

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรพยาบาล  
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน เขตกรุงเทพมหานคร\*

The Factors Influencing Work Happiness of Professional Nurses  
at a Private Hospital in Bangkok Metropolitan

วิมณฑ์ ดันทุน\*\*

ปรางค์ทิพย์ อุจะรัตน\*\*\*

ดร.กรรณิการ์ สุวรรณโคต\*\*\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาค้างนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็น ทีม และความสามารถทำนายความสุขในการทำงานของ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใน เขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทำงานเป็นทีมเป็น ตัวทำนาย กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่มี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 96 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม 2) แบบสอบถาม ความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์ ซึ่งใช้แนวคิดของแมนเนียน (Manion) และดวงพร จันทศรี ตามแนวคิดของโรมิก (Romig) ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา 0.98 และ

0.96 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค 0.974 และ 0.987 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ การถดถอยอย่างง่าย ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาล วิชาชีพมีการทำงานเป็นทีมระดับสูง ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 0.57) มีความสุขในการทำงานระดับสูง ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.50) 2) การทำงานเป็นทีมสามารถทำนาย ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถอธิบายความ แปรปรวนได้ร้อยละ 40.30 ผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลควร กำหนดนโยบายส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนมี ความสุขในการทำงาน โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ในโรงพยาบาล

\*วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

\*\*นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

\*\*\*รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

\*\*\*\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม) ๒๕๕๙

### Abstract

The purposes of this descriptive research were: 1) to study level of happiness at work and team work 2) to predict happiness at work of professional nurses at a private hospital in Bangkok Metropolitan by using teamwork as a predictor. The sample of 90 professional nurses who had work experience more than one year was selected by purposive sampling. The research instrument consisted of team work questionnaire and happiness at work questionnaire, which applied from Panchit's and Romig's concept. The content validity index (CVI) of the questionnaires were 0.98 and 0.96 respectively, and the Cronbach's alpha

coefficient were 0.974 and 0.987 respectively. The data were analyzed for percentage, mean, standard deviation, and simple regression analysis. The research findings were 1) work happiness of professional nurses and the team work at a private hospital in Bangkok Metropolitan were at the high level ( $\bar{X}$  = 3.73, S.D. = 0.50;  $\bar{X}$  = 3.62, S.D. = 0.57 respectively). 2) team work could predict work happiness of professional nurses at  $p < .001$ . It accounted for 40.3 percent of the variance. The researcher suggested that nursing administrator should set up the policy to promote work happiness for professional nurse by creating team work in a hospital.

### ความสำคัญของการวิจัย

การวิเคราะห์ทุนเพื่อพัฒนาประเทศไทยในแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่เน้นการพัฒนาคนโดยสร้างความสมดุลระหว่างทุน 3 ทุน คือ ทุนเศรษฐกิจ ทุนสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน คือ ผู้รับอันใจเมื่อผู้ให้มีความสุข และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ทุนทั้ง 6 ใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์ คือ คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนามีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ดังนั้น การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารองค์การเป็นไปอย่างราบรื่น คือ การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน เนื่องจากการที่

คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมช่วยให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จรรยา ดาสา, 2552)

ปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ทั้งนี้เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความสุขในชีวิตและการทำงาน การที่บุคคลมีความสุขจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จสามารถบรรลุเป้าหมายสำคัญที่ตั้งไว้ จึงสามารถกล่าวได้ว่า การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ดังที่ Gavin & Mason (2004) กล่าวว่า องค์กรมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในที่ทำงาน Warr (2007) ระบุว่า ความสุขในการทำงานเป็นความสุขที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคล ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีวินัยในตนเอง รู้สึกตนเองมีคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจ

การแข่งขันทางด้านบริการสาธารณสุขการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล วิกฤติเศรษฐกิจของโลก และทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ส่งผลให้พยาบาลต้องรับภาระงานมากและหนักเพิ่มขึ้น ทำให้เวลาสำหรับการพักผ่อนและให้กับครอบครัวน้อยลง เกิดความเหนื่อยล้า ความเครียด ไม่มีความสุขในการทำงานจึงเป็นสาเหตุในการลาออก โอนย้ายและเปลี่ยนสายงาน ทำให้เกิดปัญหาการขาดอัตรากำลังตามมา (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) ปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุข และประสบความสำเร็จในการทำงาน เกิดจากงานที่ท้าทายความสามารถ ลักษณะงานน่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึกลำบาก เบื่อหน่าย บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่น บรรยากาศของการช่วยเหลือกัน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำให้การติดต่อสื่อสารมีคุณภาพ การมีส่วนร่วมในงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าตอบแทนสิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุข เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ทำให้บุคลากรรู้สึกผูกพันกับองค์กร ส่งเสริมการคงอยู่ในงาน เกิดการทำงานเป็นทีม การพัฒนางานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทุกคนในทีมงาน ร่วมกันสร้างสรรค์องค์กรให้เจริญงอกงามอย่างยั่งยืนและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

โรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ขนาด 311 เตียง ปัจจุบันเปิดรับ 181 เตียง อัตราตำแหน่งพยาบาล 110 คนผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลประเทศไทย (สรพ.) ชั้น 3 และต่อใบรับรอง ครั้งที่ 1 คณะผู้บริหารของโรงพยาบาลมุ่งหวังพัฒนาทีมสู่คุณภาพด้านความปลอดภัย และการบริการสู่ความเป็นเลิศ ส่งผลให้พยาบาลต้องรับภาระงานมากและหนักเพิ่มขึ้น เกิดความเหนื่อยล้า เบื่อหน่าย คับข้องใจ ไม่พึงพอใจจากการถูกคาดหวังในการทำงานสูง ทำให้ไม่มีความสุขในงาน นำมาซึ่งเหตุผลหนึ่ง

ในการลาออก โอน ย้าย เปลี่ยนสายงานเพิ่มขึ้นจากสถิติ 3 ปี ย้อนหลัง (ตั้งแต่ พ.ศ. 2556 ถึง พ.ศ. 2558) พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพลาออกเพิ่มจำนวนขึ้นอย่างต่อเนื่องคิดเป็นร้อยละ 11.30, 12.95 และ 15.20 ตามลำดับจากการสัมภาษณ์พยาบาลที่ลาออกปี 2558 พบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ทำให้อยากลาออก ดังนี้ 1) ภาระงานมากจากการขาดแคลนอัตรากำลัง 2) ไม่มีการทำงานเป็นทีม 3) ขาดการติดต่อสื่อสาร 4) ขาดอิสระในการทำงาน 5) ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ผลการสำรวจความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ตั้งแต่พ.ศ. 2556 ถึง พ.ศ. 2558 พบว่า ความสุขของพยาบาลวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 65.60, 66.20 และ 67.61 ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ 80) (ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ โรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิใน กรุงเทพมหานคร, 2558) การขาดอัตรากำลังพยาบาลเป็นเหตุทำให้ต้องมีการมอบหมายงานตามหน้าที่ (Functional assignment) ซึ่งเป็นการทำงานที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่ามุ่งที่ปัญหาของผู้ป่วย นอกจากนี้ยังทำให้พยาบาลขาดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน เนื่องจากทุกคนต้องเร่งรีบทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ

ลักษณะการทำงานของพยาบาลเป็นการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง การจัดบริการทางการแพทย์พยาบาลผู้ป่วยนั้นไม่สามารถกระทำได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ถ้าต่างคนต่างทำงาน ไม่รวมมือกัน ไม่ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมทางการแพทย์พยาบาลเป็นเทคนิคสำคัญที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน เป็นการเพิ่มคุณภาพในการทำงานและส่งผลให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข (ดวงพร จันทรศรี, 2555) จากผลการวิจัย ของบุษบา สังข์ทอง (2550) พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการบริการของหอผู้ป่วยวิกฤต ปัจจัยที่ส่งผลให้พยาบาลมีความสุข ได้แก่ ความก้าวหน้า สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เวลาทำงานและสิ่งตอบแทนเหมาะสม

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม) ๒๕๕๙

ปัจจัยส่วนบุคคล และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย (ดวงพร จันทศรี, 2555) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออก พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ทีม ส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์บุคลากรในทีมมีความพึงพอใจ ทำให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการส่งเสริมให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานและการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

