



การวิเคราะห์ห่อภิมาณปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

A Meta-Analysis of Antecedent Variables of Work Happiness as Perceived by Professional Nurses

แพรภรณ์ เกษมุล* อารีวรรณ อ่วมตานี**

Phraeporn Ketsamun,* Areewan Oumtane**

* นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

* Student in Master of Nursing Science Program, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok

** คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

** Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok

* Corresponding Author: Ebasa30@hotmail.com

บทคัดย่อ

การสังเคราะห์งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะของงานวิจัย 2) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานของปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยใช้การวิเคราะห์ห่อภิมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ ปริมาณนิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 - 2558 จำนวน 25 เรื่อง นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการของ Glass, McGaw & Smith ได้ค่าดัชนีมาตรฐาน จำนวน 41 ค่า และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยตัวแบบอิทธิพลสุ่ม (Random-effects model)

ผลการวิจัย พบว่า

1) งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ ส่วนใหญ่เป็นปริิมาณนิพนธ์ระดับปริญญาโทที่ผลิตจากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในสาขาบริหารการพยาบาล (ร้อยละ 36) ตีพิมพ์เผยแพร่มากที่สุด ในช่วงปี พ.ศ. 2551 ถึง พ.ศ. 2555 (ร้อยละ 52) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการทั้งหมด ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความสุขในการทำงานมากที่สุด คือ ทฤษฎีของ Manion (ร้อยละ 60) เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และพยากรณ์ (ร้อยละ 64) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (ร้อยละ 52) ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งหมด และงานวิจัยส่วนใหญ่มีคะแนนคุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก (ร้อยละ 96)

Received: December 13, 2018; Revised: March 27, 2019; Accepted: March 29, 2019



2) ค่าความเที่ยงเครื่องมือวัดตัวแปรความสุขในการทำงานและวิธีหาค่าความตรง ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ปัจจัยเชิงเหตุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านงานมีค่าดัชนีมาตรฐานสูงสุด ($r = .664$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านองค์กร ($r = .655$) ปัจจัยด้านบุคคล ($r = .588$) และปัจจัยด้านการจัดการ ($r = .541$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : การวิเคราะห์ถ้อยความ ปัจจัยเชิงเหตุ ความสุขในการทำงาน

Abstract

This research synthesis aimed to 1) study research characteristics; 2) compare the means of correlation coefficients and 3) analyze the effect size of the antecedent variables of nurses' work happiness by using the meta-analysis technique. A total of 25 Thai studies conducted during 2003 - 2016 were selected for the research. In all 41 correlation coefficients were analyzed by using the meta-analysis method of Glass, McGaw, and Smith. The statistic used in this study was a random-effects model.

The major findings were as follows:

1) The majority of the studies were master's degree thesis dissertations published by Chulalongkorn University in the field of nursing administration (36%) in 2008 - 2012 (52%). All studies recruited registered nurses as the sample (100%), while most of the studies (60%) employed Manion's Work Happiness Theory as a theoretical framework. Sixty-four percent of studies were based on correlation and predictive research designs. The majority of sample group was selected by multi-stage sampling (52%). All Cronbach's alpha coefficients were tested for the reliability (100%). Most research quality was rated at high to higher levels (96%).

2) Reliability of research instrument and method of validity were statistically and significantly affected in terms of the mean correlation coefficients of nurses' work happiness at .05.

3) The findings of the meta-analysis showed the antecedent that correlated with work happiness at .05 statistical significant level. These antecedents can be divided into the following 4 groups in order of effect size as follows: working factors ($r = .664$), organizational factors ($r = .655$), personal factors ($r = .588$), and management factors ($r = .541$), respectively.

Keywords : meta-analysis, antecedent variables, work happiness



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงาน (Work happiness) เป็นความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน¹ เมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงานจะทำให้มีผลการปฏิบัติงานดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในการทำงาน และมีความกล้าในการเผชิญความยุ่งยากและเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้บุคคลที่มีความสุขในการทำงานยังแสดงออกถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ดีและมีความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงาน² และผลที่ตามมา คือ ทำให้ลดการขาดงานและการลาออก แต่จะคงอยู่ในองค์กรต่อไป ในทางตรงกันข้ามหากบุคคลไม่มีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลทางด้านลบต่อตัวบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ โดยพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านร่างกาย ได้แก่ การเจ็บป่วยบ่อยๆ ทำให้ต้องลาป่วยหรือขาดงานเป็นประจำ ส่วนด้านจิตใจบุคคลจะมีความวิตกกังวล ไม่มีสมาธิในการทำงาน และอาจทะเลาะหรือขัดแย้งกับผู้อื่นได้ง่าย ทำให้เสียความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน³ พฤติกรรมเหล่านี้จะส่งผลต่อองค์การทำให้ผลงานไม่บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ต้นทุนในการดำเนินงานเพิ่มขึ้นและยังทำให้ผู้รับบริการไม่ได้รับการบริการที่ดีอีกด้วย

