

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING JOB HAPPINESS OF NURSES IN BANGKOK

ชฎาวรรณ พิพรพงษ์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chadawan Pipornpong

Email: 6614991035@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยมิติของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ใช้การสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยมิติของงาน ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความอิสระในงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยมิติของงาน, ความสุขในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

Objective of the research subject “Factors Affecting Job Happiness of Nurses in Bangkok” is (1) To study factors affecting job Happiness of nurses in Bangkok. (2) To study job dimensions factors affecting job Happiness of nurses in Bangkok. The sample group used in this research consists of 400 registered nurses in the Bangkok. The sample size was calculated using Taro Yamane's formula, and the sampling method was convenience sampling. The study indicated that Job dimensions, including dealing with others, skill variety, autonomy, and feedback from the job, significantly impacted job happiness among nurses in the Bangkok at a statistical significance level of 0.05

Keyword: Job dimensions factors, Job happiness

บทนำ

ทรัพยากรการบริหารที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และความสำเร็จได้นั้น คือ “คน” ดังนั้น องค์กรควรจะให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการสร้างความสุขในการทำงานบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในการเรียนรู้และปรับปรุงจนได้จุดยืนในการสร้างองค์กรแห่งความสุข (พระครูโกวิทบุญเขต และคณะ, 2566) ปัญหาที่พยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครต้องเผชิญ คือ การขาดแคลนบุคลากร จากผลการศึกษาแบบแผนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีอัตราการสูญเสียพยาบาลวิชาชีพจากระบบบริการไปทำงานอื่น หรือเปลี่ยนอาชีพเฉลี่ยประมาณร้อยละ 3.38 ต่อปี (กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562) ความหนาแน่นของผู้ป่วย ความคาดหวังที่สูงจากผู้ป่วยและญาติของผู้ป่วย รวมถึงการทำงานภายใต้ความกดดันในด้านเวลา และการจัดการกับอุปสรรคต่างๆ อาจทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและสุขภาพจิตของพยาบาล

จากสถานการณ์ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางให้แก่โรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการพัฒนาระบบการบริหาร ระบบทรัพยากรมนุษย์ และปรับปรุงโครงสร้างขององค์กร ให้สอดคล้องต่อสถานการณ์ และสนองความต้องการของพยาบาลวิชาชีพให้เกิดความพึงพอใจ ส่งเสริมความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น นำไปสู่คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีและเกิดความผูกพันในองค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยมิติของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในเขตกรุงเทพมหานคร จากรายงานข้อมูลบุคลากรด้านสาธารณสุข 2566 เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2567 มีจำนวน 4,093 คน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2567) โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95

และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้คือร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน และทำการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม จากการพิจารณาการประกอบอาชีพ พยาบาลวิชาชีพ และสถานที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร จึงจะให้ทำแบบสอบถาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ทราบปัจจัยมิติของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานในการวิจัย

ปัจจัยมิติของงานน่าจะมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยมิติของงาน

Hackman and Oldham (1975) ได้ศึกษาการจำแนกปัจจัยมิติของงาน JDS (Job Diagnostic Survey) ซึ่งในการออกแบบปัจจัยมิติของงานที่สำคัญไว้ 5 ปัจจัย เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) ความสำคัญของงาน (Task significance) ความมีอิสระในงาน (Autonomy) และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Feedback from the job itself) นอกจากนี้ยังมีมิติของงานที่สำคัญเสริมเพิ่มเติมอีก 2 ปัจจัย ที่พบว่ามีประโยชน์ในการทำความเข้าใจงาน และปฏิกริยาของพนักงานต่อการทำงาน คือ ข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้อง (Feedback from agents) และความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น (Dealing with others)

การมีคุณลักษณะงานที่เหมาะสม และการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร โดยจอร์จคัง เรืองกุน และคณะ (2566) กล่าวว่า การกำหนดหน้าที่และขอบเขตงานที่ชัดเจน ลักษณะงานที่ได้ใช้ทักษะที่หลากหลาย รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยเสริมสร้างการคงอยู่ และผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับกาญจนา ต่างแก้ว และทิพพินนา สมุทรานนท์ (2565) ที่เน้นถึง ความสำคัญของการมีทักษะหลากหลาย และเอกลักษณ์ในงานที่ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและรับผิดชอบต่อผลงาน ซึ่งช่วยเสริมแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้เกวลี เขียววิชัย และคณะ (2567) กล่าวว่า คุณลักษณะงานของอาจารย์พยาบาลควรมีความหลากหลาย และความท้าทาย เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร ทำให้เพิ่มเสถียรภาพขององค์กร