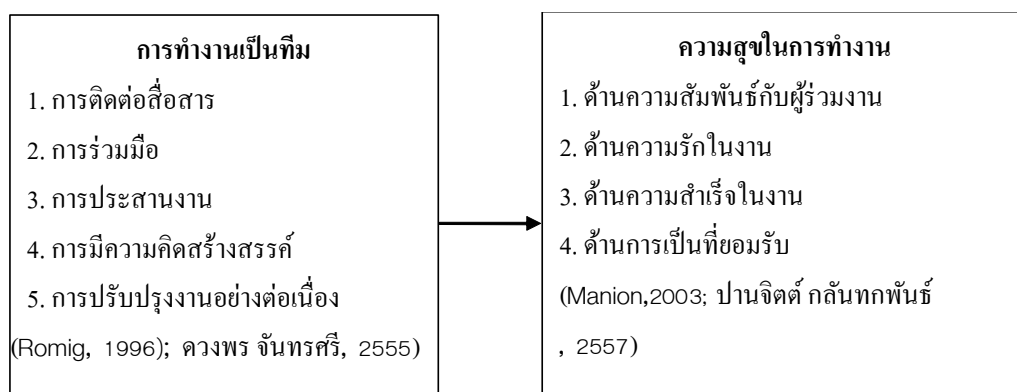
2. ศึกษาความสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การทำงานเป็นทีมเป็นตัวทำนาย

#### สมมติฐานของการวิจัย

การทำงานเป็นทีมสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้

#### กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของดวงพร จันทศรี (2555) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Romig (1996) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสื่อสาร 2) การร่วมมือ 3) การประสานงาน 4) การมีความคิดสร้างสรรค์ 5) การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของ ปานจิตต์ กลันทกพันธ์ (2557) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Manion (2003) มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงาน 2) ด้านความรักในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### นิยามตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในการติดต่อสื่อสาร การร่วมมือ การประสานงาน การมีความคิดสร้างสรรค์และการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพและทีมงานซึ่งประกอบด้วย แพทย์ เภสัชกร นักเทคนิค รังสีการแพทย์ กายภาพบำบัดและบุคลากร ห้องปฏิบัติการซึ่งเป็นบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันในหอผู้ป่วย โดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน วัดโดยใช้แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของ Romig (1996)

2. ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของอารมณ์ทางบวก ความรู้สึกสดชื่น มีชีวิตชีวา เป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดทัศนคติ ความเชื่อในคุณค่าและความสามารถในทางบวก ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์กับ ผู้ร่วมงาน 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ วัดโดยใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงานตามแนวคิดของแมนเนียน Manion (2003)

### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

|                                 |             |                  |
|---------------------------------|-------------|------------------|
| 1. การติดต่อสื่อสาร             | จำนวน 3 ข้อ | ได้แก่ ข้อ 1-3   |
| 2. การร่วมมือ                   | จำนวน 3 ข้อ | ได้แก่ ข้อ 4-6   |
| 3. การประสานงาน                 | จำนวน 4 ข้อ | ได้แก่ ข้อ 7-10  |
| 4. การมีความคิดสร้างสรรค์       | จำนวน 4 ข้อ | ได้แก่ ข้อ 11-14 |
| 5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง | จำนวน 4 ข้อ | ได้แก่ ข้อ 15-18 |

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 96 คน เลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นผู้ที่มีการสมัครงานทำงานโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เมื่อใช้การประมาณการขนาดตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553) ได้ กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 90 คน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงานและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของดวงพร จันทรรักษ์ (2555) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Romig (1996) จำนวน 18 ข้อ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับกำหนดการให้คะแนน ดังนี้

| คะแนน | ความหมาย                                               |
|-------|--------------------------------------------------------|
| 5     | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเป็นทีมตามข้อความนั้นมากที่สุด  |
| 4     | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเป็นทีมตามข้อความนั้นมาก        |
| 3     | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเป็นทีมตามข้อความนั้นปานกลาง    |
| 2     | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเป็นทีมตามข้อความนั้นน้อย       |
| 1     | พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานเป็นทีมตามข้อความนั้นน้อยที่สุด |

การแปลผลระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและแปลผลของระดับดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

| ค่าเฉลี่ย   | การแปลผล                            |
|-------------|-------------------------------------|
| 4.50 - 5.00 | การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงมาก    |
| 3.50 - 4.49 | การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง       |
| 2.50 - 3.49 | การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับปานกลาง   |
| 1.50 - 2.49 | การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับต่ำ       |
| 1.00 - 1.49 | การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับต่ำที่สุด |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของปานจิตต์ กลันทกพันธ์ (2557) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Manion (2003) จำนวน 39 ข้อ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

|                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| 1. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน | จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-8    |
| 2. ความรักในงาน              | จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 9-17   |
| 3. ความสำเร็จในงาน           | จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 18-25  |
| 4. การเป็นที่ยอมรับ          | จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ ข้อ 26-39 |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับทุกข้อเป็นข้อความเชิงบวก โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

| คะแนน | ความหมาย                                               |
|-------|--------------------------------------------------------|
| 5     | พยาบาลวิชาชีพคิดว่าตนมีความสุขตามข้อความนั้นมากที่สุด  |
| 4     | พยาบาลวิชาชีพคิดว่าตนมีความสุขตามข้อความนั้นมาก        |
| 3     | พยาบาลวิชาชีพคิดว่าตนมีความสุขตามข้อความนั้นปานกลาง    |
| 2     | พยาบาลวิชาชีพคิดว่าตนมีความสุขตามข้อความนั้นน้อย       |
| 1     | พยาบาลวิชาชีพคิดว่าตนมีความสุขตามข้อความนั้นน้อยที่สุด |

การแปลผลระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยและแปลผลของระดับดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542)

| ค่าเฉลี่ย   | การแปลผล                              |
|-------------|---------------------------------------|
| 4.50 - 5.00 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก    |
| 3.50 - 4.49 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง       |
| 2.50 - 3.49 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง   |
| 1.50 - 2.49 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ       |
| 1.00 - 1.49 | ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด |

### การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านพิจารณาตรวจสอบนำมาหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content validity index: CVI) ของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ได้ค่าเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามความสุขในการทำงานได้ค่าเท่ากับ 0.96

### การหาความเที่ยงของเครื่องมือ(Reliability)

นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิและได้รับการตรวจปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตรัตนภิเษม์ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมมีค่าเท่ากับ 0.974 แบบสอบถามความสุขในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.987

### การพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมการวิจัย

โครงการวิจัยได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยคริสเตียน ตามหนังสือเลขที่ 208/2558 และผ่านการอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร

### การวิเคราะห์ทางสถิติ

ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. ระดับความสุขในการทำงานและการทำงานเป็นทีม หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกเป็นรายข้อ รายด้าน และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (บุญใจ ศรีสถิตยันทรากร, 2553) ดังนี้

| ค่า r            | ระดับความสัมพันธ์            |
|------------------|------------------------------|
| $\pm .70 - 1.00$ | มีความสัมพันธ์ในระดับสูง     |
| $\pm .30 - .69$  | มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| $\pm .01 - .29$  | มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ     |
| .00              | ไม่มีความสัมพันธ์            |

### ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ พยาบาลวิชาชีพมีการทำงานเป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มี 4 ด้าน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงาน และด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีเพียง 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง

2. การทำงานเป็นทีมสามารถทำนายความสุขในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ได้โดยอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานร้อยละ 40.3 ( $R^2 \text{ adj} = 0.403$ ) (ตารางที่ 1)

วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน

ปีที่ ๒๒ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม - ธันวาคม) ๒๕๕๙

**ตารางที่ 1** ความสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (n=86)

| ตัวแปรทำนาย     | B     | SEB   | Beta  | t     | p-value |
|-----------------|-------|-------|-------|-------|---------|
| ค่าคงที่        | 1.692 | 0.271 |       | 6.237 | .000    |
| การทำงานเป็นทีม | 0.565 | 0.074 | 0.640 | 7.633 | .000    |

$R=0.640, R^2=0.410, R^2_{adj}=0.403, F=58.26, p=.000$

จากตารางที่ 1 พบว่า การทำงานเป็นทีม สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานร้อยละ 40.3 ( $R^2_{adj}=0.403$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 สามารถสร้างเป็นสมการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนี้

#### สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y^{\wedge}_{\text{ความสุขในการทำงาน}} = 1.692 + 0.565 X_{\text{การทำงานเป็นทีม}}$$

#### สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z^{\wedge}_{\text{ความสุขในการทำงาน}} = 0.64 Z_{\text{การทำงานเป็นทีม}}$$

#### สรุปผลการ

ถ้า X เปลี่ยนไป 1 หน่วย Y จะเปลี่ยนไปเท่ากับค่า  $\beta$  or Beta

#### อภิปรายผล

การศึกษาระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การทำงานเป็นทีมเป็นตัวทำนาย สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสมมุติฐานการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

