

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

FACTORS RELATING TO JOY AT WORK OF STAFF NURSES, IN THE HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE

วิภาวรรณ บุญมั่ง * อารีย์วรรณ อ่วมตานี**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการ จำนวน 350 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค แบบสอบถามลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และความสุขในการทำงาน ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและวิเคราะห์ค่าความเที่ยง มีค่าเท่ากับ .75, .89, .85, และ .83 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$, $SD=0.407$)
2. ลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .506$ และ $r = .186$ ตามลำดับ) ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค, ลักษณะงาน, ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว, พยาบาลประจำการ

Abstract

The purposes of this research was to study joy at work and to examine the relationships between adversity quotient, job characteristics, work-family conflict with joy at work of staff nurses in the hospitals under the jurisdiction of the ministry of defense. The samples were 350 staff nurses selected by multi-stage random sampling. The research instruments were questionnaires consisting of five parts: Personal Information, Adversity Quotient (AQ), Job Characteristics (JC), Work-Family Conflict (WFC) and Joy at Work (JW). The instruments were tested for content validity and reliability. The Cronbach's alpha coefficients of AQ, JC, WFC and JW were .75, .89, .85, and .83 respectively. The data were analyzed by mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficients.

The major findings were as follows:

1. The average of joy at work of staff nurses was at great level ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.407$).
2. Job characteristics and adversity quotient were positively related to joy at work of staff nurses with the significant at the .05 level ($r = .506$ and $.186$ respectively).
3. The work-family conflict was not related to joy at work of staff nurses.

Keywords: joy at work, adversity quotient, job characteristics, work-family conflict, staff nurses

* ร้อยโทหญิง, พยณ. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายสุรนารี
** ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่องาน โดยการแสดงพฤติกรรมกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติและรักในงานของตน รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความสุขพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน¹ และผลที่ตามมาคือ ทำให้การดำเนินงานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร และเกิดการคงอยู่ในงานของบุคลากร² ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ และกำหนดแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ที่มุ่งเน้นการพัฒนาแบบบูรณาการ โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา เช่นเดียวกับโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในทุกๆ ด้าน รวมทั้งการเสริมสร้างให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน รวมถึงพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมด้วย อย่างไรก็ตามในปัจจุบันพบว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับปานกลาง³ และจากสถิติของกองกำลังพลกระทรวงกลาโหม⁴ พบว่าร้อยละ 6 ของพยาบาลประจำการกระทรวงกลาโหมในปี พ.ศ. 2548 มีการเปลี่ยนงานทั้งการโอนตำแหน่ง โยกย้ายและลาออกอย่างต่อเนื่องทั้งนี้เนื่องจากลักษณะงานที่พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องรับผิดชอบประกอบด้วย ลักษณะงานตามภารกิจของพยาบาลวิชาชีพและการกิจทางการทหาร โดยด้านพยาบาลวิชาชีพได้ให้บริการรักษาพยาบาลครอบคลุมทั้ง 4 มิติ แก่ข้าราชการในสังกัดและครอบครัว ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวและประชาชนทั่วไป รวมทั้งมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ เพื่อรักษามาตรฐานวิชาชีพพยาบาลและคุณภาพของโรงพยาบาล ส่วนด้านภารกิจทางทหารนั้นพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจัดอยู่ในกลุ่มนายทหารเหล่าแพทย์ มีหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์กับทหารทั้งยามปกติ และเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่สงบภายในประเทศ จากทั้งลักษณะงานทางด้านการพยาบาลและทางทหาร ทำให้พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องทำงานเร่งรีบแข่งกับเวลา ทำงานเป็นผลัด ส่งผลให้แบบแผนการนอนหลับและการรับประทานอาหารไม่แน่นอน อีกทั้งเสี่ยงต่อการเจ็บป่วยและได้รับเชื้อโรคมากกว่าวิชาชีพอื่น⁵ และเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตขณะที่ปฏิบัติงานทางทหาร พยาบาลจึงเกิดความเหนื่อยล้าทั้งทางอารมณ์และทางด้านร่างกาย ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และขาดความสุขในการทำงานหรือมีความสุขในการทำงานในระดับต่ำ⁷ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ จะมีความรู้สึกเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและไม่พึงพอใจในงานในที่สุดจะมีการขาดงาน ขยับสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่จากสถานการณ์ดังกล่าวการสร้างความสุขในการทำงานจึงมีความ

จำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรตระหนักถึงการสร้างความสุขในการทำงานให้กับพยาบาลประจำการ และหาปัจจัยที่ส่งเสริมให้พยาบาลประจำการทำงานอย่างมีความสุขมากขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค^{8,9} ลักษณะงาน¹⁰ และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว¹¹ โดยความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคเป็นการที่บุคคลมีความสามารถในการควบคุมสถานการณ์ ไม่ทอดทิ้งต่ออุปสรรคต่าง ๆ คิดว่าปัญหาต้องมีทางออก จึงเป็นผู้ที่มีความอดทน ไม่ย่อท้อ พยายามแก้ไขปัญหามีสติ⁹ ซึ่งพบว่าบุคคลที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคสูง และมีพฤติกรรมตั้งใจทำงาน จะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้เป็นอย่างดี มีสันทิพย์ยิ้มแย้มแจ่มใส และมีความสุขในการทำงาน¹² ลักษณะงานเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน ลักษณะงานที่มีความหลากหลาย มีความสำคัญต่อผู้อื่น มีอิสระในการทำงาน และได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง จะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน กระตือรือร้น ทุ่มเทในการทำงาน¹³ และเกิดความสุขในการทำงาน ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวนั้น เป็นสภาวะที่บุคคลเกิดความไม่สมดุลในการรับบทบาทด้านการงานและบทบาทด้านครอบครัว¹⁴ โดยสาเหตุของการเกิดความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวมี 2 สาเหตุ¹⁵ คืองานก้าวก่ายครอบครัว เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป บางครั้งต้องนำกลับมาทำงานต่อบ้านและครอบครัวก้าวก่ายงาน เช่น มีการครอบครัวต้องดูแล หรือมีปัญหาภายในครอบครัว ทำให้การบริหารเวลาในการทำงานกับการให้ความดูแลเอาใจใส่บุคคลภายในครอบครัวไม่สมดุล¹⁶ ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลงได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้ผู้บริหารทางการพยาบาลใช้ผลการวิจัยดังกล่าวเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานและกำหนดนโยบายการจัดการสำหรับการทำงานให้มีความสุขแก่พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ในลักษณะของการศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational study) เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นตัวอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ พยาบาลประจำการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม ขนาดเตียง 150 เตียงขึ้นไปจำนวน 16 โรงพยาบาล รวม 2,903 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) โดยแบ่งโรงพยาบาลออกเป็น 3 ประเภทคือ โรงพยาบาลขนาดใหญ่ (มากกว่า 501 เตียงขึ้นไป) โรงพยาบาลขนาดกลาง (201-500 เตียง) และโรงพยาบาลขนาดเล็ก (150-200 เตียง) สุ่มรายชื่อโรงพยาบาลในแต่ละประเภทให้อัตราส่วน 1:2 ได้โรงพยาบาลที่เป็นตัวแทนจำนวน 8 แห่ง นำกลุ่มประชากรแต่ละโรงพยาบาล ที่สุ่มได้นำมาสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 410 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบประเมินความสามารถในการเผชิญและฟื้นตัวอุปสรรค ผู้วิจัยใช้เครื่องมือ ARP (The Adversity Response Profile) Quick TakeTM ของ Stoltz (1997)^๑ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านคือ ด้านการควบคุมจัดการ ด้านการรับรู้ต้นเหตุและความรับผิดชอบ ด้านการเข้าถึงปัญหาอย่างมีสติและด้านความอดทน ทั้งหมด 30 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980)¹³ มีองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะ ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านผลป้อนกลับของงานมีข้อคำถาม 26 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Netemeyer, Boles and McMurrian (1996)¹⁵ แบ่งตามสาเหตุที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านงานก้าวก่ายครอบครัว และด้านครอบครัวก้าวก่ายงาน จำนวน 17 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Manion (2003)¹ มี 4 องค์ประกอบได้แก่ ด้านการติดต่อ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในงานและด้านการเป็นที่ยอมรับ มีข้อคำถาม 28 ข้อ

แบบสอบถามทุกตอน ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความถูกต้องของภาษาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) ของแบบสอบถามเท่ากับ .83, .88, .94, และ .93 ตามลำดับและหาความเที่ยงโดยนำ