ดังนั้นทุกองค์การจึงให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับองค์การพยาบาล ซึ่งในองค์การพยาบาลมีการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลไว้จำนวนหนึ่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน พบว่า พยาบาลมีความสุขอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าบุคคลทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบกับรายงานการศึกษาความสุขของประชาชนทั่วไปและกลุ่ม

คนเฉพาะกลุ่ม โดยพบว่าพยาบาลเป็นกลุ่มที่มีความสุขน้อยที่สุด⁴ และจากการวิจัยเชิงคุณภาพของ ศิริพร จิรวัฒน์กุล, ประณีต ส่งวัฒนา, สมพร รุ่งเรืองกลกิจ, วารุณี พองแก้ว, วรณีย์ เดียววิเศษ, ศิริอร สิ้นธุ และคณะ⁴ ยังพบว่า พยาบาลแม้ว่าส่วนใหญ่ไม่มีความสุขในการทำงานแต่ยังสามารถคงอยู่ในวิชาชีพนี้ได้ เพราะว่าความสุขเกิดจากใจรักในวิชาชีพ และการช่วยผู้ป่วยและประชาชนเสมือนว่า “ได้ทำบุญทุกวันจากการให้การพยาบาล” ซึ่งอุดมการณ์นี้เองที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณของพยาบาลให้เข้มแข็ง นอกจากนี้ยังพบว่า พยาบาลที่ยังคงอยู่ในวิชาชีพได้นั้นต้องมีความสุขจากปัจจัยภายใน คือ การได้ทำบุญ ได้รับเกียรติ ไม่มีปัญหาสุขภาพ และปัจจัยภายนอก คือ ครอบครัวเข้าใจ ผู้บริหารเอาใจใส่ ผู้ร่วมงานดี มีรายได้มั่นคง ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้ตั้งอยู่บนสถานการณ์ของการทำงานที่หนัก เหนื่อย เครียด ต้องรับผิดชอบภาระงานที่ไม่ใช่งานในวิชาชีพ ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม และความก้าวหน้าในงานน้อย ซึ่งจากลักษณะการทำงานของพยาบาลแบบดังกล่าว ทำให้พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ⁴ ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาลจึงถือว่าเป็นดัชนีชี้วัดที่สำคัญ ในการบริหารจัดการของผู้บริหารการพยาบาล โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในระบบสุขภาพซึ่งเป็นภาวะวิกฤตที่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน⁵ การแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การทำให้พยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานให้มากขึ้น

ศิริพร จิรวัฒน์กุล และคณะ⁴ ได้เสนอว่าการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพยาบาลในประเด็นของการเพิ่มความสุขและการสร้างเสริมการคงอยู่

ในวิชาชีพของพยาบาลนั้นจะต้องดำเนินการทั้งสองระดับ คือ ในระดับโครงสร้างองค์การ และในระดับปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีเป้าหมายให้เจ้าหน้าที่มีความสุข โดยการสร้างศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขให้มีความสุข เป็นเลิศในทุกๆ ด้าน พร้อมทั้งมีความสุข⁶ ดังนั้นการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน จึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการกำหนดนโยบายที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานมากขึ้น สอดคล้องกับนโยบายของสภาการพยาบาลในการส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อลดปัญหาการลาออกจากวิชาชีพ⁷ ซึ่งจากที่นักวิจัยทางการพยาบาลให้ความสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 จนถึงปัจจุบัน (2558) ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาวิจัยในลักษณะเชิงสหสัมพันธ์ หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับความสุขในการทำงานของพยาบาล และผลการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์พบ ปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ได้แก่ รายได้ สภาพแวดล้อมในงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ แรงจูงใจในงาน เป็นต้น ซึ่งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลดังกล่าว ในแต่ละงานวิจัยมีผลการศึกษที่แตกต่างกัน บางงานวิจัยระบุว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำ^{8,9} ในขณะที่บางงานวิจัยระบุว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลในระดับสูง¹⁰ ซึ่งจากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าผลการวิจัยยังไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจนว่า

ปัจจัยหนึ่งๆ มีอิทธิพลทางบวกหรือทางลบต่อความสุขในการทำงานหรือมีแนวโน้มอยู่ในระดับใด

นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ผ่านมาจะถูกนำไปใช้เฉพาะกลุ่มหรือสถานที่ที่ใช้เป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูล ทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลมีความแตกต่างกัน อาจทำให้ได้ผลการวิจัยที่แตกต่างกัน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีความเฉพาะเจาะจงจึงเป็นข้อจำกัดของการวิจัย ทำให้ไม่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นได้ เป็นผลให้การนำผลงานวิจัยไปใช้ไม่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาลมาสังเคราะห์ โดยวิธีการวิเคราะห์ห่อภิมาณ เนื่องจากงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุมีจำนวนมาก เพื่อหาข้อสรุปถึงปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาลว่าแต่ละปัจจัยมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลมากน้อยเพียงใด ทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ นำงานวิจัยที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ และเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาล
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาล
3. เพื่อศึกษาค่าดัชนีมาตรฐานปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