ในขณะเดียวกัน ณิชภัทร แก้วพวงมั่งคล และพัชรา โพธิ์ไพฑูรย์ (2564) พบว่า บุคลากรรุ่นใหม่มีอุปนิสัยชอบความเป็นอิสระ และชอบทำอะไรใหม่ๆ หากองค์กรมีความเข้าใจในบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชั่น Z มากยิ่งขึ้น และสามารถออกแบบงานที่จูงใจและตรงกับความต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานรุ่นใหม่ ในขณะที่นันทน์ภัส เยาดำ และณัฐฐา สายสวอย (2568) เน้นความสำคัญของการให้ข้อมูลป้อนกลับในการทำงานเพื่อเสริมแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน

อาทิตย์ แก้วมุงคุณ และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2567) กล่าวว่า การที่ลักษณะงานต้องมีการติดต่อและทำงานร่วมกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะช่วยเสริมสร้างความรู้และประสิทธิภาพในการทำงาน จนเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงาน

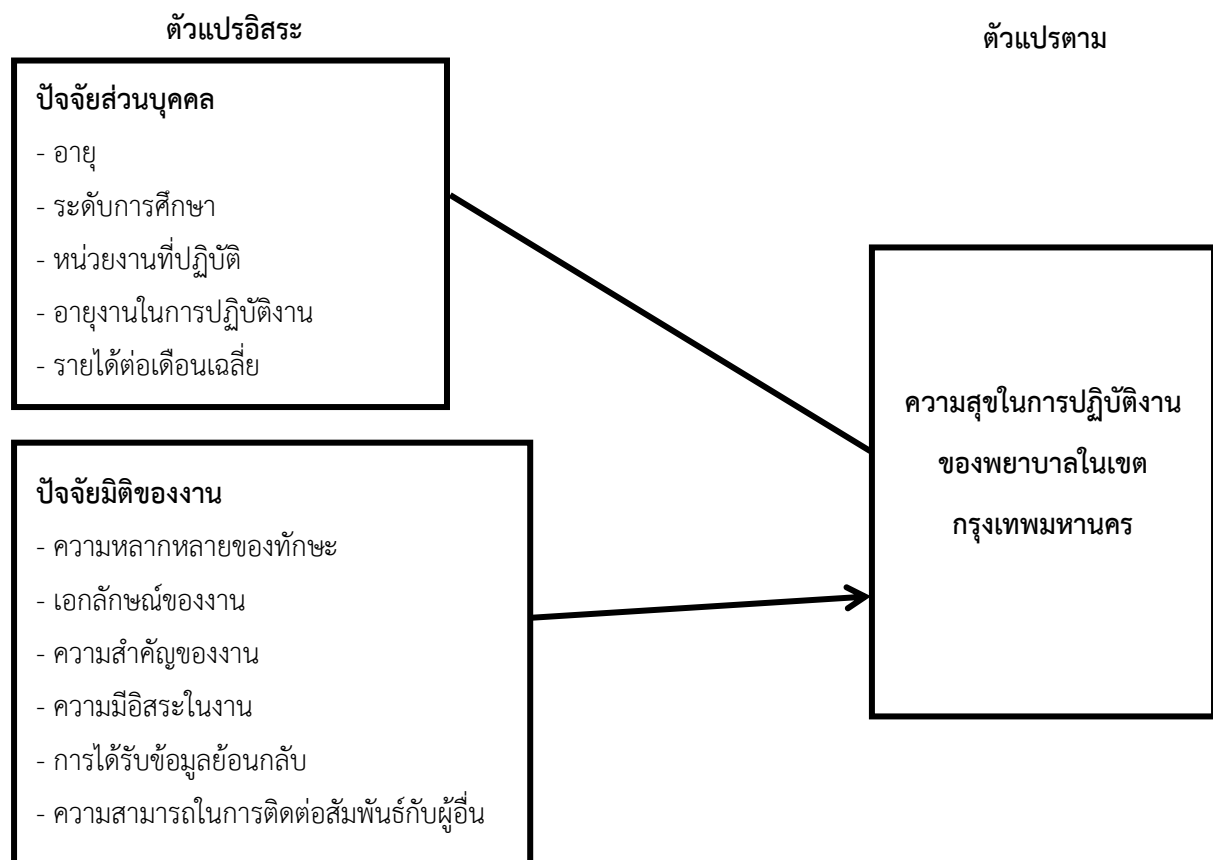
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการปฏิบัติงาน

