

ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม Predicting Factors of Happiness at Work of Faculty Staffs of Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom, Nakhon Phanom University

พิพัฒน์พงศ์ เข้มปัญญา^{*1} พิเชษฐ เรืองสุขสุด² ณัฏฐา พรหมสาขา ณ สกลนคร¹ จรินทร์ โคตพรหม¹
ศิริรัตน์ อินทรเกษม³ เอี่ยมพร สุ่มมาตย์⁴

Pipatpong Kempanya^{*1} Piches Reungsuksud² Nuttiya Prommasakha Na Sakonnakhon¹ Jarintorn Koteprom¹
Sirirat Intharakasem³ Ueamporn Summart⁴

¹วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม นครพนม ประเทศไทย, 48000

¹Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom, Nakhon Phanom University, Thailand, 48000

²คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ขอนแก่น ประเทศไทย 40002

²Faculty of Nursing, Khon Kaen University, Khon Kaen Thailand 40002

³โครงการจัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ มหาวิทยาลัยมหิดล อำนาจเจริญ ประเทศไทย, 37000

³Amnat Charoen Campus, Mahidol University, Amnat Charoen Thailand 37000

⁴คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น บุรีรัมย์ ประเทศไทย 31000

⁴Faculty of Nursing, Western University, Buriram Thailand 31000

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขและปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากร จำนวน 90 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย ลักษณะส่วนบุคคล และ แบบวัดระดับความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ใช้สถิติเชิงพรรณนาบรรยายระดับความสุข ใช้สถิติถดถอยทางพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความสุขในการทำงานและทดสอบความสามารถในการพยากรณ์โดยใช้พื้นที่ใต้โค้งอาร์โอซี

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนภาพรวมความสุขอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีค่าเฉลี่ยความสุขเท่ากับ $(3.7 \pm SD=0.4)$ คะแนน คิดเป็นร้อยละ 74.6 ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขสูงสุด คือ มิติครอบครัวดี (Happy Family) เท่ากับ (4.1 ± 0.5) คะแนน คิดเป็นร้อยละ 81.8 และค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขต่ำสุด คือ มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) เท่ากับ (3.2 ± 0.8) คะแนน คิดเป็นร้อยละ 64.0 ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ 8.62 เท่า (95% CI: 1.81-41.08; $p = 0.007$) และขวัญ/กำลังใจในการทำงาน 2.48 เท่า (95% CI: 1.02-6.16; $p = 0.050$) และสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ ร้อยละ 72.77

ผลการศึกษาเสนอแนะให้คณะกรรมการบริหารของวิทยาลัยควรมีการสร้างเสริมและวางแผนสร้างสุขให้แก่บุคลากร ในมิติสุขภาพเงินดี และพัฒนาปัจจัยองค์กรด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และขวัญ/กำลังใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความสุขเพิ่มมากขึ้น

คำสำคัญ: ความสุข, บุคลากร, ปัจจัยทำนายความสุข

Corresponding Author: * E-mail: Ktonkra@gmail.com

วันที่ได้รับ (received) 13 ก.ย. 2564 วันที่แก้ไขสำเร็จ (revised) 24 ธ.ค. 2564 วันที่ตอบรับ (accepted) 25 ธ.ค. 2564

Abstract

The objectives of this study were to identify happiness and factors predicting happiness towards working among faculty staff of Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom, Nakhon Phanom University. The sample consisted of 90 staffs. Data were retrieved by self-administered questionnaires including baseline characteristics and the happiness self-assessment questionnaire (Happinometer). Descriptive Statistics was used to describe happiness level and multiple logistic regression was performed to investigate the relationship between various factors and happiness. The overall prediction property of the final model was also examined using receiver operating characteristics (ROC) curve.

The results showed that the sample group had an overall score of happiness level at 74.6 points which was identified as happy. The mean score of overall happiness was $(3.7 \pm SD = 0.4; 74.65\%)$. According to the dimension of happiness, the sample had the highest mean score in the happy family dimension $(4.1 \pm 0.5; 81.8\%)$ and the lowest score in happy money dimension $(3.2 \pm 0.8; 64.0\%)$. In addition, factors that significantly predict the happiness at work among faculty staffs were being respected $8.62 (95\%CI:1.81-41.08; p = 0.007)$, and affecting morale $2.48 (95\%CI :1.02-6.16; p = 0.050)$. The area under ROC curve of this final model was 72.77%

