ท่านไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวขณะปฏิบัติงาน	3.87	.77
5	ท่านปฏิบัติงานด้วยความเพลิดเพลิน	3.70	.77
6	ท่านมีความสุขขณะปฏิบัติงาน	3.76	.75
7	ท่านรู้สึกอยากมาปฏิบัติงานทุกวัน	3.40	.84
8	ท่านมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่างๆ ขณะปฏิบัติงาน	4.03	.64

## ตารางที่ 49 (ต่อ)

ข้อที่	รายการข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
9	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.41	.55
10	ท่านปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องโดยไม่รู้สึกเบื่อ	3.53	.80
11	ท่านรู้สึกว่าเวลาในการทำงานหมดไปอย่างรวดเร็ว	3.67	.84
12	ท่านมาปฏิบัติงานตรงเวลา	4.45	.72
13	ท่านพร้อมที่จะปฏิบัติงานในแต่ละวัน	4.22	.74
14	ท่านมีสมาธิขณะปฏิบัติงาน	4.11	.63
15	ท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.36	.60
16	ท่านพร้อมเผชิญปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน	4.27	.58
17	ท่านมีความกระตือรือร้นขณะปฏิบัติงาน	4.40	.57
18	ท่านใส่ใจในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานมีคุณภาพที่สุด	4.10	.64
19	ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	4.22	.60
20	ท่านพัฒนาตนเองด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ	3.98	.69
21	ท่านยินดีช่วยเหลือผู้อื่นทันทีที่สามารถช่วยเหลือได้	4.37	.56
22	ท่านภูมิใจในงานที่ทำ	4.47	.63
23	ท่านรับรู้ว่าเป็นงานที่มีประโยชน์	4.65	.52
24	ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ดี	4.53	.62
25	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำมีความหมายกับชีวิตของท่าน	4.44	.65
26	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของท่าน	4.24	.69
27	ท่านมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน	4.40	.64
28	แม้ว่าวิชาชีพพยาบาลจะเป็นงานที่หนักแต่ท่านก็ไม่คิด ลาออกจากวิชาชีพ	3.61	1.08
29	ท่านพึงพอใจกับการทำงานวิชาชีพพยาบาลในปัจจุบัน	3.91	.82
30	ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน	3.95	.74
31	ท่านเต็มใจช่วยเหลืองานอื่นๆ ที่นอกเหนือจากงานประจำ ของท่าน	3.95	.73
32	ท่านปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน	4.06	.58
33	ท่านไม่ปฏิบัติตัวที่ทำให้ภาพลักษณ์วิชาชีพพยาบาลเสื่อมเสีย	4.46	.62

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
จำแนกตามรายด้าน

พฤติกรรมความสุขในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง			
	พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป			
	ค่าเฉลี่ยของแต่ ละข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ยราย ด้าน	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับความสุข
1. ความรักในงาน	4.24- 4.65	4.47	.62	มาก
2. ความมุ่งมั่นในงาน	4.11- 4.45	4.26	.70	มาก
3. การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.87- 4.19	4.07	.69	มาก
4. ความพอใจในงาน	3.61- 3.95	3.82	.84	มาก
5. ความกระตือรือร้นในงาน	3.98- 4.27	4.14	.63	มาก
	รวม	4.15	.70	มาก

จากตารางที่ 50 จากกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบวัดความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อ  
จำแนกพฤติกรรมความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพตามแต่ละรายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ความรักใน  
งาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.24- 4.65 อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ด้านที่ 2 ความมุ่งมั่นในงาน มี  
คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.11- 4.45 อยู่ในระดับมาก ด้านที่ 3 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีคะแนน  
เฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.87- 4.19 อยู่ในระดับมาก ด้านที่ 4 ความพอใจในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่  
ระหว่าง 3.61- 3.95 อยู่ในระดับมากและด้านที่ 5 ความกระตือรือร้นในงาน ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่  
ระหว่าง 3.98-4.27 อยู่ในระดับมากเช่นกัน แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบวัดความสุขในงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพมีความเห็นว่า ตนเองมีความสุขในงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก



### ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวน้ำทิพย์ กุณา เกิดวันที่ 18 กันยายน พ.ศ. 2521 ภูมิลำเนาจังหวัดเชียงใหม่ สำเร็จการศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ 1) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2543 ศึกษาระดับประกาศนียบัตร หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง สาขาการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550 ในปี พ.ศ. 2553 ได้ร่วมทำงานวิจัยเรื่องผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการย้ายออกจากไอซียู ในผู้ป่วยทำทางเบี่ยงหลอดเลือดหัวใจ และผ่าตัดเปลี่ยน/ซ่อมลิ้นหัวใจต่อความวิตกกังวลจากการย้ายและความพึงพอใจ ในปี พ.ศ. 2554 เข้ารับการอบรมระยะสั้นสาขาศาสตร์และศิลปการสอนทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปี 2555 เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหาร การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในขณะที่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา ได้ทำงานวิจัย R2R เรื่องผลของโปรแกรมการเตรียมความพร้อมในการย้ายออกจากไอซียู ในผู้ป่วยทำทางเบี่ยงหลอดเลือดหัวใจและผ่าตัดเปลี่ยน/ซ่อมลิ้นหัวใจต่อความวิตกกังวลจากการย้ายและความพึงพอใจ ซึ่งได้รับรางวัล R2R Award 2013 ในการประชุมวิชาการประจำปี 2556 หน่วยงานประจำสำนักงานวิจัย (R2R) โรงพยาบาลศิริราช ปัจจุบันปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ดูแลผู้ป่วยระยะวิกฤตก่อนและหลังผ่าตัดระบบหัวใจและทรวงอก โรงพยาบาลศิริราช ตั้งแต่ พ.ศ. 2543 จนถึงปัจจุบัน