Manion (2003) ได้กล่าวถึงแนวคิดความสุขในการทำงาน โดยวิเคราะห์ถึง 4 องค์ประกอบ ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลนำไปสู่ความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ด้านความรักในงาน (Love at Work) ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) และด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

ความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพในการทำงานที่ดี โดยอภิษฐา อยู่พร้อม และคณะ (2568) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล การให้เกียรติ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงโอกาสในการทำงานในสิ่งที่รักและประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน จะช่วยสร้างความผูกพันกับองค์กร

ส่วน พงศ์พันธุ์ เถาจุ และพิมพ์แพร ศรีสวัสดิ์ (2567) ได้กล่าวว่า การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วม เช่น การทำงานเป็นทีม และกิจกรรมประจำเดือน จะช่วยเพิ่มความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ อมรรัตน์ ทองดี และคณะ (2567) กล่าวถึง ความสำคัญของสัมพันธภาพที่ดีและการร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี และความรักในงาน

กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) ใช้การศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใดๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง

(Cross Sectional Studies) เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง ครอบคลุมเนื้อหา รวมถึงความเหมาะสมของภาษา พบว่า การวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item Object Congruence Index: IOC) ทุกข้อคำถามได้ค่าเท่ากับ 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และสามารถนำไปทดลอง(Try-out) กับพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาช ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.965 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ สถิติอนุมาน เพื่อศึกษาปัจจัยมิติของงานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบโดยใช้เทคนิค Factor Analysis เพื่อใช้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของข้อคำถามเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ คือ ปัจจัยมิติของงานจัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 6 องค์ประกอบ และความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลในเขตกรุงเทพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 27-42 ปี คิดเป็นร้อยละ 72 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 77 ซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 93.25 โดยมีอายุงานในการปฏิบัติงานช่วง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.75 และมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยอยู่ที่ 35,001-45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยมิติของงาน	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	-0.216	0.244		-0.886	0.376	68.551	0.001*
ด้านความหลากหลายของทักษะ	0.198	0.069	0.151	2.852	0.005*		
ด้านเอกลักษณ์ของงาน	0.066	0.059	0.056	1.117	0.265		
ด้านความสำคัญของงาน	0.111	0.059	0.091	1.864	0.063		
ด้านความมีอิสระในงาน	0.191	0.050	0.171	3.826	0.001*		
ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	0.146	0.060	0.136	2.440	0.015*		
ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น	0.335	0.065	0.282	5.170	0.001*		

$R = 0.715$, $R^2 = 0.511$, Adjusted R Square = 0.504 , SEE = 0.46069 , *sig < 0.05

ผลการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระจำนวน 4 ตัว ที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากด้านที่ผลสูงสุด คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ (Sig = 0.005*, b = 0.335) ด้านความอิสระในงาน (Sig = 0.001*, b = 0.198) ด้านการ

ได้รับข้อมูลย้อนกลับ (Sig = 0.015*, b = 0.191) และด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น (Sig = 0.001*, b = 0.146) โดยมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.715 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 51.1 ค่าความคลาดเคลื่อนของพยากรณ์ ± 0.244 สามารถนำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y = 0.335(\text{ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น}) + 0.198(\text{ด้านความหลากหลายของทักษะ}) + 0.191(\text{ด้านความอิสระในงาน}) + 0.146(\text{ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ})$$

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยมิติของงานที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า พยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมากที่สุด โดยให้ความสำคัญเรื่องการเปิดโอกาสให้ท่านได้ติดต่อสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย แพทย์และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับจากการวิจัยของอาทิตย์ แก้วมุงคุณ และกฤษฎา มุฮัมหมัด (2567) พบว่า ลักษณะงานของกลุ่มตัวอย่างมีงานมีการติดต่อประสานงาน และปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงเกิดการแลกเปลี่ยนพัฒนาความรู้อยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับจากการให้บริการของพยาบาลที่จะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ประสานงานระหว่างการปฏิบัติงานตลอดเวลา ทั้งผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย รวมถึงเพื่อนร่วมงานสหสาขาวิชาชีพต่างๆ การที่มีความสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และประโยชน์สูงสุดกับผู้ป่วยผู้รับบริการ