The findings suggest that board of Boromarajonani College of Nursing Nakhon Phanom should support and plan to create happiness projects for staff in the financial dimension and develop factors concerning with being respected and affecting morale that will make the staffs having more happiness

Keywords: Happiness, Faculty staffs, Factors predicting happiness

บทนำ

สิ่งที่มีความสำคัญสำหรับบุคลากรที่ทำงานอยู่ในองค์กรต่าง ๆ คือความสุขในการทำงาน และต้องมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญคือคุณภาพชีวิตของการทำงาน ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ของคนปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคล และมีความเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยกัน นอกจากนี้ยังมีองค์ประกอบอื่นที่สำคัญได้แก่ คุณธรรมและจริยธรรมของการทำงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและการปฏิบัติบทบาทได้อย่างมีคุณภาพของผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานในระดับปฏิบัติการ¹ ปัจจุบันได้มีการพัฒนาตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ซึ่งได้พัฒนาขึ้นมาจากแนวคิดของการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงาน โดยเรียกว่า ความสุข 8 ประการ² และมีการพัฒนาต่อยอดขึ้นมาเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) โดยเน้นการให้ความสำคัญและการเพิ่มคุณค่าของบุคคล อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ในกระบวนการที่เกิดขึ้นนั้น ได้มีการนำแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการปรับเปลี่ยนทัศนคติและมุมมองของคนทำงานในองค์กร เพื่อให้เกิดแนวคิดในการพัฒนารูปแบบใหม่ คือ

การอยู่ร่วมกันอย่างสันติและนำไปสู่ความสุข โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ การพัฒนาบุคคลให้มีทักษะที่ดีในการใช้ชีวิตและในงานที่บุคคลนั้นได้ปฏิบัติ¹

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม ก่อตั้งมา 28 ปี บุคลากรทุกระดับต่างมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อตอบสนองต่อพันธกิจหลัก 5 ด้านของวิทยาลัยฯ คือ (1) ผลิตบัณฑิตที่มีคุณลักษณะสำคัญในด้านพัฒนาตน (Self-directed Learner) ตื่นรู้ (Active Learner) และเป็นผู้รับใช้สังคม (Social Contributor) อย่างมีคุณภาพ (2) ผลิตงานวิจัยสร้างองค์ความรู้ที่เป็นที่ยอมรับในระดับชาติ นานาชาติ และบริการวิชาการสู่ การรับใช้สังคม (3) ส่งเสริมอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ตอบสนองการเป็นมหาวิทยาลัยรับใช้สังคม ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง (4) สร้างเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร และบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนการสอน การศึกษาค้นคว้า ชุมชนมหาวิทยาลัย และ (5) เสริมสร้างองค์กรคุณภาพ ระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานและมีธรรมาภิบาล

บุคลากรทุกระดับของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม จึงถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการขับเคลื่อนวิทยาลัยฯ ให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านการพยาบาล ที่เด่นสง่าในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง แต่อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันส่งผลให้คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรของวิทยาลัยฯเปลี่ยนแปลงไป ประเด็นปัญหาที่นำสู่การศึกษาในครั้งนี้ มีการศึกษาพบว่า บุคลากรของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มีความรู้ความเข้าใจไม่เพียงพอในงาน มีภาระงานประจำมากทำให้ไม่สามารถผลิตผลงานวิจัยได้ แบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ใช้ในการทำงานยังไม่เป็นแบบฟอร์มเดียวกัน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในงานพระกัณคุณภาพการศึกษายังมีน้อย เนื่องจากมีความรู้ไม่เพียงพอในงานประจำอื่น ๆ ที่ต้องเกี่ยวข้อง และการประชาสัมพันธ์เพื่อการจัดการงานที่สำคัญระหว่างงานพระกัณคุณภาพการศึกษา ยังไม่ทั่วถึง³ ประเด็นเหล่านี้ล้วน ส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรและความสุขของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเกี่ยวกับความสุขของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล⁴ พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการนั้น มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร และลักษณะงาน และเงินเดือนหรือค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ⁵ และรายได้ต่อเดือนสามารถรวมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร⁶ จากประเด็นปัญหาดังกล่าวจึงเป็นที่มาของการดำเนินการศึกษาปัจจัยทำนายความสุขของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม ในครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานรายมิติ และภาพรวมของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม

คำถามการวิจัย

1. ระดับความสุขในการทำงานรายมิติ และภาพรวมของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

มหาวิทยาลัยนครพนม เป็นอย่างไร

2. ปัจจัยใดบ้างที่ทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้ทฤษฎีความสุขในการทำงาน⁷ ซึ่งได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานมีความเกี่ยวข้องใน 2 รูปแบบ คือ ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจ โดยมีทฤษฎีของ Motivation maintenance theory เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจ ชอบ และเกิดความรักในการที่จะปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในงานที่ทำการได้รับการยอมรับ ลักษณะงานและความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคคลมีแรงจูงใจเพื่อที่จะสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงาน สภาพของการทำงานและความมั่นคงในงาน และผลประโยชน์ สวัสดิการ สิ่งตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจนั้นเกิดขึ้นจากคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยมีได้ขึ้นกับบุคคลอื่น ผู้บริหารหรือองค์กรโดยตรงในทางกลับกัน ปัจจัยค้ำจุน มีความเกี่ยวข้องกันกับนโยบายและการบริหารบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์กรเป็นหลัก ทั้งนี้ความสุขในการทำงานจึงประกอบไปด้วยความสุข ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความสุขด้านสังคม ซึ่งมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งด้านครอบครัวและที่ทำงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร มีการนำแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER เป็นเครื่องมือวัดความสุขที่สามารถใช้วัดคุณภาพชีวิตและความสุขระดับบุคคลของคนทำงานได้ในทุกองค์กร มีองค์ประกอบของความสุข ใน 9 มิติ ได้แก่ 1) มิติสุขภาพดี (Happy Body) 2) มิติการผ่อนคลาย (Happy Relax) 3) มิติหัวใจดี (Happy Heart) 4) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) มิติครอบครัวดี (Happy Family) 6) มิติสังคมดี (Happy Society) 7) มิติการศึกษาเรียนรู้ (Happy Brain) 8) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) และ 9) มิติการทำงานดี (Happy Work Life)⁸

สำหรับปัจจัยด้านองค์กร นักวิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามมาจากปัจจัย 8 ด้าน โดยใช้กรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)⁹ ที่กล่าวว่า ลักษณะของสภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในขณะที่ทำงาน จะต้องมียสภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขสอดคล้องกันระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและทำให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้การที่บุคคลจะเกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้ในการทำงาน องค์กรต้องมีการจัดให้มีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีความครอบคลุมคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่ง Walton⁹ ได้จัดองค์ประกอบ 8 ประการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) การทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขอนามัย 3) โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ 4) โอกาสในการเติบโตและความมั่นคง 5) การรวมตัวทางสังคมในที่ทำงาน 6) ประชาธิปไตยที่มีในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างเวลาที่ทุ่มเทให้กับการทำงาน และชีวิตส่วนตัว และ 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม ในการศึกษาครั้งนี้ นักวิจัยได้ปรับปรุงปัจจัยด้านองค์กร เป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) สัมพันธภาพในที่ทำงาน 2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) การได้รับการยอมรับนับถือ 4) ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน 5) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และ 6) สวัสดิการ

วิธีการดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Analytical Cross-sectional Study) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม ระหว่าง เดือน มกราคม-ธันวาคม 2560 จำนวน 90 คน โดยปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปีขึ้นไป ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือน ธันวาคม 2560

เครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER ประกอบด้วย ความสุขมิติต่าง ๆ จำนวน 9 มิติ ได้แก่ 1) มิติสุขภาพดี (Happy Body) 2) มิติการ

ผ่อนคลาย (Happy Relax) 3) มิติหัวใจดี (Happy Heart) 4) มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul) 5) มิติครอบครัวดี (Happy Family) 6) มิติสังคมดี (Happy Society) 7) มิติการศึกษาเรียนรู้ (Happy Brain) 8) มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money) 9) มิติการทำงานดี (Happy Work Life) ข้อคำถามเป็นการสำรวจความถี่ในการปฏิบัติแสดงความคิดเห็นโดยให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตามลำดับการแปลความหมายแบ่งเป็น 4 ระดับ คือไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ไม่มีความสุขเลย มีความสุข มีความสุขอย่างยิ่ง นักวิจัยใช้ทฤษฎีความสุขในการทำงานของ Herzberg, Mausner และ Snyderman เป็นกรอบแนวคิด โดยนำใช้แบบสำรวจการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER⁸

