

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์

วนารัตน์ ชินพันธ์ พย.บ.^{1*}

เรณูการ์ ทองคำรอด พย.ด.²

เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย พร.ด.²

บทคัดย่อ

ความสุขในการทำงานของพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการและความผูกพันต่อองค์กร การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์กับความสุขในการทำงาน และ 3) ศึกษาปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพจำนวน 124 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วยแบบสอบถาม 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป ความสุขในการทำงาน บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ โดยผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) มีค่าความสอดคล้องของส่วนที่ 2-4 มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.6 - 1.00 และค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ 0.88, 0.94 และ 0.93 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา การทดสอบแบบเอ็กแซกต์ของฟิชเชอร์-ฟรีแมน-ฮอลตัน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย: พบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2) กลุ่มวัยไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ขณะที่บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 50.80 สะท้อนให้เห็นถึงบทบาทสำคัญของปัจจัยทั้งสองต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ข้อเสนอแนะคือ ควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนการทำงาน และพัฒนาทักษะด้านอารมณ์ของบุคลากร เพื่อยกระดับความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน กลุ่มวัย บรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ พยาบาลวิชาชีพ

¹ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

* Corresponding Author email: wanach@kku.ac.th

วันที่รับ (received) 8 ก.ค. 2568 วันที่แก้ไขเสร็จ (revised) 20 พ.ย. 2568 วันที่ตอบรับ (accepted) 26 พ.ย. 2568

Joy at Work of Professional Nurses, Srinagarind Hospital

Wanarat Chinnapan B.S.N.^{1*}

Renukar Thongkhamrod D.N.S.²

Premruetai Noimuenwai Ph.D.²

Abstract

Joy in the workplace among nurses is a critical determinant of service quality and organizational commitment. This descriptive study aims to 1) assess the level of job happiness among professional nurses, 2) analyze the relationship between age groups, organizational climate, and emotional intelligence with job happiness, and 3) identify factors that can predict job happiness among professional nurses at Srinagarind Hospital. The sample comprised 124 professional nurses selected through stratified random sampling. The research instruments included four-part questionnaires: general information, job happiness, organizational climate, and emotional intelligence. The content validity was verified (Index of Item-Objective Congruence: IOC), with IOC values for parts 2–4 ranging from 0.6 to 1.00, and the reliability (Cronbach's alpha) was 0.88, 0.94, and 0.93, respectively. Data analysis employed descriptive statistics, the Fisher-Freeman-Halton exact test, Pearson's correlation analysis, and stepwise multiple regression analysis.

Results: The study revealed that 1) professional nurses exhibit a high degree of job satisfaction; 2) age group does not correlate with job satisfaction, whereas organizational climate and emotional intelligence demonstrate a statistically significant positive correlation with job satisfaction at the .01 level; and 3) organizational climate and emotional intelligence collectively account for 50.80% of the variance in job satisfaction. These findings underscore the critical influence of these two factors on the job satisfaction of professional nurses. It is recommended to cultivate a supportive organizational climate and enhance the emotional competencies of personnel to improve job satisfaction and promote sustainable organizational commitment.

Keywords: joy at work, generational groups, organizational climate, emotional intelligence, professional nurses

¹Master student in Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Sukhothai Thammathirat Open University

² Assistant Professor, School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University

* Corresponding Author email: wanach@kku.ac.th

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560–2579) ประเทศไทยมุ่งเน้นให้ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความสุขของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการและการพัฒนาองค์การอย่างยั่งยืน¹ องค์การจึงให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร เพื่อส่งเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การในระยะยาว²