ด้านความหลากหลายของทักษะ พบว่า พยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง งานพยาบาลที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย (เช่น การประเมินอาการผู้ป่วย การให้การพยาบาล การให้คำปรึกษา การประสานงานกับทีมสุขภาพ) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจากการวิจัยของอภิญา แก้วสมประสงค์ และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์ (2567) พบว่า กลุ่มตัวอย่างในองค์การที่มีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายหลากหลายทักษะ ส่งผลให้เกิดทัศนคติเชิงบวกและมีความผูกพันต่อองค์การ

ด้านความมีอิสระในงาน พบว่า พยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง ความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของคมกริช นันทะโรจวงศ์ (2564) พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความมีอิสระในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งความมีอิสระด้านตารางการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ พบว่า พยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมากที่สุด โดยให้ความสำคัญกับเรื่อง การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการดูแลผู้ป่วย (เช่น อาการของผู้ป่วย การตอบสนองต่อการรักษา) ซึ่งสอดคล้องกับจากการวิจัยของธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ และคณะ (2567) พบว่า พนักงานให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณลักษณะงาน ในด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยมิติของงานในด้านความสามารถในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความ

อิสระในงาน และด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ ดังนั้น โรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครในทุกะดับทั้งภาครัฐ และเอกชน อาจจะนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้ไปปรับปรุง และพัฒนาตามกลยุทธ์ เป้าหมายและทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนี้

1. การเสริมสร้างทักษะในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น องค์กรควรให้ความสำคัญในการฝึกอบรมพยาบาลเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยสามารถจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในสหสาขาวิชาชีพในโรงพยาบาล เพื่อให้พยาบาลมีความรู้สึกสนับสนุนและความเข้าใจซึ่งกันและกัน

2. การส่งเสริมความหลากหลายของทักษะ ควรมีการจัดการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่หลากหลายทั้งในด้านการดูแลผู้ป่วย การใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ และการจัดการกับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เพื่อช่วยเพิ่มความมั่นใจและลดความเครียดจากการปฏิบัติงาน

3. การส่งเสริมความอิสระในการทำงานโดยเพิ่มอิสระในการตัดสินใจ และการให้ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมจะช่วยให้พยาบาลรู้สึกมีคุณค่า และมีอำนาจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจและความสุขในการทำงานได้

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ การให้ข้อมูลย้อนกลับในเชิงบวกช่วยให้พยาบาลรู้สึกว่ามีผลงานของตนได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่า การประเมินผลการทำงานที่ชัดเจนและการให้คำแนะนำที่เหมาะสมจะช่วยกระตุ้นการพัฒนาตนเองและการปรับปรุงการทำงานในอนาคต

การพัฒนาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครจะเกิดขึ้นได้จากการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ความหลากหลายของทักษะ ความอิสระในการทำงาน,และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่เป็นประโยชน์ ทั้งนี้สามารถช่วยพยาบาลเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตในอาชีพได้ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานรวมทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ทำให้แบบสอบถาม เมื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยมิติของงาน และความสุขในการปฏิบัติงานนั้น ทำให้ไม่ทราบความสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน เนื่องจากในกรุงเทพมหานครมีโรงพยาบาลทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนจำนวนมาก ลักษณะงาน โครงสร้างองค์กร และบรรยากาศการทำงานที่ต่างกัน อาจส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการวิจัยครั้งถัดไปควรมีสร้างเครื่องมือในการวิจัยที่แจกแจงปัจจัยส่วนบุคคลเพิ่ม เพื่อให้การศึกษารอบคลุมมากขึ้น

2. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามให้ครอบคลุมยิ่งขึ้น เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่แตกต่าง และหลากหลายมากยิ่งขึ้น เช่น การทำแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับหน่วยงานที่ปฏิบัติ ในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เช่น ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค่าตอบแทนต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้งานวิจัยครบถ้วน และสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ต่างแก้ว และทิพทินนา สมุทรานนท์. (2565). อิทธิพลของบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบคุณลักษณะงานการรับรู้ความสามารถของตนเองที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานขายในบริษัทเกษตรอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. *วารสารศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 10(1), 265-285.
- เกวลี เขียววิชัย, สุดารัตน์ ตันติวิวัฒน์ และอังคินันท์ อินทรกำแหง. (2567). โมเดลสมการโครงสร้างของผลการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล. *วารสารพยาบาลสภาวิชาชีพไทย*, 17(1), 65-79.
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2562). *แผนปฏิรูปกำลังคนและภารกิจบริการด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข*. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2568. จาก https://pt.or.th/PTCouncil/file_attach/Att201907301564486064_1.pdf.
- กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2567). *รายงานข้อมูลบุคลากรด้านสาธารณสุข 2566*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568. จาก <https://spd.moph.go.th/wp-content/uploads/2024/03/รายงานบุคลากรด้านสาธารณสุข-ประจำปี-2566.pdf>
- คมกริช นันทะโรจวงศ์. (2564). แบบจำลองสมการโครงสร้างของการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์เชิงสนับสนุนความมีอิสระในงานและแรงปรารถนาในงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรในธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. *วารสารบริหารธุรกิจและบัญชี มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(3), 183-214.
- จิระพงศ์ เรืองกุล, สิริภาพรณ ลีภัยเจริญ และปกรณ โอภาสวิทยารักษ์. (2566). การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันการคงอยู่ของพนักงานเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารการจัดการและการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 10(1), 51-66.
- พระครูโกวิทบุญเขต, พระครูประสาทปัญญาธร และพระใบฎีกาวัชชัย จรณธมโม. (2566). รูปแบบการจัดการองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace). *วารสาร มจร.ทริภูมัยปริทรรศน์*, 7(2), 254-266.
- ณิชภาทร แก้วพงศ์มงคล และพัชรา โพธิ์ไพฑูรย์. (2564). ความตั้งใจในการคงสมาชิกภาพของเจนเนอเรชัน Z: บทบาทของคุณลักษณะของความรู้และความผูกพันในงาน. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*, 168-197.
- ธีระศักดิ์ ทรัพย์ประเสริฐ, พงศกร เอี่ยมสะอาด, กอบชัย เมฆดี, พรเทพ แก้วเชื้อและกนกกาญจน์กล่อมเกล้า. (2567). คุณลักษณะของงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานในนิคมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารสังคมศาสตร์และวัฒนธรรม*, 8(1), 257-271.
- นันทน์ภัส เยาดำ และณัฏฐา สายสวย. (2568). อิทธิพลของการเพิ่มคุณค่าในงานต่อแรงจูงใจในงานประสิทธิภาพในการทำงานความพึงพอใจในการทำงานและการคงอยู่ในงานของแพทย์เจนเนอเรชัน Y และ Z ในประเทศไทย. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิกโรงพยาบาลพระปกเกล้า*, 42(1), 38-48.
- พงศ์พันธุ์ เถาจุ และพิมพ์แพร ศรีสวัสดิ์. (2567). การจัดการการเงินส่วนบุคคลและความสุขในการทำงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค เขต 4. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 11(1), 250-273.

- อภิขญา แก้วสมประสงค์ และกฤตกร นวกิจไพฑูรย์. (2567). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การในฐานะตัวแปร
คั่นกลางระหว่างปัจจัยคุณลักษณะงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจนอเรชัน Z กลุ่ม
ธุรกิจพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ในกรุงเทพมหานคร. *จันทร์เกษมสาร*, 30(2), R159-R174.
- อภิขญา อยู่พร้อม, สุธรรม พงศ์สำราญ และอิงอร ตันพันธ์. (2568). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานความสุขในการ
ทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ABC. *วารสารมหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 12(2),
204-212.
- อมรรัตน์ ทองดี, สมใจ เดชบำรุง, สมบัติ เดชบำรุง, วิโรจน์ สุรสาคร และจามจุรี จำเมือง. (2567). ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับความสุขในการทำงานในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1. *วารสารมหาวิทยาลัยนครสวรรค์*, 11(7), 47-58.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied
psychology*, 60(2), 159.
- Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. *JONA: The Journal of Nursing
Administration*, 33(12), 652-659.