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์กรประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน สวัสดิการ ค่าถามเป็นแบบมาตราส่วน (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับมากที่สุด – ตรงกับการรับรู้อยู่ในระดับน้อยที่สุด การแปลความหมายแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ การรับรู้อยู่ในระดับต่ำ การรับรู้ในระดับปานกลาง และการรับรู้ในระดับสูง เป็นแบบสอบถามที่นักวิจัยสร้างขึ้น โดยพัฒนามาจากปัจจัย 8 ด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)⁹

การตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านประกอบด้วย อาจารย์พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช 1 ท่าน พยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา และวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence)¹⁰ ผลการทดสอบพบว่า มีค่ามากกว่า 0.6 จึงถือว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรง สามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างและทดสอบความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค¹¹ (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความสุขด้วยตนเอง: HAPPINOMETER และ แบบสอบถามปัจจัยด้านองค์กรเท่ากับ 0.90 และ 0.81 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครพนม เลขที่ 05/2559
รับรองเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 ก่อนเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้
แบบสอบถาม โดยมีการชี้แจงรายละเอียดการทำวิจัย
วัตถุประสงค์ ประโยชน์ที่ผู้ให้ข้อมูลจะได้รับ และขอความยินยอม
ในการทำการศึกษาลงนามยินยอมถึงสิทธิของความเป็นอิสระ
ในการยินยอมให้ข้อมูล การไม่เปิดเผยชื่อผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัย
ได้ส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและขอเก็บคืน
ภายใน 1 สัปดาห์ แบบสอบถามระบุเป็นรหัส โดยที่ผู้ตอบไม่
ต้องลงชื่อ และมีสิทธิ์ปฏิเสธการตอบโดยไม่ส่งผลกระทบใด ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามด้วยโปรแกรม
สำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive
Statistic) โดยนำมาเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่
(Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบาย
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอค่าเฉลี่ย (Mean)
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการ
อธิบายปัจจัยด้านองค์กร 6 ด้าน และระดับความสุขจำแนก
รายมิติ และภาพรวม วิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขด้วย
Multivariable logistic regression และทดสอบความสามารถ
ของตัวแปรในการทำนายความสุขในการทำงานโดยใช้พื้นที่ใต้
โค้งอาร์โอซี (ROC curve)

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุข
ในการทำงานและปัจจัยทำนายความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 90 คน สามารถสรุปผล
การศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรม
ราชชนนีนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนม

พบว่าบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 90 คน มีอายุเฉลี่ย
44.5 ($\pm$ SD = 7.1) ปี ต่ำสุด 27 ปี สูงสุด 57 ปี ส่วนใหญ่เป็น
เพศหญิง จำนวน 63 คน ร้อยละ 70.0 ระดับการศึกษาสูงสุด
ส่วนใหญ่เป็นวุฒิสองชั้นปริญญาตรีจำนวน 46 คน ร้อยละ 51.1
สถานภาพสมรสแต่งงานและอยู่ร่วมกัน จำนวน 49 คน
ร้อยละ 54.5 มีจำนวนบุตร 2 คน จำนวน 34 คน ร้อยละ 37.8
เป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 45 คน ร้อยละ 50.0

2. ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานจำแนก
ตามมิติ ภาพรวม และการแปลผล มีผลการวิจัยดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขจำแนกตามมิติ ภาพรวม
ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขสูงสุด คือ
มิติครอบครัวดี (Happy Family) เท่ากับ 4.1 ($\pm$ 0.5) คะแนน
คิดเป็นร้อยละ 81.8 รองลงมา คือ มิติหัวใจดี (Happy Heart)
เท่ากับ 3.9 ($\pm$ 0.4) คะแนน คิดเป็นร้อยละ 78.8 และค่าเฉลี่ย
คะแนนความสุขต่ำสุด คือ มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money)
เท่ากับ 3.2 ($\pm$ 0.8) คะแนน คิดเป็นร้อยละ 64.0 โดยมีค่าเฉลี่ย
คะแนนความสุขในภาพรวม เท่ากับ 3.7 ($\pm$ 0.4) คะแนน คิดเป็น
ร้อยละ 74.6 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าคะแนนระดับความสุขในการทำงานจำแนกตามมิติ ภาพรวม และการแปลผล