เครื่องมือไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลค่าย สุรนารี ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .75, .89, .85,
และ .83 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอรับการอนุมัติการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล จาก
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง หลังจากผ่านการ
พิจารณาจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่ม
สหสถาบัน ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแล้ว เมื่อได้รับอนุมัติให้
เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับกองการ
พยาบาล และดำเนินการเก็บข้อมูล รวมทั้งชี้แจงเรื่องการพิทักษ์
สิทธิกลุ่มตัวอย่างในหน้าแรกของแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง
สามารถปฏิเสธการตอบแบบสอบถามได้ ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ ทั้ง
สิ้นกับกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ผู้วิจัยยัง
แบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับผู้รับผิดชอบผ่านทางฝ่ายการ
พยาบาล โดยแนบซองเปล่าติดแสตมป์ จ่าหน้าซองหรือกล่อง
ไปรษณีย์ ชื่อ ที่อยู่ของผู้วิจัยเพื่อส่งกลับทางไปรษณีย์ ใช้เวลาใน
การเก็บข้อมูลตั้งแต่ 18 กุมภาพันธ์ 2553 ถึง 16 เมษายน 2553
เป็นระยะเวลาประมาณ 8 สัปดาห์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่มี
ความสมบูรณ์เป็นจำนวน 350 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมด
410 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 85.36

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่

วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลตัวแปรต่างๆ ได้แก่ความสูง
ในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค
ลักษณะงาน และความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว และ
วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่า
อุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว
กับความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัย

1. ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลประจำการมีอายุเฉลี่ย
เท่ากับ 29.91 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 33 ปี มีสถานภาพ
โสดมากที่สุด จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 310
คน คิดเป็นร้อยละ 88.6 มีประสบการณ์ทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 7.91
โดยมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 6 - 10 ปีมากที่สุด และ
ปฏิบัติงานอยู่ที่แผนกอายุรกรรมมากที่สุด

2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวม
อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.407$) เมื่อ
พิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.487$) รองลงมาได้แก่ด้านการ
ติดต่อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.550$) ความรักในงาน
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.498$) ส่วนด้านการเป็นที่ย
อมรับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.498$)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง
กลาโหม จำแนกตามโดยรวม และรายข้อ

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
ความสำเร็จในงาน	4.21	0.487	มาก
1. ภูมิใจที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย	4.39	0.590	มาก
2. รู้สึกสุขใจที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.35	0.605	มาก
3. เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จ	4.24	0.605	มาก
4. ทำงานได้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.07	0.571	มาก
5. ทำงานที่ท้าทายความสามารถได้สำเร็จ	4.02	0.580	มาก
การติดต่อ	4.07	0.524	มาก
1. มีการพูดคุยกันอย่างกัลยาณมิตร	4.20	0.624	มาก
2. มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานทุกวิชาชีพ	4.19	0.612	มาก
3. ทุกคนในหน่วยงานให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์	4.13	0.655	มาก
4. เมื่อเกิดปัญหา ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน	4.09	0.668	มาก
5. การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ	4.08	0.641	มาก
6. ได้รับการดูแลจากผู้ร่วมงานทุกคน	4.02	0.646	มาก
7. มีการตักเตือนกันด้วยความหวังดี	3.96	0.723	มาก
8. ติดต่อกับผู้ร่วมงานทุกคนโดยไม่มี ความขัดแย้ง	3.93	0.787	มาก
ความรักในงาน	4.01	0.550	มาก
1. ใส่ใจในการทำงานทุกครั้งที่ขึ้นปฏิบัติงาน	4.29	0.561	มาก
2. ภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	4.24	0.744	มาก
3. พอใจที่ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลทหาร	4.20	0.779	มาก
4. เต็มใจทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	4.16	0.690	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามโดยรวม และรายข้อ (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	การแปลผล
5. กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	4.05	0.704	มาก
6. รู้สึกว่าเวลาในการทำงานผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.81	0.824	มาก
7. เต็มใจที่จะปฏิบัติงานแม้ว่าต้องขึ้นปฏิบัติงานฉุกเฉิน	3.70	0.862	มาก
8. รู้สึกว่ามีความสุขกับการทำงานในแต่ละวัน	3.64	0.824	มาก
การเป็นที่ยอมรับ	3.97	0.498	มาก
1. ผู้ป่วยหรือญาติสอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับสุขภาพ	4.17	0.617	มาก
2. ผู้ป่วยหรือญาติขอความช่วยเหลือ	4.14	0.615	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็น	4.09	0.598	มาก
4. ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของทีมงาน	4.05	0.631	มาก
5. ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจให้ปฏิบัติภารกิจนอกหน่วย	3.85	0.840	มาก
6. ได้รับการยกย่องในการปฏิบัติงานจากทีมสหสาขาวิชาชีพ	3.77	0.687	มาก
7. ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานภารกิจทางทหาร	3.70	0.909	มาก
รวม	4.07	0.407	มาก

3. ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค และลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .186, .506$ ตามลำดับ) ส่วนความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งสาเหตุด้านงานก้าว่ายครอบครัว และด้านครอบครัวก้าว่ายงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ลักษณะงาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ความสุขในการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	การแปลผล
ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค	.186	<.01	มีความสัมพันธ์
ลักษณะงาน	.506	<.01	มีความสัมพันธ์
ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว			
- งานก้าว่ายครอบครัว	-.049	.364	ไม่มีความสัมพันธ์
- ครอบครัวก้าว่ายงาน	-.037	.490	ไม่มีความสัมพันธ์

* < .05

อภิปรายผล

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.407$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรณิศา สืบสุข (2548)⁸ และพวงพยอม จันทระดา (2552)¹⁷ พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมากเช่นกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านของความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพยาบาลประจำการรับรู้งานที่ตนเองปฏิบัตินั้นมีมีความสำคัญต่อผู้อื่น ทั้งลักษณะงานด้านการพยาบาลและทางทหาร โดยสามารถช่วยเหลือผู้ป่วยเจ็บให้หายจากโรค หรือความเจ็บป่วย และเป็นกำลังสนับสนุน ให้การดูแลช่วยเหลือเหล่าทหารที่ได้รับบาดเจ็บ จึงมองเห็นคุณค่าของตนเองและของงาน เกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่การงานของตน เมื่อทำงานได้สำเร็จ บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเฉพาจะงานที่ท้าทายความสามารถ ลักษณะงานที่

น่าสนใจ จะทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงานเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน¹⁸ ตัวพยาบาลเองก็จะรู้สึกพอใจที่ปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จและภูมิใจที่ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ทำให้มีความสุขในการทำงาน รวมทั้งการที่พยาบาลคิดว่างานที่ตนทำสำเร็จเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า ก็จะรู้สึกภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงานเช่นกัน การที่พยาบาลปฏิบัติงานต่างๆ ได้สำเร็จ เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานทุกวิชาชีพเป็นอย่างดี จึงทำให้การทำงานต่างๆ เป็นไปโดยราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้พยาบาลประจำการยังมีความผูกพัน เอาใจใส่ในงาน ซึ่งเป็นภารกิจหลักที่ตนกระทำ มีความรับผิดชอบต่องานที่กระทำ รวมทั้งได้รับความเชื่อถือ ไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา จนถึงผู้ป่วยและญาติ สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลประจำการมีกำลังใจ ภาคภูมิใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2. ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .186$) อธิบายได้ว่าเนื่องจากพยาบาลประจำการกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่มีความอดทน เพียรพยายามอย่างสูงในการฟื้นฝ่าอุปสรรคต่างๆ โดยไม่ท้อถอย แม้ว่างานพยาบาลจะเป็นงานที่มีภาระหน้าที่ รับผิดชอบสูง อีกทั้งต้องติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ทั้งบุคลากรทางการแพทย์ ผู้ป่วยและญาติ แต่ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับเป็นอย่างดี สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับทุกคน มีการใส่ใจในการปฏิบัติงาน ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้ทุกคนยอมรับในความสามารถของพยาบาล นอกจากนี้ยังมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จ เกิดความภูมิใจในงานที่ปฏิบัติและมีความรักในงานที่ทำ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในงานและมีความสุขในการทำงาน¹⁹

3. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .506$) ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลประจำการรับรู้ว่า ลักษณะงานที่พยาบาลปฏิบัติอยู่เป็นงานเชิงวิชาชีพ ซึ่งไม่สามารถให้ผู้อื่นทำแทนได้ เนื่องจากผู้ที่จะประกอบอาชีพพยาบาลได้ต้องสอบผ่านความรู้ทางการพยาบาลก่อน และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ จึงจะสามารถทำงานในวิชาชีพพยาบาลได้ ทั้งนี้ลักษณะงานที่มีความเป็นเอกลักษณ์ของงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และทำงานอย่างมีความสุข²⁰ รวมทั้งลักษณะงานที่มีความหลากหลาย ทำให้อาสาสมัครสามารถของู้ปฏิบัติงาน และเป็นงานที่มีความสำคัญต่อตนเอง และผู้อื่น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าในงานและต่อตนเอง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการทำงาน²¹ ซึ่งผู้บริหารในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้มีการเปิดโอกาสให้พยาบาลได้แสดงศักยภาพในการพัฒนางานพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เช่นการริเริ่มทำวิจัยในหน่วยงาน การจัดประกวดนวัตกรรม โครงการต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพการดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วย หรือรับสมัครพยาบาลที่มีความสมัครใจไปปฏิบัติงานในหน่วยทหารต่างๆ ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าการปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้อาสาสมัครสามารถ ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เกิดความกระตือรือร้น ตั้งใจปฏิบัติงาน ผลการทำงานจึงมีคุณภาพ ทำให้ได้

รับการยอมรับจากผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน เกิดความรู้สึกสุขใจในการทำงานตามมา

4. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งงานก้าวท้าวครอบครัว และครอบครัวก้าวท้าวงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน กล่าวคือในบางครั้งงานที่มีปริมาณมาก ทำให้พยาบาลทุ่มเทให้กับงานมากกว่าครอบครัว และบางครั้งเมื่อครอบครัวมีปัญหา พยาบาลก็ให้ความสนใจกับครอบครัวมากกว่าการทุ่มเทให้กับงาน แต่ไม่ว่าจะทุ่มเทให้ระดับมากหรือน้อยเพียงใด ก็ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน เนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นพยาบาลทหารที่มีกฎระเบียบเคร่งครัด ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา จึงต้องปฏิบัติงานส่วนรวมให้บรรลุผลสำเร็จก่อนถึงจะกลับไปดูแลครอบครัวได้ ดังนั้นความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว ทั้งด้านงานก้าวท้าวครอบครัว หรือครอบครัวก้าวท้าวงานจึงไม่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคและลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ข้อมูลที่ได้รับจึงเป็นในภาพรวม ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกควรทำการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพต่อไป เช่น ประสพการณ์ทำงานแบบใดที่ทำให้พยาบาลมีความสุขในการทำงาน

2. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ ที่ทำงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงควรมีการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลในระดับอื่น หรือในกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงานในเขตชายแดน เนื่องจากโรงพยาบาลในแต่ละองค์กรจะมีลักษณะการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน อาจทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลแตกต่างกันได้

3. จากผลการวิจัยพบว่าความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรค ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จึงควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. Marion, J. 2003. Joy at work. Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12): 652-655.
2. Cowin, L. S., and Hengstberger, S. C. 2006. New graduate nurse self-concept and retention : A longitudinal survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(1): 59-70.
3. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. 2550. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10. (อตัลสำเนา).
4. นิติยา สง่าวณิช. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
5. สุจิตา เรืองเพ็ง. 2550. ความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มแข็งอดทน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชากับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
6. ทัศนยา บุญทอง. 2543. ปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์.
7. พาริดา อิบราฮิม. 2543. นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ: สามเจริญการพิมพ์.
8. ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
9. Stoltz, P. G. 1997. Adversity Quotient: Turning obstacles into opportunities. New York: John Wiley & Sons.
10. พรรณิภา สืบสุข. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
11. ดวงฤทัย คชเสนี. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับครอบครัว และความพึงพอใจในชีวิต ของคู่สมรสที่ทำงานในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาจิตวิทยาการศึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
12. Johnson, B., and Monica B. 2005. Optimism, adversity, and performance: Comparing explanatory style and AQ. San Jose State University, USA.
13. Hackman, J. R., and Oldham, G. R. 1980. Work redesign. Massachusetts: Addison-Wesley.
14. Greenhaus, J. H., and Beutell, N. J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *The Academy of Management Review*, 10: 76-88.
15. Netemeyer, R. G., J.S. Boles, and R. McMurrian. 1996. Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81: 400-410.
16. เบลีสา ศิริมหันต์. 2551. ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปราบปรามยาเสพติดในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
17. พวงพยอม จันทระธาดา. 2552. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มงานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ. วารสารพยาบาลตำรวจ. 1(1) ฉบับพิเศษ: 33-43.
18. Forren, E. L. 2004. Leadership behavior and happiness. *Journal of Occupational Health Psychology*, 9(2). 165-167.
19. อภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ. 2547. การบรรยายความสุขในการทำงาน. กรุงเทพฯ: (ม.ป.ท).
20. Warr, P. 1990. The measurement of well-being and other aspect of mentalhealth. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 193-210.
21. ลดาวัลย์ รวมเมฆ. 2544. ผู้บริหารการพยาบาล : บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 13(1): 17-23.