

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

JOY AT WORK OF REGISTERED NURSES IN BUMRUGRAD INTENATIONAL HOSPITAL

อภิญญา ศรีจันทร์(ApinyaSrijan)*

ปิยธิดา ตรีเดช(PiyathidaTridech)**

วงเดือน ปันดี(WongdyanPandii)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) ชนิดการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ (จำนวน 246 คน เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-30 เมษายน 2555) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพสมรสโสด วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 30,001 - 35,000 บาท ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี

พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.00, 4.03, 3.95 ตามลำดับ) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยสถานภาพสมรสมีความสุขในการทำงานสูงกว่าสถานภาพสมรสโสด/หย่า/แยกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p = 0.019$ อายุ การรับรู้คุณค่าในตนเองและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.146, 0.583, 0.774$ ตามลำดับ โดย $p < 0.05$) สภาพแวดล้อมในงานด้านการมีคุณค่าในสังคม ความเป็นธรรมการมีเป้าหมายภายนอกทั่วไปและความก้าวหน้าทางอาชีพ การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านการมีความสำคัญและการมีอำนาจเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ที่ R^2 เท่ากับร้อยละ 74.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < 0.05$

จากผลการวิจัยผู้บริหารควรรักษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้อยู่ในระดับสูงโดยการมีนโยบายบริหารฝ่ายการพยาบาลแบบกระจายอำนาจ มีความหลากหลายของงาน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะทางด้านกรพยาบาลและด้านอื่น ๆ ให้รางวัล กล่าวคำชมเชยและให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ จัดกรสภาพแวดล้อมในงานให้มีความเหมาะสมกับโครงสร้างองค์การเพื่อเอื้ออำนวยให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**รองศาสตราจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ABSTRACT

The objective of this explanatory research with cross-sectional study was to measure the level of joy at work of registered nurses working in Bumrungrad International Hospital. The samples group was 246 registered nurses selected by simple random sampling. Data was collected by questionnaire during 1-30 April 2012. The questionnaires were all returned. Statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The study found that the majority of the registered nurses were female, between the ages of 21-30 years, single, and their highest education status was bachelor's degree. A majority had income of 30,000-35,000 baht per month, and they worked in the in-patient department. Their duration of work ranged from one to five years. The overall joy at work, self-esteem, and satisfaction with work environment of the registered nurses was in the high level (\bar{X} = 4.00, 4.03, and 3.95 respectively). Joy at work was compared among the studied population with different personal characteristics and it was found that nurses with different marital status had different level of joy at work, Those who were married had a higher level of joy at work than those who were single, divorced, or separated with statistical significance ($p=0.019$). The study also found that age, self-esteem, and satisfaction with work environment were associated with joy at work of the registered nurses with statistical significance ($r=0.146, 0.583, \text{ and } 0.774$, respectively, ($p<0.05$). Values social position, equity, externally-generated goals, career outlook, sense of importance, and authority could predict joy at work of the registered nurse by approximately 74.1% ($p<0.05$).

Based on the research result, recommendations are that the nursing department policy should be decentralized and the job should be diversified. The development should support the development of knowledge, capability, and skills in nursing and other disciplines through continuing education programs. Reward systems, compliments, and gratuities in accordance with knowledge and capability should be considered. Work environment should be managed appropriately within the organizational structure to help facilitate the registered nurses to provide nursing care to the patients with joy at work.

Key Words: Joy at work/self-esteem/work environment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบบริการสาธารณสุขของประเทศไทยในปัจจุบันได้พัฒนาไปสู่ระบบการให้บริการทางด้านสุขภาพที่เน้นเรื่องของ คุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุก ๆ ด้านทุกมุมมองของการให้บริการ ได้แก่ การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพหลังการเจ็บป่วย และการบริการอื่น ๆ ที่ส่งเสริมความสะดวกสบาย รวดเร็ว ปลอดภัยและสร้างความประทับใจในการบริการ ทรัพยากรในระบบบริการสาธารณสุขที่มีความสำคัญที่สุดและทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ได้แก่ ทรัพยากรบุคคลทางด้านสาธารณสุข ถือว่าเป็นสินทรัพย์ (Asset) มีสภาพเป็นทุน (Human capital) ซึ่งอ้างโดยนักเศรษฐศาสตร์ชื่อ Schultz ในปี 1961 อารีรัตน์ ชวลา, 2551:1) ดังนั้นผู้บริหารขององค์การทางด้านสาธารณสุข จึงพยายามทำความเข้าใจถึงธรรมชาติ ความต้องการและพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลทั้งในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรและขององค์การ ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การ (ทัศนีย์ ทิศสุกใส, 2008:4) โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นโรงพยาบาลเอกชนได้รับการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) และการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากล (JCI) ให้บริการแก่ผู้รับบริการทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติที่มีความต้องการรักษาพยาบาลโดยตรงและในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เน้นการให้บริการที่เป็นเลิศ สร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการ

พยาบาลวิชาชีพเป็นทรัพยากรบุคคลที่สำคัญของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

พยาบาลวิชาชีพและประสิทธิผลของโรงพยาบาลดังกล่าวของแมนเนียน (Manion, 2003) ที่ว่าผู้ที่มีความสุขจะมีอารมณ์ทางบวก มีความพึงพอใจในชีวิต พึงพอใจในการทำงาน และเกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความสุขในการทำงานเกิดขึ้นได้จาก 4 องค์ประกอบ คือ การติดต่อความรักในงาน ความสำเร็จ และการเป็นที่ยอมรับ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานได้แก่ ปัจจัยด้านการรับรู้คุณค่าในตนเองสอดคล้องกับแนวคิดของคูเปอร์สมิท (Coopersmith, 1984 อ้างอิงในนิรมล พิมน้ำเย็น, 2546) ที่พบว่าการรับรู้คุณค่าในตนเองทำให้บุคคลสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในงาน โดยสภาพแวดล้อมในงานที่ดีที่เหมาะสมจะเอื้ออำนวยต่อการทำงานของบุคลากรและความสำเร็จขององค์การ มีอิทธิพลต่อความรู้สึก การแสดงพฤติกรรมและการทำงานอย่างมีความสุขของสมาชิกในองค์การ (Warr, 2007)

ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ได้นำแนวคิดการบริหารการพยาบาลสู่ความเป็นเลิศด้วยหลักการและแนวคิดโรงพยาบาลดิงดูตใจ (Magnet Hospital) มาเป็นแนวทางการบริหารงานฝ่ายการพยาบาลซึ่งเป็นแนวคิดการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลจากสมาคมพยาบาลประเทศสหรัฐอเมริกา ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีการปรับตัว มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นทั้งทางด้านวิทยาการทางการแพทย์ การพยาบาล การให้บริการผู้รับบริการทั้งชาวไทยและต่างชาติที่มีความแตกต่างทางด้านกายภาพ ภาษา ศาสนา ค่านิยมและวัฒนธรรม มีการปฏิบัติงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ปฏิบัติงานในบรรยากาศองค์การที่เน้นความเป็นเลิศ จากภาระงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีมากขึ้น มีความรับผิดชอบสูง ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีการตื่นตัวและปรับตัวมากขึ้น ซึ่งส่งผลที่ดีต่อความก้าวหน้าทางด้านวิชาชีพพยาบาล แต่ในทางตรงกันข้ามก็ส่งผล

ให้เกิดความเครียด เหนื่อยหน่าย ท้อแท้ทั้งกายและใจ ไม่มีความสุขในการทำงานและลาออกจากงานหรือย้ายไปอยู่หน่วยงานอื่น ๆ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2003:2) จากสถิติการลาออกของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลพบว่า มีแนวโน้มสูงขึ้นคือในปี 2009 มีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ 8.94% ปี 2010 เพิ่มขึ้นเป็น 15.90% และในเดือนพฤษภาคม ปี 2011 มีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ 8.08% (ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล, 05/2011) ผู้วิจัยในฐานะเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงสนใจทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความสุขในการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรด้านอื่น ๆ ของโรงพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. เพื่อวัดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

2. เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

4. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนและสภาพแวดล้อมในงานสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลได้

วิธีการศึกษา

การวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) ชนิดการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานประจำ (Full time) ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป สังกัดฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 768 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ที่เป็นพนักงานประจำมีอายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 246 คน การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิโดยการแบ่งประชากรออกเป็นชั้นซึ่งแบ่งตามหน้าที่การปฏิบัติงานและได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ แผนกผู้ป่วยใน 144 คน แผนกผู้ป่วยนอก 56 คน