มิติความสุข	คะแนนเฉลี่ย		ร้อยละ	แปลผล
	Mean	SD		
มิติสุขภาพดี (Happy Body)	3.8	0.5	76.8	มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy)
มิติการผ่อนคลาย (Happy Relax)	3.5	0.5	69.6	มีความสุข (Happy)
มิติหัวใจดี (Happy Heart)	3.9	0.4	78.8	มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy)
มิติจิตวิญญาณดี (Happy Soul)	3.8	0.5	76.4	มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy)
มิติครอบครัวดี (Happy Family)	4.1	0.5	81.8	มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy)
มิติสังคมดี (Happy Society)	3.8	0.5	76.4	มีความสุขอย่างยิ่ง (Very Happy)
มิติการศึกษาเรียนรู้ (Happy Brain)	3.6	0.6	72.8	มีความสุข (Happy)
มิติสุขภาพเงินดี (Happy Money)	3.2	0.8	64.0	มีความสุข (Happy)
มิติการทำงานดี (Happy Work Life)	3.4	0.6	69.4	มีความสุข (Happy)
ความสุขภาพรวม (9 มิติ)	3.7	0.4	74.6	มีความสุข (Happy)

3. ค่าคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านองค์กรรายด้าน และการแปลผล มีผลการวิจัยดังนี้

คะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านองค์กรรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด คือด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเท่ากับ 32.98 (± 4.1) คะแนน คิดเป็นร้อยละ 65.96 รองลงมา คือ ปัจจัยองค์กรด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงานเท่ากับ 38.86(± 4.5) คะแนน คิดเป็นร้อยละ 64.76 และค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด คือ ปัจจัยองค์กรด้านสวัสดิการเท่ากับ 26.17 (± 4.7) คะแนน คิดเป็นร้อยละ 52.34 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าคะแนนเฉลี่ยปัจจัยองค์กรรายด้าน และการแปลผล

ปัจจัยองค์กร	คะแนน (เต็ม)	Mean	SD	ร้อยละ	การแปลผล
สัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน	60	38.86	4.5	64.76	ระดับปานกลาง
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	50	30.37	3.2	60.72	ระดับปานกลาง
การได้รับการยอมรับนับถือ	50	32.13	6.0	64.26	ระดับปานกลาง
ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน	50	28.87	4.2	57.74	ระดับต่ำ
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	50	32.98	4.1	65.96	ระดับปานกลาง
สวัสดิการ	50	26.17	4.7	52.34	ระดับต่ำ

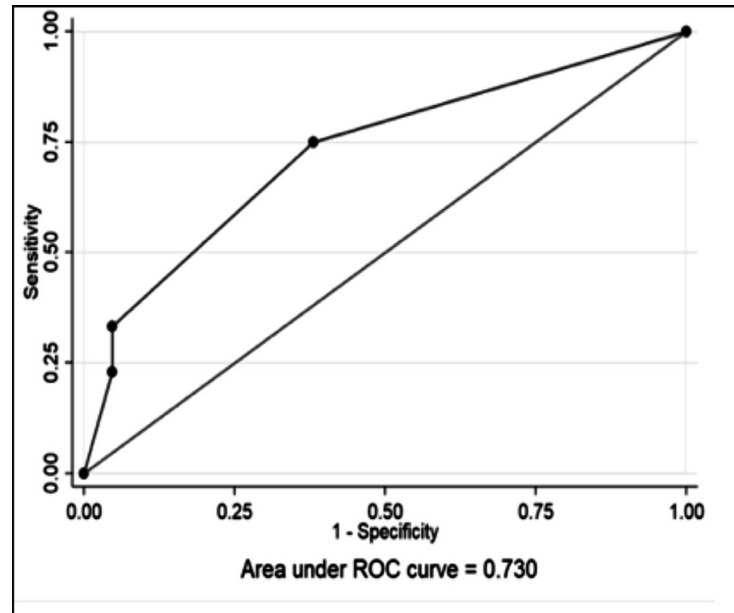
4. ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม อย่างมีนัยสำคัญ ประกอบไปด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ 8.62 เท่า (OR = 8.62; 95%CI:1.81-41.08; p = 0.007) และขวัญ/กำลังใจในการทำงาน 2.48 เท่า (OR = 2.48; 95%CI:1.02-6.16; p = 0.050) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากร

ปัจจัยด้านองค์กร	Odds ratio	95%CI	p-value
การได้รับการยอมรับนับถือ	8.62	1.81- 41.08	0.007
ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน	2.48	1.02 - 6.16	0.050

ตัวแบบทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
เมื่อนำปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยมาสร้างตัวแบบทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
โดยใช้พื้นที่ใต้โค้งอาร์โอซี พบว่าสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 72.77 ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงพื้นที่ใต้โค้งอาร์โอซี ตัวแบบทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

การอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานจำแนกตามมิติ ภาพรวม บุคลากรส่วนใหญ่ มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขสูงสุดจำแนกตามมิติ ภาพรวม ประกอบด้วย 1) มิติครอบครัวดี (Happy Family) เป็นมิติที่บ่งบอกถึงการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ทำให้มีกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ และยังพบว่าสัมพันธ์ภาพในครอบครัวและการมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกันกับคนในครอบครัว ทำให้มีการพูดคุยและทำความเข้าใจกันมากขึ้น¹² และมีการศึกษาที่พบว่า การสนับสนุนจากครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน¹³ และ 2) มิติน้ำใจดี (Happy Heart) เป็นการแสดงออกถึงความมีน้ำใจและความเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ซึ่งความมีน้ำใจที่ดีของคนในองค์กรเกิดขึ้นจากบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการพูดคุยกันเมื่อมีปัญหา มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในที่ทำงาน มีส่วนในการสร้างความสุขในการทำงานให้เกิดขึ้น โดยบุคลากรที่มีความสุขในการทำงาน จะมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีพฤติกรรมที่เป็นไปในทางที่องค์กรต้องการ สามารถพัฒนาความรู้ และสติปัญญา ซึ่งนำไปสู่การยอมรับและความรักใน

องค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่สามารถนำไปสู่ความยั่งยืนในการร่วมกันสร้างความเจริญให้เกิดขึ้นกับองค์กร¹² นอกจากนั้นมีการศึกษาพบว่า การจัดการด้านสัมพันธ์ภาพ การตระหนักรู้ในตนเอง การบริหารตนเอง การตระหนักรู้ด้านสังคม เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความฉลาดทางอารมณ์¹⁴ ร่วมด้วย

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าปัจจัยทำนายความสุขของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ และ ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน มีการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย 6 ประเด็นหลัก ได้แก่ ความสุขจากการดูแลด้วยหัวใจ มีความสุขเมื่อปรับตัวได้ ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี อบอุ่นและปลอดภัย มีอิสระในงานที่ทำ การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและผู้ป่วย และการมีความสุขที่ได้พัฒนาการทำงานด้วยการได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถ¹⁵ ทั้งนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นความรู้สึกที่ผู้ร่วมงานต่างให้การยอมรับ ยินดีให้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง อีกทั้ง ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เกิดขึ้นจากผู้บังคับบัญชาที่ได้มีส่วนส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การมอบหมายงานตรง

ตามความถนัด และการส่งเสริมการยอมรับ เป็นต้น มีการศึกษาพบว่าลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก¹⁶ นอกจากนี้ ยังพบว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของการดำเนินงานของบุคลากร เป็นปัจจัยที่สามารถทำนายได้ถึงคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร¹⁷ อีกทั้งแรงจูงใจในการทำงานและลักษณะของงานก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรร่วมด้วย¹⁸

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการทำงานวิจัย

1. ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยทำนายความสุขคือการยอมรับนับถือและขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ดังนั้นวิทยาลัยควรจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมการยอมรับนับถือและสร้างขวัญ/กำลังใจ เช่น การมอบรางวัลหรือการประกาศเกียรติคุณให้กับผู้ทำประโยชน์ต่อสถาบันในทุก ๆ ด้าน มีแผนพัฒนาและการอบรมรายบุคคลเพื่อเพิ่มทักษะที่สำคัญในการทำงานหรือตามความต้องการของบุคลากร เป็นต้น

2. ผลการศึกษาพบว่ามีดีสุขภาพใจดี มีค่าเฉลี่ยคะแนนต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาลควรส่งเสริมการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากร เช่น การกู้ยืมเพื่อการศึกษา ต่อการให้เงินรางวัลตอบแทนในผลงานงานวิชาการที่ตีพิมพ์ในทุกระดับ และสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร เป็นต้น