โดยวิธีการวิเคราะห์อภิมาน (Meta-analysis) ตามวิธีการของ Glass, McGaw & Smith¹¹ ศึกษาถึงปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ปริญญา นิพนธ์ หรือวิทยานิพนธ์ในระดับบัณฑิตศึกษาที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาลในประเทศไทย และมีหลักฐานปรากฏในทางวิชาการ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 จนถึงปี พ.ศ. 2558 โดยกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. เกณฑ์ในการคัดเลือก มีดังนี้

1.1 เป็นปริญญาานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลในประเทศไทย

1.2 เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ พหุการณ และการศึกษาเปรียบเทียบที่มีค่าสถิติ t , F หรือ X^2

1.3 เป็นงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในวารสารต่างๆ และสามารถเข้าถึงได้

2. เกณฑ์ในการคัดออก มีดังนี้

2.1 เป็นปริญญาานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ที่ไม่สามารถสืบค้นตัวเล่มฉบับสมบูรณ์ได้

2.2 เป็นงานวิจัยที่ไม่มีการรายงานค่าสถิติ ที่สามารถคำนวณหรือแปลงเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ หรือไม่มีการรายงานค่าสถิติที่เพียงพอสำหรับการศึกษา

จากเกณฑ์ดังกล่าว พบว่า มีปริญญาานิพนธ์จำนวน 25 เรื่อง ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด ผู้วิจัยได้นำมาเป็นกลุ่มตัวอย่างในการสังเคราะห์งานวิจัยปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบคัดเลือกรงานวิจัย

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกรงานวิจัยเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยดัดแปลงมาจากแบบคัดเลือกรงานวิจัยของ ศิริบุญญา คงอยู่¹² ประกอบด้วย เกณฑ์การคัดเลือก จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ 1) ปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาล 2) ประเภทของงานวิจัย 3) กลุ่มตัวอย่าง 4) ค่าสถิติที่รายงานในการศึกษา และ 5) สรุปผลการคัดเลือก

ส่วนที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย ผู้วิจัยดัดแปลงแบบประเมินคุณภาพงานวิจัยของ ศิริบุญญา คงอยู่¹² และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ¹³ เป็นเครื่องมือในการประเมินคุณภาพงานวิจัยแต่ละเล่มที่นำมาศึกษา ประกอบด้วยลักษณะสำคัญที่นำมาใช้ประเมินคุณภาพงานวิจัยครอบคลุมในด้านวิธีวิทยาการวิจัยทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ดังนี้

- 1) ปัญหาการวิจัย/วัตถุประสงค์
- 2) สมมุติฐานการวิจัย
- 3) การนิยามศัพท์เฉพาะ
- 4) การออกแบบงานวิจัย
- 5) การกำหนดประชากรและสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
- 6) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 7) การวิเคราะห์ข้อมูล
- 8) การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- 9) การอภิปราย และ
- 10) การสรุปและข้อเสนอแนะ

ลักษณะมาตรฐานวัดเป็นแบบ Scoring rubrics 5 ระดับ คะแนนต่ำสุดเท่ากับ 1 และสูงสุดเท่ากับ 5 รวมคะแนนเต็ม 50 คะแนน

ตอนที่ 2 แบบบันทึกคุณลักษณะทั่วไป และผลการวิจัย แบบบันทึกนี้เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อนำไปใช้บันทึกข้อมูลคุณลักษณะงานวิจัย ผลการวิจัย และนำไปใช้ในการวิเคราะห์อภิมาน โดยดัดแปลงมาจากแบบบันทึกข้อมูล

คุณลักษณะงานวิจัยและผลการวิจัยของ ศิริบุญญา คงอยู่¹² แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ 1) แบบบันทึกข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะงานวิจัย ประกอบด้วย 20 ข้อ ได้แก่ ชื่อผู้วิจัย ชื่องานวิจัย ประเภทของงานวิจัย หน่วยงานที่ผลิต แหล่งที่ได้มาของงานวิจัย แหล่งทุนวิจัย ปีที่พิมพ์เผยแพร่ จำนวนผู้วิจัย ลักษณะของงานวิจัย ตัวแปรที่ศึกษา ขนาดกลุ่มตัวอย่าง วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง แหล่งที่ได้มาของกลุ่มตัวอย่าง สังกัดของกลุ่มตัวอย่าง ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การตั้งสมมติฐานการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย ระดับนัยสำคัญทางสถิติ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ 2) แบบบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับเนื้อหาสาระของงานวิจัย ประกอบด้วย 3 ข้อ ได้แก่ กรอบแนวคิดในการวิจัย ทฤษฎีที่ใช้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาล และทฤษฎีที่ใช้ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุ 3) ตารางบันทึกผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เป็นตารางสำหรับบันทึกค่าขนาดสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร หรือค่าสถิติที่สามารถนำมาแปลงเป็นค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 4 ตาราง ประกอบด้วย ตารางค่าสถิติ r , t , F และ X^2