1.1 ผลการศึกษาระดับความสุขในการทำงาน พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $X=3.73, S.D.=0.50$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ทั้งนี้การที่พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูงนั้น เนื่องจากรับรู้ถึงคุณค่า และความสำคัญของวิชาชีพการพยาบาล มีการปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานของความรับผิดชอบ ในหน้าที่ตามหลักจรรยาบรรณของพยาบาล ให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงาน ภาคภูมิใจในงาน เน้นการบริการที่มีคุณภาพ คุณธรรมจึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับการต่ออายุการรับรองกระบวนการคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาล และบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชครบ 60 ปี

1.2 ผลการศึกษากการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.62, S.D.=0.57$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับสูง เช่นกัน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการร่วมมือ ด้านการประสานงานและด้านการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีเพียง 1 ข้อที่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์สอดคล้องกับ แคมเปียน (Campion, 1996 อ้างถึงใน ดวงพร จันทศรี, 2555) พบว่า การสร้างทีมงานเป็นกระบวนการพื้นฐานของ

การพัฒนากลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประสานงานสอดคล้องกัน มีความร่วมมือในการทำงานเพื่อบรรลุจุดหมายร่วมกัน โดยที่สมาชิกในกลุ่มจะใช้ความสามารถส่วนตัว และทักษะความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ทางสายงานของตนเพื่อสนับสนุนให้ผลงานของกลุ่มสำเร็จตรงเป้าหมาย ทั้งนี้สมาชิกจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน

2. ศึกษาความสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยใช้การทำงานเป็นทีมเป็นตัวทำนายครั้งนี้ พบว่าการทำงานเป็นทีมสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 40.30 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สนับสนุนผลงานวิจัยของ แมนเนียน (Manion, 2003) ที่ว่าความสุขในการทำงานมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารองค์กร สามารถนำไปพิจารณาปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานเพื่อที่จะส่งเสริมให้บุคลากร ในองค์กรเกิดความรู้สึกอยากทำงาน

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างทั่วถึง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น
2. ผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพสามารถแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมให้พยาบาลทุกระดับในองค์กรพยาบาลได้มีส่วนร่วมเพื่อความผูกพันรักใคร่สามัคคีเกิดความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน
2. ควรมีการศึกษาสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ควรนำสมรรถนะด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเกิดประโยชน์และลดภาระงานและช่วยในการพัฒนางานให้มีคุณภาพ

### บรรณานุกรม

- กัลยา ศุภกิจไพบูลย์. (2556). ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มั่งคณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จรรยา ดาสา. (2552). ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace). [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2558, จาก <http://www.halalscience.org>.

- ดวงพร จันทศรี. (2555). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย.
- บุษบา สังข์ทอง. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความปลอดภัย การทำงานเป็นทีม ความอิสระในงานกับคุณภาพบริการของหอผู้ป่วยวิกฤตตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. ด้านสุขภาพพิมพ์.
- ไพจิตร ไชยฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คิณีย์ สังข์ศรี. (2558). การทำงานเป็นทีมที่ดี. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.pmsnurse.com>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2558, จาก [http://www.opdc.go.th/uploads/files/law/plan\\_10.pdf](http://www.opdc.go.th/uploads/files/law/plan_10.pdf).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2558, จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/0/news/plan/p11/plan11.pdf>.
- อภิชัย มงคล. (2552). รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาและทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย. นนทบุรี : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค. (2558). *Crimate survey 2015*. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร
- Gavin, J.H., & Mason, R.O. (2004). "The virtuous organization: The value of happiness in the workplace". *Organization Dynamics*. 33(1) : 379-392.
- Manion, J. (2003). "Joy at work: Creating a positive workplace". *The Journal of Nursing Administration*. 33(12) : 652-655.
- \_\_\_\_\_. (2005). The business case for happiness. *Advance RN formation*. 35(12) : 23-24.

- Page, K. (2005). *Subjective wellbeing in the workplace*. Faculty of Health and Behavioral Sciences. School of Psychology, Deakin University.
- Romig, DA. (1996). *A Breakthrough teamwork : Outstanding result using structured teamwork*. Chicago, IL: Irwin.
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Lawrence : Erlbaum Associates.