3. ควรมีการนำใช้ผลการวิจัยเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายร่วมกันกับมหาวิทยาลัย เพื่อการสร้างขวัญ/กำลังใจและเป็นแนวทางในการส่งเสริมสวัสดิการให้กับบุคลากร เช่น การสนับสนุนให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและพัฒนากองทุนต่อเนื่อง และการจัดให้มีสวัสดิการที่ครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยในครั้งต่อไป

ผลการศึกษาเป็นการศึกษาในประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีทั้งบุคลากรสายผู้สอนและสายสนับสนุน หากมีการดำเนินการวิจัยที่เป็นการศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน อาจทำให้ค้นพบแนวทางที่มีความเหมาะสมในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข ที่สอดคล้องกับภาระงานและบทบาทหน้าที่ของบุคลากรทั้งสองส่วนที่มีอยู่ในองค์กร

References

1. Aujirapongpan S. et al. Model for Enhancing Happiness of Personnel in the Autonomous University: A Case Study of Walailak University. Journal of Business Administration. 2019; 8(1): 63-77. (in Thai)
2. Bura k. Healthy Workplace: Concept Process and The Role of Human Resource Professional. Academic Services Journal, Prince of Songkla University. 2017; 28(3): 169-176. (in Thai)
3. Punaglom N, Gaseewong W. The Study of the Condition, Problem and Guideline for Developmental Process of Educational Quality Assurance of Boromarajonani College of Nursing Nakhonphanom, Nakhonphanom University. Rommayasan. 2017; 15(2): 171-181. (in Thai)
4. Kuna N. Happiness at Work among Staff of Tambon Administrative Organizations in Mueang Pattani District, Pattani Province. The Master of Public Administration at Songkla University; 2019. (in Thai)
5. Plainoi P, Sueprasertsith C. Factors Affecting the Happiness at Work Among Registered Nurses Working for Nakhon Nayok Hospital. The Journal of Faculty of Applied Arts. 2018; 11(1): 92-105. (in Thai)
6. Pala-ard W. & Lerngijit N. Predictors Pleasure in the Work of Health Personnel in Satun. KKU Research Journal of Humanities and Social Sciences (Graduate Studies). 2018; 6(3): 20-31. (in Thai)
7. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. The Motivation to Work. New York: John Wiley & Son Company Limited; 1959.
8. Kittisuksathit, S., et al. HAPPINOMETER: The Happiness Self-Assessment. Nakhonpathom Province: Thammada Press Printing Company Limited; 2012. (in Thai)

9. Walton RE. Criteria for quality of work life. In L. E. Davis, & A. B. Cherns (Eds.). *Quality of working life: problems, projects and the state of the art* (Vol. 1, Chap. 5, pp. 91- 104). New York: The Free Press, Collier-Macmillan; 1975.
10. Vanichbuncha K. & Vanichbuncha T. *Using SPSS for Windows to analyze data*. 31st ed. Bangkok: Samlada Publishing Company Limited; 2018. (in Thai)
11. Thiansawat S. *Intrument Development for Nursing Research*. Chiang Mai Province: Siam Pimnana Company Limited; 2019. (in Thai)
12. Chatthong, N., et al. A Management Approach in the Happy Workplace. Case Study: Faculty / Organization in the Public Universities. *Chophayom Journal*. 2016; 27(1): 131-144. (in Thai)
13. Sathapornrojana A. & Prajusil K. Relationships Between Family Support, Ethical Climate, and Joy at Work of Professional Nurses, Hospitals Under the Jurisdiction of the Ministry of Public Health, Bangkok Metropolis. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2010; 11(1): 37-42. (in Thai)
14. Manokarn, C., Jaiyasit, R., & Buaphut, S. A confirmatory Factor of Team Effectiveness for Nursing Instructors Under the Ministry of Public Health. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2020; 21(3): 179-190. (in Thai)
15. Wannapin T. & Wiserith W. Happiness at Work of Professional Nursing Staffs in an Autonomous University Hospital. *Ramathibodi Nursing Journal*. 2012; 18(1): 9-23. (in Thai)
16. Pokasem B. & Chaimongkol N. Factors Predicting Happiness in Work of Nursing Faculties. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University*. 2014; 22(4): 13-24. (in Thai)
17. Pachusilpa G. & Worrachitti N. Predicting Factors of Professional Nurses' Retention in Private Hospitals, Bangkok Metropolis. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2017; 18 (Supplement May - August): 112-120. (in Thai)
18. Kaptoom, J., et al. Professional Nurses' Work Life Quality in a Public University Hospital. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2019; 20(3): 353-362. (in Thai)