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบคัดเลือกงานวิจัย แบบประเมินคุณภาพงานวิจัย และแบบบันทึกคุณลักษณะทั่วไปและผลการวิจัย ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมและครอบคลุม รวมทั้งขอคำแนะนำและข้อเสนอแนะ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.87, 0.80 และ 0.88 ตามลำดับ
2. การตรวจสอบความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพงานวิจัย (Inter-rater reliability) ผู้วิจัยทดลองใช้แบบบันทึกข้อมูลจากรายงานการ

วิจัยร่วมกับนักวิจัย (อาจารย์ที่ปรึกษา) โดยนำงานวิจัยที่คัดเลือกมาเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 เรื่อง มาบันทึกและประเมินความสอดคล้องในการบันทึก ได้ค่าความสอดคล้องในการประเมินคุณภาพงานวิจัยเท่ากับ 0.87

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. สรรวจรายชื่อปริญญาานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ศึกษาในประเทศไทย จากบริการสืบค้นข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ เช่น <http://tdc.thailis.or.th/tdc/advance.php> และจากบทคัดย่อวิทยานิพนธ์และบทคัดย่อ งานวิจัยของมหาวิทยาลัยต่างๆ ภายใต้คำสำคัญคือ “ความสุขในการทำงาน, work happiness, joy at work และ พยาบาล”
2. สืบค้นปริญญาานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาลทั้งหมดในห้องสมุดและติดต่อห้องสมุดของมหาวิทยาลัยต่างๆ เพื่อขอยืมหรือคัดสำเนารายงานการวิจัย และปริญญาานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์
3. เมื่อได้รายชื่องานวิจัยแล้วผู้วิจัยจะตรวจสอบภายในเล่มอีกครั้ง เพื่อคัดเลือกเฉพาะรายงานการวิจัย และปริญญาานิพนธ์หรือวิทยานิพนธ์ที่ใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของพยาบาลเป็นตัวแปรตาม
4. เมื่อคัดเลือกงานวิจัยได้แล้วผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบคัดเลือกงานวิจัยในการคัดเลือกงานวิจัย
5. ลงรหัสบันทึกข้อมูลจากงานวิจัยที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดร่วมกับนักวิจัย (อาจารย์ที่ปรึกษา) จำนวน 10 เรื่อง เพื่อประเมิน



ความสอดคล้องในการบันทึกและประเมินคุณภาพงานวิจัย

6. เมื่อได้ค่าความสอดคล้องในการบันทึกอยู่ในเกณฑ์แล้ว ผู้วิจัยอ่านงานวิจัยที่เหลือโดยละเอียดด้วยตนเองครั้งละ 1 เรื่อง และประเมินคุณภาพงานวิจัยตามแบบประเมินคุณภาพงานวิจัย

7. อ่านงานวิจัยโดยละเอียดเป็นครั้งที่ 2 และบันทึกข้อมูลลงในแบบบันทึกคุณลักษณะและผลการวิจัย

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองการพิจารณาโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม ใบรับรองโครงการวิจัย

เลขที่ COA No. 188/2559 ผ่านการอนุมัติ วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2559

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัย โดยใช้สถิติบรรยายหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปร ความโด่ง

2. วิเคราะห์ความแตกต่างค่าดัชนีมาตรฐาน จำแนกตามตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัย คุณภาพงานวิจัย และตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ โดยการทดสอบด้วยสถิติที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

3. วิเคราะห์อภิมานหาค่าดัชนีมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยใช้ตัวแบบอิทธิพลสุ่ม (Random-effect model)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะทั่วไปของงานวิจัย

1.1 ด้านลักษณะทั่วไป งานวิจัยทั้ง 25 เรื่อง เป็นวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท ที่ผลิตโดยมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั่วประเทศ โดยสถาบันที่ผลิตส่วนใหญ่เป็นจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คณะพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จำนวน 9 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 36 ในด้านปีที่พิมพ์เผยแพร่พบว่า ผลิตในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2546 ถึง พ.ศ. 2558 แต่ปีที่มีการพิมพ์เผยแพร่มากที่สุด คือ ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2551 ถึง 2555 มีการพิมพ์เผยแพร่จำนวนมากที่สุด จำนวน 13 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 52 และงานวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยมีน้อยมาก คือ จำนวน 4 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 16