และงานสนับสนุน 46 คน เมื่อได้สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างแล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการนำรายชื่อของประชากรทั้ง 3 แผนกจากฝ่ายการพยาบาลมาทำการจับฉลากให้ได้ เท่ากับจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ 246 คนและแจกแบบสอบถามให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่มีชื่อจากการสุ่ม

จริยธรรมในการวิจัย

ได้เสนอแบบโครงการวิจัยเพื่อขอคำรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และคณะกรรมการวิจัยประจำสถาบันของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล หลังได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยจากทั้งสองสถาบัน จึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามโครงการที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย โดยไม่มีเปิดเผยหรือการระบุชื่อ ที่อยู่หรือข้อความใด ๆ ของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยปรากฏอยู่บนซอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถามแบบตอบด้วยตนเองโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลแบบสอบถามการรับรู้คุณค่าในตนเองแบบสอบถามสภาพแวดล้อมในงานและแบบสอบถามความสุขในการทำงาน

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไปปรึกษาประธานกรรมการ กรรมการที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อให้การสร้างเครื่องมือมีความถูกต้องตรงตามเนื้อหาการใช้ภาษาที่ถูกต้องและเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทการบริหาร แล้วนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้อง เหมาะสมและชัดเจนมากยิ่งขึ้นก่อนนำไป

ทดสอบ การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ นำไปทดลองใช้ (Try out) จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์และหาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.972

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการส่งหนังสือถึงผู้อำนวยการสายงานพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล หลังได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยเพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลและแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ผ่านทางผู้ประสานงานวิจัยที่ได้มอบหมาย โดยชุดแบบสอบถามประกอบด้วยเอกสารชี้แจงโครงการเอกสารแสดงความยินยอม และแบบสอบถามพร้อมซองเปล่า 2 ซองสำหรับตอบกลับ ทั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผยหรือการระบุชื่อ ที่อยู่หรือข้อความใด ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามปรากฏอยู่บนซองตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ทั้งนี้ได้รับแบบสอบถามกลับคืนที่สมบูรณ์ครบ 246 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการพรรณนาถึงปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. ใช้สถิติ t-test, One Way ANOVA เปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงานกับความสุข

ในการทำงานและใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบ
ขั้นตอนวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอำนาจในการทำนายความ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลเป็น
พนักงานประจำ (Full time) ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
จำนวน 246 คน พบว่าส่วนใหญ่มีเพศหญิง (ร้อยละ
99.2) มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 54.9)
สถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 72) การศึกษาส่วนใหญ่
จบระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 88.2) มีรายได้ต่อเดือน
30,001-35,000 บาท (ร้อยละ 28.5) ระยะเวลาใน
การปฏิบัติงาน อยู่ในช่วง 1-5 ปี (ร้อยละ 54.5) ระยะเวลา
ในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด 1 ปี มากที่สุด 30 ปีและ
มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 6.28 ปี

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดย
รวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.00, SD=0.46$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่าระดับความสุขในการทำงานอยู่ใน
ระดับสูงทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรักในงาน ($\bar{X}=4.00,$
 $SD=0.55$) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X}=4.08,$
 $SD=0.47$) ด้านการติดต่อ ($\bar{X}=4.00, SD=0.58$)
และด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X}=3.91, SD=0.52$)

3. การรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวมอยู่
ในระดับสูง ($\bar{X}=4.02, SD=0.33$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่ามีความเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยด้านการ
มีคุณงามความดีมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=4.31, SD=0.45$)
และด้านการมีอำนาจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.78,$
 $SD=0.50$)

4. ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมใน
งานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์
อินเตอร์เนชั่นแนลโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.78,$
 $SD=0.50$) (เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่
อยู่ในระดับสูงโดยด้านความก้าวหน้าทางอาชีพมี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน
คือด้านลักษณะงานที่หลากหลาย ($\bar{X}=3.54, SD=0.58$)
และด้านความสามารถทางการเงินเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำที่สุด ($\bar{X}=3.43, SD=0.76$)

5. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ตามลักษณะปัจจัย
ส่วนบุคคล ด้วยสถิติ t-test และ One Way ANOVA
พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่มีความสุข
ในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส
โสด/หย่า/แยกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($p=0.019$)
วุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือนและแผนกที่ปฏิบัติ
งานพบว่าไม่มีความแตกต่างกันส่วนเพศของพยาบาล
วิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 99.2 ซึ่งมี
จำนวนแตกต่างจากเพศชายมากจึงไม่สามารถนำมา
วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการ
ทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้

6. ผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน
สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์
เนชั่นแนล พบว่า อายุ การรับรู้คุณค่าในตนและ
สภาพแวดล้อมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุข
ในการทำงาน ($r = 0.022, 0.583, 0.774$
ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$)
ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อม ล้อมในงานกับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล (n=246)

ตัวแปร	อายุ	ระยะเวลาการปฏิบัติกร	การรับรู้คุณค่าในคน	สภาพแวดล้อมในงาน	ความสุขในการทำงาน
อายุ	1.000				
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	0.813 (p<0.001)	1.000			
การรับรู้คุณค่าในตน	0.244 (p<0.001)	0.247 (p<0.001)	1.000		
สภาพแวดล้อมในงาน	0.039 (p=0.547)	0.000 (p=0.996)	0.544 (p<0.001)	1.000	
ความสุขในการทำงาน	0.146 (p=0.022*)	0.124 (p=0.051)	0.583 (p<0.001)	0.774 (p<0.001)	1.000

7. ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบมีขั้นตอน เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลพบว่า การมีคุณค่าในสังคม (x_1) เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้มากที่สุด ตัวแปรทำนายที่ถูกเลือกเข้าไปวิเคราะห์ในขั้นต่อไป คือ ความเป็นธรรม (x_2) การมีความสำคัญ (x_3) การมีเป้าหมายภายนอกทั่วไป (x_4) การมีอำนาจ (x_5)

และความก้าวหน้าทางอาชีพ (x_6) สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ที่ R^2 เท่ากับร้อยละ 74.1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p<0.05$ ดังตารางที่ 3 และสามารถสร้างสมการถดถอยเพื่อทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ได้ ดังนี้ $y = -0.073 + 0.330(x_1) + 0.193(x_2) + 0.148(x_3) + 0.151(x_4) + 0.132(x_5) + 0.077(x_6)$

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อม ล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยวิธีวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

Model	ตัวทำนาย	b	SE	Beta	R	Adjusted R ²	R ² Change	p-value
1	การมีคุณค่าในสังคม (x_1)	0.330	0.032	0.421	0.741	0.547	0.590	<0.001*
2	การมีคุณค่าในสังคม+ความเป็นธรรม (x_2)	0.193	0.027	0.291	0.813	0.658	0.112	<0.001*
3	การมีคุณค่าในสังคม+ความเป็นธรรม+การมีความสำคัญ (x_3)	0.148	0.037	0.147	0.836	0.695	0.038	<0.001*

ตารางที่ 2 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยวิธีวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) (ต่อ)

Model	ตัวทำนาย	b	SE	Beta	R	Adjusted R ²	R ² Change	p-value
4	การมีคุณค่าในสังคม + ความ เป็นธรรม+ การมีความสำคัญ +การมีเป้าหมายภายนอก ทั่วไป (x ₄)	0.151	0.037	0.149	0.850	0.718	0.024	<0.001*
5	การมีคุณค่าในสังคม+ความ เป็นธรรม+การมีความสำคัญ + การมีเป้าหมายภายนอก ทั่วไป+การมีอำนาจ(x ₅)	0.132	0.034	0.144	0.861	0.736	0.018	<0.001*
6	การมีคุณค่าในสังคม + ความเป็นธรรม + การมี ความสำคัญ+การมีเป้าหมาย ภายนอกทั่วไป + การมีอำนาจ + ความก้าวหน้าทางอาชีพ (x ₆)	0.077	0.031	0.085	0.865	0.741	0.006	0.015*

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงทั้ง 4 ด้าน โดยด้านความสำเร็จในงานอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}=4.08$) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จในการทำงาน มีการรับรู้ความสำเร็จในงานทำให้มีคุณค่าในตนเองยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชณี หาญสมสกุล (2550) พบว่าความสุขในการทำงานด้านความสำเร็จส่งผลให้เกิดคุณค่าในตน จากการได้ให้บริการทางการพยาบาลกับผู้ป่วย มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตน ภูมิใจในผลสำเร็จของงาน และยังส่งผลให้องค์การเกิดการพัฒนาและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจในงานในขอบเขตของวิชาชีพ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2541) ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อ พบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.00$)

สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้เกิดมิตรภาพและความสุขระหว่างปฏิบัติงานด้านความรักในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.00$) พยาบาลวิชาชีพมีความตั้งใจ มีความยินดีและเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมายกระตือรือร้น แต่ขณะเดียวกันยังมีความคิดเห็นในเรื่องมีความรู้สึกชอบ สนุก เพลิดเพลินในงาน ปัจจุบันอยู่ในระดับต่ำสุดทั้งนี้อาจเนื่องจากโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นโรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิ เป็นโรงพยาบาลชั้นนำของประเทศ ให้บริการผู้ป่วยทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศด้วยมาตรฐานสากล (โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล, 2552) ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพต้องตื่นตัวตลอดเวลา เน้นการบริการที่เป็นเลิศและสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีความตั้งใจจริงจังกับงานที่รับผิดชอบตลอดเวลา จึงไม่รู้สึกสนุก หรือเพลิดเพลินกับการทำงานไม่มี

ความสุขในการทำงาน ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับพบว่า อยู่ในระดับสูงเช่นกันแต่เป็นด้านมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.91$) เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานเป็นที่ร่วมกันกับวิชาชีพเดียวกันและสหสาขาวิชาชีพ แต่ด้วยพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีอายุน้อย (อายุเฉลี่ย 21-30 ปี) และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย (อายุงานเฉลี่ย 1-5 ปี) ซึ่งอายุและประสบการณ์น้อย อาจส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ดังนั้นจึงอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกและมีความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับน้อยกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารสามารถส่งเสริมด้านการเป็นที่ยอมรับของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยการจัดโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถ ส่งเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานสหสาขาวิชาชีพและผู้รับบริการ ให้กำลังใจ ให้รางวัล ชมเชย เชิดชูเกียรติเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จ (นิตยา ธนกาญจน์, 2553)

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานตามลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันโดยพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่มีความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่โสด/หย่า/แยกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.017$) พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะมีคู่สมรสเป็นเพื่อนคู่คิด สามารถปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ได้ทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ได้รับกำลังใจให้สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานขึ้น ส่วนวุฒิการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่ามีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนเพศ พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 99.2 ซึ่งมีจำนวนแตกต่างจากเพศชายมาก จึงไม่สามารถนำมาวิเคราะห์

เปรียบเทียบความแตกต่างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่ของพยาบาลวิชาชีพไม่ได้ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ได้แก่ อายุ ซึ่งพบว่ามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ ($r=0.146$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p=0.022$ อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุหรือพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัยจะมีความสามารถในการใช้เหตุและผล มีวุฒิภาวะทางด้านอารมณ์ สามารถปรับตัวในการเข้าสังคม สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ ส่งผลให้มีความสุขในการทำงานขึ้น ทั้งนี้จากผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ร้อยละ 54.9 มีอายุระหว่าง 21-30 ปี ซึ่งถือว่ามียุคน้อยสำหรับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบสูง ส่งผลให้อายุของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับต่ำ สอดคล้องกับการศึกษาของ นภัสสร รอดเที่ยง (2550) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานโดยพบว่าช่วงอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีช่วงอายุ 21-30 ปี

การรับรู้คุณค่าในตนของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.02$) และการรับรู้คุณค่าในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r=0.583$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) โดยการรับรู้คุณค่าในตนด้านการมีความสำคัญ (x_3) และด้านการมีอำนาจ (x_5) เป็นตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ซึ่งพยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีการยอมรับและเชื่อมั่นในตนเอง มีการแสดงทัศนคติที่ดีต่อตนเอง สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี สอดคล้องกับคำกล่าว

ของมาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่กล่าวว่า การรับรู้คุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เข้มแข็ง มีสมรรถภาพในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้และสอดคล้องกับการศึกษาของคุณเปอร์สมิท (Coopersmith, 1981) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าในตนเองสูงจะมีความกระตือรือร้น เชื่อมั่นในตนเอง ไม่หวั่นไหวกับคำวิพากษ์วิจารณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี พึงพอใจและเคารพในตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริพันธ์ สอนสุทธิ (2552) ที่พบว่าการมีคุณค่าในตนเองของพยาบาลประจำการทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน มองงานยากว่าเป็นงานที่ท้าทาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการรับรู้คุณค่าในตนเองทั้ง 4 ด้านพบว่า การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านการมีความดีอยู่ในระดับสูงสุดโดยมี ($\bar{X} = 4.31$) พยาบาลวิชาชีพมีการประเมินตนเองว่าเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานโดยยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติงานพยาบาลด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความเสียสละ มองโลกในแง่ดี มีความยินดีและเคารพผู้ที่ประกอบความดี สอดคล้องกับการศึกษาของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้วยความรัก ความเมตตาและศรัทธา ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรมและหลักคำสอนทางศาสนา ด้านการมีความสำคัญอยู่ในระดับสูงโดยมี ($\bar{X} = 4.08$) และเป็นด้านที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้โดยพยาบาลวิชาชีพเห็นว่าตนเองมีความสำคัญต่อครอบครัว ต่อองค์การพยาบาล มีประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของนิรมล พิมพ์น้ำเย็น (2546) ที่พบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ป่วยส่งผลให้หัวหน้าพยาบาลเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองสูงทำให้กล้าแสดงออก มีความคิดสร้างสรรค์และมีภาวะผู้นำและประสบความสำเร็จสูง ด้านการมีความสามารถ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$) ทั้งนี้เนื่องจากโรงพยาบาล

บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิ ให้บริการด้วยมาตรฐานระดับสากล (JCIA) ให้บริการผู้ป่วยทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแห่งนี้จึงมีความรับรู้ในตนเองว่ามีความรู้ความสามารถ มีทักษะทั้งทั่วไปและเฉพาะทาง แต่จากข้อคำถามพบว่า พยาบาลวิชาชีพคิดว่าตนเองยังมีความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมกับแผนกที่ทำงาน

ด้านการมีอำนาจอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.78$) แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและเป็นด้านที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าคุณค่าตนเองสามารถ แต่เนื่องด้วยโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นโรงพยาบาลเอกชนซึ่งถือว่าผู้ป่วยและญาติเป็นลูกค้า และมีรูปแบบการให้บริการในเชิงธุรกิจสุขภาพ ดังนั้นการให้บริการทางการแพทย์จึงต้องสอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาล ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความรู้สึกไม่มั่นใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่มีอำนาจในงานอย่างแท้จริง

สภาพแวดล้อมในงานพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูงมี ($\bar{X} = 3.95$) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.774$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ด้านการมีคุณค่าในสังคม ด้านความเป็นธรรมด้านการมีเป้าหมายภายนอกทั่วไปและด้านความก้าวหน้าทางอาชีพสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) พยาบาลวิชาชีพสามารถรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในงานว่า เป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล มีความเหมาะสมเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมความสำเร็จในงาน สอดคล้องกับแหล่งที่มาของความสุขในการทำงาน 12 ประการตามแนวคิดของวอร์ (Warr, 2007) ที่กล่าวว่าสภาพแวดล้อมในงานมีความสำคัญมาก ส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์การและสอดคล้องกับ

การศึกษาของกัลยารัตน์ อ่องคณา (2549); รัชนี หาญสมสกุล (2550) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมในงานทั้งกายภาพ ทางจิต และสังคม ทำให้พยาบาลประจำการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าสภาพแวดล้อมในงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านลักษณะงานที่หลากหลายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.54$) พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นในส่วนใหญ่ปริมาณงานภาระงานไม่เหมาะสมกับอัตรากำลังในแผนกการบริการเฉพาะทาง ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพแต่ละแผนกแต่ละสาขาจะมีการใช้ความรู้ความสามารถที่ชัดเจนตามลักษณะงานเฉพาะด้านหรือตามลักษณะของคลินิก จึงมีความหลากหลายของงานน้อยภาระงานมากตามความต้องการของผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเคยชินและเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานและด้านความสามารถทางการเงินอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด โดยมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับระดับและลักษณะงาน เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเห็นว่าพยาบาลปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะและมีจิตใจที่พร้อมให้บริการที่เป็นเลิศและมีการดำเนินชีวิตอยู่ในเขตเมืองที่มีค่าครองชีพสูงพยาบาลวิชาชีพจึงมีความคาดหวังที่จะได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการในการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับภาระงานภาวะเศรษฐกิจ เมื่อไม่ได้รับการตอบสนองจึงส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความความสุขในการทำงานโดยการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยึดหลักความยุติธรรม มีการเปรียบเทียบการให้ค่าตอบแทนขององค์กรกับองค์กรที่มีรูปแบบและโครงสร้างที่อยู่ในประเภทเดียวกัน (สิริทร แซ่ฉั่ว, 2553:154) และให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจของ

ประเทศ ควรมีการรณรงค์สร้างจิตสำนึกเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตตามแบบเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เพื่อให้บุคลากรพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอย่างยั่งยืน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยแบบมีขั้นตอน พบว่าสภาพแวดล้อมในงานด้านการมีคุณค่าในสังคม ความเป็นธรรมการมีเป้าหมายภายนอกทั่วไปและความก้าวหน้าทางอาชีพ การรับรู้คุณค่าในตนเองด้านกรมีความสำคัญและการมีอำนาจ เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลและสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนั้นผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและผู้บริหารระดับสูงควรให้ความสำคัญกับตัวแปรดังกล่าวและนำไปเป็นข้อมูลปรับนโยบายการบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อคงไว้ซึ่งความสุขในการทำงานและการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรมีการรักษา ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยให้ความสำคัญกับพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่และพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมากเนื่องจากเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในงานมาก และให้กำลังใจพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อยและโสด สนับสนุน ส่งเสริมในการพัฒนา ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะทางด้านการพยาบาล และด้านอื่น ๆ เช่น ทักษะทางด้านภาษาให้กำลังใจและให้รางวัล การศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้นเพื่อโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งในอนาคตต่อไป

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและส่งเสริมในเรื่องการรับรู้คุณค่าในตนเองโดยเฉพาะด้านการมีอำนาจของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม

ในการวางแผนให้บริการพยาบาลกับผู้ป่วย มอบหมายงานที่ทำทายความสามารถ สนับสนุนการตัดสินใจปฏิบัติงานพยาบาลตามบทบาทหน้าที่ จัดอบรมพัฒนาส่งเสริมความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ให้กำลังใจ ให้รางวัล เชิดชูเกียรติเมื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

3. ผู้บริหารควรนำการหมุนเวียนงาน (Job rotation) และออกแบบงาน (Job design) ตามแนวความคิดของ Hackman, J.R., & Oldham, G. R. (1980) มาปรับใช้ให้เหมาะสมกับโครงสร้างขององค์กร มีความหลากหลายให้อิสระในการบริหารจัดการงานด้วยตนเอง มีการสะท้อนกลับผลการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพพร้อม

ให้บริการผู้ป่วยได้ทุกสถานการณ์และยังเป็นเครื่องมือในการจูงใจและรักษาบุคลากร การจัดสวัสดิการและการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถภาวะเศรษฐกิจของประเทศควบคู่กับการณรงค์เรื่องเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ทำการศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อจะได้มีเวลาในการรับฟังความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในการปฏิบัติงาน
2. ทำการศึกษากับพนักงานทุกคนในโรงพยาบาลเพื่อจะได้ทราบถึงความสุขในการทำงานของพนักงานทั้งองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อม ในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาล ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนีย์ ทิศสุกใส. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสามารถในการเผชิญและ ฝ่าฟันอุปสรรค กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์*. วิทยานิพนธ์วิทยา ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาคลินิกและชุมชนบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิตยา ธนกาญจน์. (2553). *ความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นิรมล พิมน้ำเย็น. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตน สภาพแวดล้อมใน การทำงานกับผลผลิตของความคิดสร้างสรรค์ ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภัชชลด รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยใน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัวบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สิริทร แซ่ฉั่ว. (2553). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์:กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์ กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตการพัฒนาศาสตร์พยาบาล และองค์การคณะกรรมการพัฒนาศาสตร์พยาบาล มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัชณี หาญสมสกุล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล สังกัดกรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศิริพันธ์ สอนสุทธิ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ คุณค่าในตน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลรัฐ ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อารีรัตน์ ชวาลา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล.

CooperSmith, S. (1984). *SEI Self-esteem inventories*. (2nded). California: Consulting Psychology Press.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1980). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-Wesley Comp.

Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.

Maslow, A.H. (1970). *Motivation and Personality*. (2nded). New York: Harper & Row.

Warr, P. (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist*, 20(12), 726-729.

Nursing division. Access: Online document, Bumrungrad International. (01/08/2011).