1.2 ด้านเนื้อหาสาระของงานวิจัย งานวิจัยทั้งหมดศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ส่วนแหล่งที่มาของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในเขตต่างจังหวัดมากที่สุด จำนวน 12 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 48 โดยกลุ่มตัวอย่างมาจากโรงพยาบาลรัฐสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมากที่สุด จำนวน 12 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 48 ซึ่งทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลเป็นทฤษฎีของ Manion¹⁴ มากที่สุด จำนวน 15 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 60 ในส่วนของตัวแปรที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุของความสุขการทำงานของพยาบาล พบว่า ปัจจัยเชิงเหตุที่ศึกษามี 4 ด้าน ปัจจัยเชิงเหตุด้านองค์การมีจำนวนงานวิจัยมากที่สุด คือ จำนวน 16 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมา คือ ปัจจัยเชิงเหตุด้านงาน

จำนวน 9 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 36 ปัจจัยเชิงเหตุด้านการจัดการ จำนวน 8 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 32 และปัจจัยเชิงเหตุด้านบุคคล จำนวน 6 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 24

1.3 ด้านวิธีวิทยาการวิจัยและคะแนนคุณภาพงานวิจัย งานวิจัยที่นำมาสังเคราะห์ส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์และพหุภาคี จำนวน 16 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 64 ขนาดกลุ่มตัวอย่างเฉลี่ย 300.07 คน (160 - 400 คน) ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนมากที่สุด จำนวน 13 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 52 ในด้านของเครื่องมือวิจัย การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย โดยหาค่าความตรง พบว่า วิธีหาค่าความตรงที่นิยมใช้มากที่สุด คือ การหาค่า CVI จำนวน 16 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 64 และมีการหาค่าความเที่ยงด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้งหมด ซึ่งค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยที่ใช้วัดตัวแปรความสุขในการทำงานของพยาบาล มีค่าตั้งแต่ 0.80 ถึง 0.97 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.89 และค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยที่ใช้วัดตัวแปรปัจจัยเชิงเหตุ มีค่าตั้งแต่ 0.79 ถึง 0.97 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.91 และใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและถดถอยมากที่สุด จำนวน 18 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 72 ในส่วนของคะแนนคุณภาพงานวิจัย แบ่งงานวิจัยตามคะแนนคุณภาพงานวิจัยออกเป็น 5 ระดับ พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มีคะแนนคุณภาพงานวิจัยอยู่ในระดับสูง จำนวน 12 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 48 และระดับสูงมาก จำนวน 12 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 48

2. ค่าความเที่ยงของเครื่องมือตัวแปรความสุขในการทำงาน วิธีหาค่าความตรง ส่งผลให้เกิดความแตกต่างของค่าดัชนีมาตรฐานของปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยเชิงเหตุที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลสูงสุด คือ ปัจจัยด้านงาน ($r = .664, p < .001$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านองค์กร ($r = .655, p < .001$) ปัจจัยด้านบุคคล ($r = .588, p < .001$) และปัจจัยด้านการจัดการ ($r = .541, p < .001$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

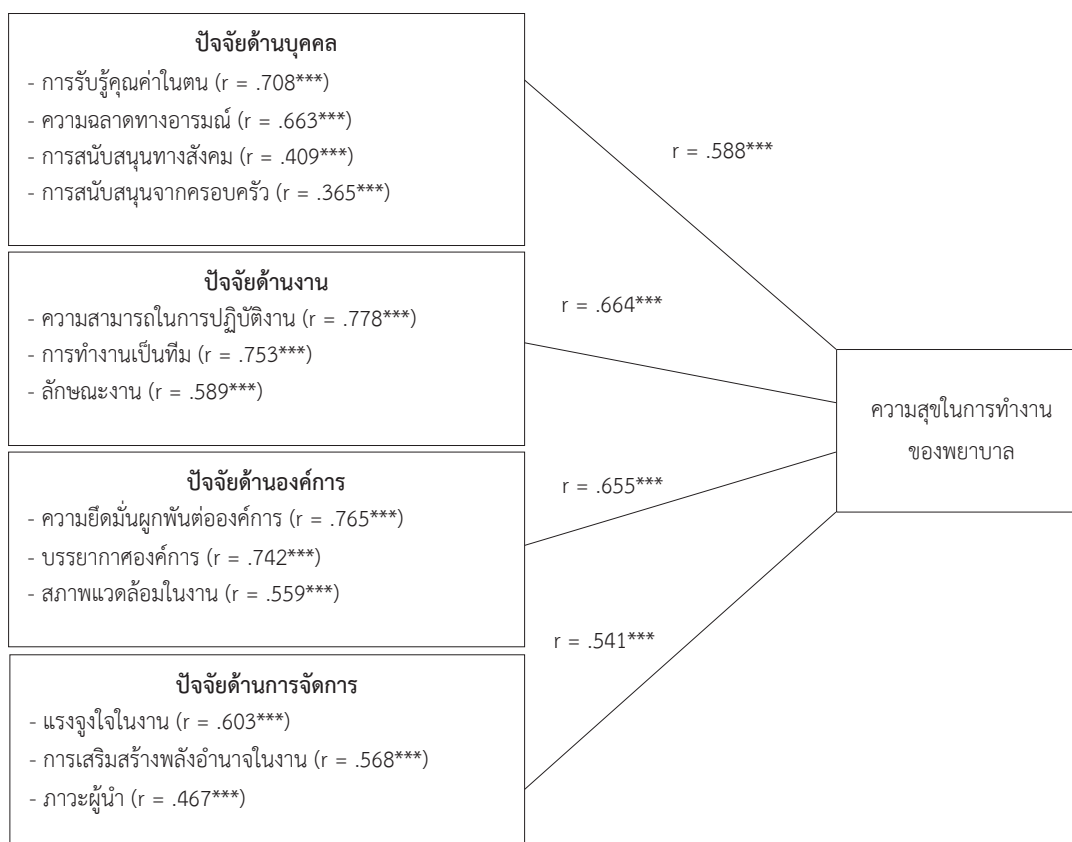
ตารางที่ 1 สถิติค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานของความสุขในการทำงานของพยาบาล จำแนกตามปัจจัยเชิงเหตุ

ปัจจัยเชิงเหตุ	k	r	SE	95% CI	Z	Q	I ²
ด้านบุคคล	6	.588	.067	.456-.720	8.748***	43.746***	87.41
การรับรู้คุณค่าในตน	3	.708	.032	.645-.772	21.861***	1.695	.00
การสนับสนุนทางสังคม	1	.409	.052	.308 -.511	7.929***	-	-
การสนับสนุนจากครอบครัว	1	.365	.056	.254-.476	6.455***	-	-
ความฉลาดทางอารมณ์	1	.663	.080	.506-.819	8.301***	-	-
ด้านงาน	10	.664	.045	.575-.753	14.624***	55.818***	84.48
ลักษณะงาน	6	.589	.056	.480-.699	10.541***	27.134***	81.62
ความสามารถปฏิบัติงาน	3	.778	.046	.688-.867	16.940***	4.265	53.12
การทำงานเป็นทีม	1	.753	.052	.651-.855	14.466***	-	-

ตารางที่ 1 สถิติค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานของความสุขในการทำงานของพยาบาล จำแนกตามปัจจัยเชิงเหตุ (ต่อ)

ปัจจัยเชิงเหตุ	k	r	SE	95% CI	Z	Q	I ²
ด้านองค์การ	16	.655	.043	.571-.739	15.268***	102.890***	87.31
สภาพแวดล้อมในงาน	8	.559	.062	.438-.681	9.034***	45.763***	86.72
บรรยากาศองค์การ	6	.742	.056	.632-.851	13.296***	26.646***	80.25
ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ	2	.765	.039	.689-.840	19.754***	.023	.00
ด้านการจัดการ	9	.541	.032	.479-.603	17.103***	21.866**	64.70
เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	4	.568	.035	.499-.636	16.255***	4.823	29.26
ภาวะผู้นำ	3	.467	.065	.340-.595	7.204***	7.573*	74.60
แรงจูงใจในงาน	2	.603	.044	.516-.690	13.575***	1.474	32.15

*p < .05, **p < .01, ***p < .001



***p < .001

แผนภาพที่ 1 โมเดลแสดงค่าดัชนีมาตรฐานของปัจจัยเชิงเหตุกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

สรุปและการอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ห่อถักในครั้งนี พบว่า มี 4 กลุ่มปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีมาตรฐานสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

1. ปัจจัยเชิงเหตุด้านบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .588$) เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลสูงสุด คือ การรับรู้คุณค่าในตน ($r = .708$) รองลงมา คือ ความฉลาดทางอารมณ์ การสนับสนุนทางสังคม และการสนับสนุนจากครอบครัว ($r = .663, .409$ และ $.365$) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีการมองเห็นคุณค่าในตนเอง ยอมรับตนเอง นับถือตนเอง ตลอดจนมีความเชื่อมั่นในตนเอง เกิดเป็นความรู้สึกทางบวกต่อตนเอง โดยส่งผลให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีการศึกษาของ กัลยารัตน์ อ่องคณา¹⁵ และการศึกษาของ อภิญา ศรีจันทร์¹⁰ พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยพบว่า การรับรู้คุณค่าในตน ด้านการมีความสามารถ การมีความสำคัญ การมีคุณค่าที่ดี และการมีอำนาจ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า การมีความสามารถ การมีความสำคัญ การมีคุณค่าที่ดี และการมีอำนาจ ทำให้พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลลัพธ์ที่ดี และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

2. ปัจจัยเชิงเหตุด้านงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

($r = .664$) เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลสูงสุด คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($r = .778$) รองลงมา คือ การทำงานเป็นทีม และลักษณะงาน ($r = .753$ และ $.589$) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการปฏิบัติงานทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ส่งผลให้พยาบาลทำงานได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับองค์ประกอบการทำงานหลายด้าน ทั้งหน่วยงาน ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในด้านผู้ปฏิบัติที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม บุคลิกภาพ ความถนัดในงาน มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ แรงจูงใจ สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยส่งเสริมให้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทำให้งานประสบผลสำเร็จ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน มีการศึกษาของ พนิดา คชะ¹⁶ และ หัตยา ศรีวงษ์¹⁷ ศึกษาพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล ทั้งในด้านการเป็นผู้นำ การสร้างสัมพันธภาพและการติดต่อสื่อสาร การดูแลผู้ป่วยในระยะวิกฤตและฉุกเฉิน การสอนผู้ป่วยและการให้ความร่วมมือ การวางแผนและประเมินผล ปฏิบัติการพยาบาล และการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ ซึ่งทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล

3. ปัจจัยเชิงเหตุด้านองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .655$) เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปร พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลสูงสุด คือ ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ($r = .765$) รองลงมา คือ บรรยากาศองค์กร และสภาพแวดล้อมในงาน ($r = .742$ และ $.559$) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อ

องค์การ โดยเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวให้บุคคลนั้นคงอยู่กับองค์การ ซึ่งลักษณะความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การที่ดี คือ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ มีความรักในงานที่ทำ เกิดแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งมีการศึกษาของลักษมี สุดดี¹⁸ และ วีรญา ศิริจรรยาพงษ์¹⁹ พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ทั้งในด้านจิตใจ ด้านการคงอยู่ และด้านบรรทัดฐาน

4. ปัจจัยเชิงเหตุด้านการจัดการ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .541$) เมื่อพิจารณาแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลสูงสุด คือ แรงจูงใจในงาน ($r = .603$) รองลงมา คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำ ($r = .568$ และ $.467$) ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในงานมีความสำคัญกับบุคลากรทางการพยาบาล และแรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับความรู้สึกในด้านที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ประสบความสำเร็จในชีวิต และหน้าที่การงาน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ซึ่งมีการศึกษาของ ลักษมี สุดดี¹⁸ พบว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลทั้งสองปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

จากผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูงสุด แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลจำเป็นต้องมีความรู้

ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พยาบาลมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และรู้สึกพึงพอใจ และมีความสุข ถ้าได้ปฏิบัติงานตรงกับความสามารถที่ตนมี¹⁴ จึงควรส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลได้มีการพัฒนาในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ร่วมกับการส่งเสริมให้พยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ โดยเฉพาะความยึดมั่นผูกพันด้านการคงอยู่ ต้องทำให้พยาบาลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและอยากปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความรักในงานที่ทำ อยากให้องค์การมีชื่อเสียง¹⁹ เมื่อพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่น และตั้งใจทำงานเพื่อองค์การ ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ เกิดความพึงพอใจในงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ¹⁸ ดังนั้นจึงควรส่งเสริมในเรื่องการตั้งใจทำงานของพยาบาล กระตุ้นให้เกิดความรักในงานมากขึ้น มีการให้รางวัลชมเชยในกรณีที่การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ส่งเสริมในด้านการศึกษาต่อและแนะแนวทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมุ่งเน้นให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้²⁰ เพื่อให้พยาบาลเห็นแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าที่ชัดเจน ซึ่งการให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นสิ่งที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาในวิชาชีพ

≡ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัย ไปใช้ ≡

1. จากการวิเคราะห์ห่อภิมาณในครั้งนี้ ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลสูงสุด โดยเฉพาะความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งผล

ต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลต้องหาแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เช่น ส่งเสริมให้มีความรู้เพิ่มเติม โดยการจัดให้มีการประชุมวิชาการ จัดอบรมทักษะการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น

2. จากการวิเคราะห์ห่อภิมานในครั้งนี้ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลในระดับสูง คือ การรับรู้คุณค่าในตน ความสามารถในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรที่จะกำหนดนโยบายในการพัฒนาปัจจัยเหล่านี้ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

3. จากการวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรปรับในการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรคุณลักษณะของงานวิจัยที่ส่งผลต่อค่าดัชนีมาตรฐานมีหลายตัวแปร เช่น ค่าความเที่ยงของเครื่องมือตัวแปรความสุขในการทำงาน วิธีหาค่าความตรง ดังนั้นผู้วิจัยจึงควรให้ความสำคัญกับกระบวนการทำวิจัยที่ถูกต้องและสอดคล้องกับปัญหาการวิจัย โดยเฉพาะเครื่องมือการวิจัยเพราะถือเป็นหัวใจสำคัญในการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์ผลการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ครั้งต่อไป

1. จากผลการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่า จำนวนงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยเชิงเหตุด้าน

บุคคลและด้านงานมีน้อย คือ ปัจจัยบางตัวมีจำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียง 1 ค่า แต่มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสูง ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนและครอบคลุมปัจจัยเชิงเหตุของความสุขในการทำงานของพยาบาล จึงควรมีการศึกษาถึงปัจจัยเชิงเหตุด้านบุคคล เช่น ตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม การสนับสนุนจากครอบครัว และความฉลาดทางอารมณ์ และศึกษาปัจจัยเชิงเหตุด้านงาน เช่น ตัวแปรการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการของผู้บริหารการพยาบาล หรือเป็นแนวทางให้ผู้บริหารการพยาบาลส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. จากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ ได้โมเดลปัจจัยเชิงเหตุที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ด้านองค์กร และด้านการจัดการ ในการศึกษาครั้งต่อไปควรนำโมเดลที่ได้นี้ไปศึกษา Structural Equation Modeling (SEM) ต่อไป

3. จากการสังเคราะห์งานวิจัยในครั้งนี้ พบว่า มีการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลในระดับผู้บริหารการพยาบาลยังมีจำนวนน้อย เช่น หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าพยาบาล เป็นต้น จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เพราะผู้บริหารการพยาบาลเหล่านี้เป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินงานของหน่วยงานและตระหนักถึงความสำคัญของปัจจัยที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีความสุขในการทำงาน



เอกสารอ้างอิง

1. Warr P. The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational psychology* 1990;63(3):193-210.
2. Warr P. *Work happiness and unhappiness*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 2007.
3. Lakkamjohn N. How to make happiness?. *PRD Magazine* 2005;9(102):15-6. (in Thai).
4. Chirawatkul S, Songwathana P, Rungreangkulkij S, Fongkhew W, Deoisres W, Sindhu S, et al. Happiness and professional attachment amongst Thai registered nurses. *Thai Journal of Nursing Council* 2012;27(4):26-42. (in Thai).
5. Sawaengdee K. *The study of the supply of professional nurses in Thailand*. Nonthaburi: Department of Medical Services; 2008. (in Thai).
6. Ministry of Public Health. Healthy people, happy staff, sustainable health system, position, vision, mission, values, goals and strategies of Ministry of Public Health. [Internet]. [cited 2017 June 5]. Available from: http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Positioning_MoPH_2559.pdf. (in Thai).
7. Thailand Nursing and Midwifery Council. Health and health problems of professional nurses in Thailand. [Internet]. [cited 2015 September 30]. Available from: <http://www.tnc.or.th/content/content-530.html>. (in Thai).
8. Mulkrakum R. Relationships between empowerment, work environment and work happiness of professional nurses in community hospitals, region 10. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Khon Kaen University; 2011. (in Thai).
9. Yongprawat T. Relationships between generations, magnetic work environment and happiness at work as perceived by professional nurses in Bangkok hospital. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Sukhothai Thammathirat Open University of Thailand; 2013. (in Thai).
10. Srijan A, Tridech P, Pandii W. Joy at work of registered nurses in Bumrugrad international hospital. *Journal of Boromarajonani College of Nursing Bangkok* 2013;29(2):44-57. (in Thai).
11. Glass GV, McGaw B, Smith ML. *Meta-analysis in social research*. Beverly Hills: CA Sage; 1987.
12. Kongyoo S. A meta-analysis on antecedent variables of nurses' quality of working life. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2014. (in Thai).
13. Office of the Education Council, Ministry of Education. *The research synthesis of Thai quality education: meta-analysis*. Bangkok; Chulalongkorn University Press; 2009. (in Thai).
14. Manion J. Joy at work: creating a positive workplace. *JONA* 2003;33(12):652-5.



15. Oongkana K. Relationships between personal factors, self-esteem, work environment, and joy at work of staff nurses, private hospitals, Bangkok metropolis. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2006. (in Thai).
16. Kacha P. Factors affecting happiness at work of professional nurses at the regional hospitals in eastern region, Thailand. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Burapha University; 2008. (in Thai).
17. Sriwong H. Relationships between work characteristics, job performance, organization climate and work happiness of emergency nurses at community hospitals in central region. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Burapha University; 2011. (in Thai).
18. Suddee L. Relationships between work motivation social support organizational commitment and work happiness of staff nurses general hospitals central region. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2007. (in Thai).
19. Sirichayapong V. Happiness in work of registered nurses in inpatient department, Ramathibodi hospital. [Master's Thesis, Faculty of Public Health]. Mahidol University; 2013. (in Thai).
20. Phengchai J. Relationships between transformational leadership of head nurses constructive organizational culture and learning organization as perceived by staff nurses in hospitals under the jurisdiction of naval medical department. Royal Thai Navy Medical Journal 2016;43(1):33-52. (in Thai).