อย่างไรก็ตาม ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ระบบบริการสุขภาพต้องเผชิญกับแรงกดดันจากภาระงานที่เพิ่มขึ้น การขาดแคลนบุคลากร และสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนระบบบริการสุขภาพ ปัจจัยเหล่านี้สะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการทำความเข้าใจประสบการณ์ทางอารมณ์เชิงบวกของพยาบาล โดยเฉพาะ “ความสุขในการทำงาน” (Joy at Work) ซึ่งเป็นภาวะที่แสดงถึงความพึงพอใจ ความมีคุณค่าในงาน และแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความเพลิดเพลิน ความสบายใจ และความกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งนี้ ความสุขในการทำงานของพยาบาลเป็นปัจจัยที่มีบทบาทต่อคุณภาพงาน การตัดสินใจอยู่ในวิชาชีพ และการสร้างความผูกพันต่อองค์การในระยะยาว³⁻⁴

งานวิจัยที่ผ่านมาได้ระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานหลายประการ เช่น กลุ่มวัยบรรยาการต่อองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ โดยปัจจุบันโรงพยาบาลมีบุคลากรจากหลายกลุ่มวัยร่วมปฏิบัติงาน ทั้ง กลุ่มเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) กลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) กลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) และ กลุ่มเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) แต่ละกลุ่มวัยมีมุมมอง ค่านิยม และความคาดหวังในการทำงานที่แตกต่างกัน กลุ่มเจนเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ (Baby Boomers) มีความจงรักภักดีต่อองค์การ มุ่งมั่นและทุ่มเท ทำงานหนักเพื่อความสำเร็จ ให้ความสำคัญกับตำแหน่ง อำนาจ และความก้าวหน้าในสายงาน พยาบาลกลุ่มเจนเนอเรชันวาย (Generation Y) มักให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน โอกาสในการพัฒนา และการทำงานในบรรยากาศที่เปิดกว้าง ขณะที่พยาบาลเจนเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) มักต้องแบกรับภาระจากทั้งบทบาทหน้าที่ในวิชาชีพและครอบครัว รับภาระงานมากกว่า ทั้งในเชิงบทบาทและความคาดหวังจากองค์การ ซึ่งส่งผลต่อระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกัน⁵ กลุ่มเจนเนอเรชันแซด (Generation Z) ต้องการความ อิสระ ยืดหยุ่น และการตอบสนองที่รวดเร็ว ให้คุณค่ากับความแตกต่างและความหลากหลาย อดทนต่ำ ไม่ชอบบรอคอย ต้องการผลลัพธ์ที่ชัดเจน และทันสมัย เป็นพยาบาลกลุ่มใหม่ที่กำลังเข้าสู่วิชาชีพ ต้องการการสนับสนุนด้านการปรับตัวและการสร้างแรงบันดาลใจให้ทำงานระยะยาว⁶ บุคลากรแต่ละกลุ่มวัยที่มีค่านิยมและความคาดหวังที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อมุมมองต่อการทำงานและระดับความสุขในการทำงาน การเข้าใจความแตกต่างนี้เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการวางกลยุทธ์ด้านแรงงานสุขภาพ

ในบริบทของโรงพยาบาล การทำงานร่วมกันของบุคลากรต่างกลุ่มวัยเป็นปรากฏการณ์ที่พบได้ทั่วไป โดยเฉพาะในวิชาชีพการพยาบาลซึ่งมีความหลากหลายของกลุ่มวัยอย่างชัดเจน ความแตกต่างด้านค่านิยม มุมมอง และความคาดหวังของแต่ละกลุ่มวัยอาจส่งผลต่อปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน รวมถึงระดับความสุขในการทำงาน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องตระหนักและเข้าใจบริบทของความหลากหลายนี้ เพื่อวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมในการลดช่องว่างระหว่างวัย และส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างยั่งยืน⁷

บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง การรับรู้ร่วมกันของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในที่ทำงาน ซึ่งเกิดจากรูปแบบการบริหารและโครงสร้างขององค์การ การรับรู้นี้ส่งผลต่อแรงจูงใจ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยบรรยากาศองค์การที่มีความชัดเจน การสนับสนุนที่เพียงพอ และระบบรางวัลที่เป็นธรรม จะช่วยส่งเสริมความสุขและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรได้⁸⁻⁹ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความท้าทายของงาน การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การยอมรับความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน เอกลักษณ์ขององค์การ และการยอมรับความเสี่ยง⁹

ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ของตนเอง การควบคุมและกำกับอารมณ์ให้เหมาะสม การสร้างแรงจูงใจภายในตนเอง ตลอดจนความสามารถในการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (ความเอาใจใส่หรือความเห็นอกเห็นใจ) และการสร้างความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพกับผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์จึงเป็นชุดสมรรถนะที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวิชาชีพพยาบาลที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียดและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยและทีมสหสาขาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง พยาบาลที่สามารถรับรู้ เข้าใจ และจัดการกับอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน นำไปสู่ความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน¹⁰⁻¹¹ บุคลากรที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักมีความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี และมีทักษะในการตอบสนองต่อสถานการณ์ทางสังคมอย่างเหมาะสม ส่งผลให้สามารถบริหารความสัมพันธ์ในองค์การได้อย่างสร้างสรรค์¹¹ ขณะเดียวกัน บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความไว้วางใจ การสนับสนุน และการเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเอง รู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพงานที่ดีในระยะยาว⁹

โรงพยาบาลศรีนครินทร์ในฐานะโรงพยาบาลระดับเหนือตติยภูมิขนาดใหญ่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีความยุ่งยากซับซ้อนของงานและภาระงานพยาบาลสูง รายงานข้อมูลภายในช่วง พ.ศ. 2563–2565 พบระดับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ที่ร้อยละ 82.19, 64.66 และ 79.09 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และมีแนวโน้มการลาออกของพยาบาลเพิ่มขึ้นจาก ร้อยละ 2.45 ร้อยละ 3.40 และร้อยละ 3.94 ในระยะเวลา 3 ปี¹² สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนภาวะความท้าทายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความเสี่ยงต่อการลดลงของประสิทธิผลเชิงบวกในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับ “ความสุขในการทำงาน” ของพยาบาล นอกจากนี้ โรงพยาบาลมีพยาบาลจากหลายกลุ่มวัยทำงานร่วมกัน และต้องเผชิญกับบรรยากาศองค์การที่เปลี่ยนแปลงไปตามภาระงานและบริบทการบริการสุขภาพ ความสามารถในการจัดการอารมณ์และการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานจึงมีบทบาทสำคัญในประสิทธิภาพการทำงาน of พยาบาลแต่ละช่วงกลุ่มวัย

แม้งานวิจัยด้านความสุขในการทำงานของพยาบาลจะมีเพิ่มขึ้น แต่ส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาปัจจัยเฉพาะ เช่น บรรยากาศองค์การหรือความฉลาดทางอารมณ์ โดยไม่พบการพิจารณาบทบาทของกลุ่มวัยร่วมกันอย่างเป็นระบบ ทั้งที่งานวิจัยในประเทศชี้ว่าความสุขในการทำงานสัมพันธ์กับลักษณะงานและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน³ และสามารถทำนายได้จากปัจจัยด้านบริบทการทำงาน¹³ นอกจากนี้ แนวคิดของ Warr⁴ อธิบายว่าความสุขในการทำงานเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและบริบทงาน ซึ่งชี้ให้เห็นว่ากลุ่มวัย บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์อาจมีบทบาทร่วมกันในการกำหนดระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบงานวิจัยที่บูรณาการปัจจัยเหล่านี้ในบริบทโรงพยาบาลระดับตติยภูมิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะโรงพยาบาลศรีนครินทร์ซึ่งเป็นโรงพยาบาล

ขนาดใหญ่ที่มีพยาบาลจากหลายช่วงกลุ่มวัยและภาระงานสูง จึงจำเป็นต้องศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรเหล่านี้เพื่อสร้างข้อมูลเชิงประจักษ์รองรับการพัฒนา นโยบายและกลยุทธ์ในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาล อันจะนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและการยกระดับคุณภาพการบริการพยาบาล¹³

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีนครินทร์
2. เพื่อศึกษาความสามารถในการทำนายของกลุ่มวัย บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์

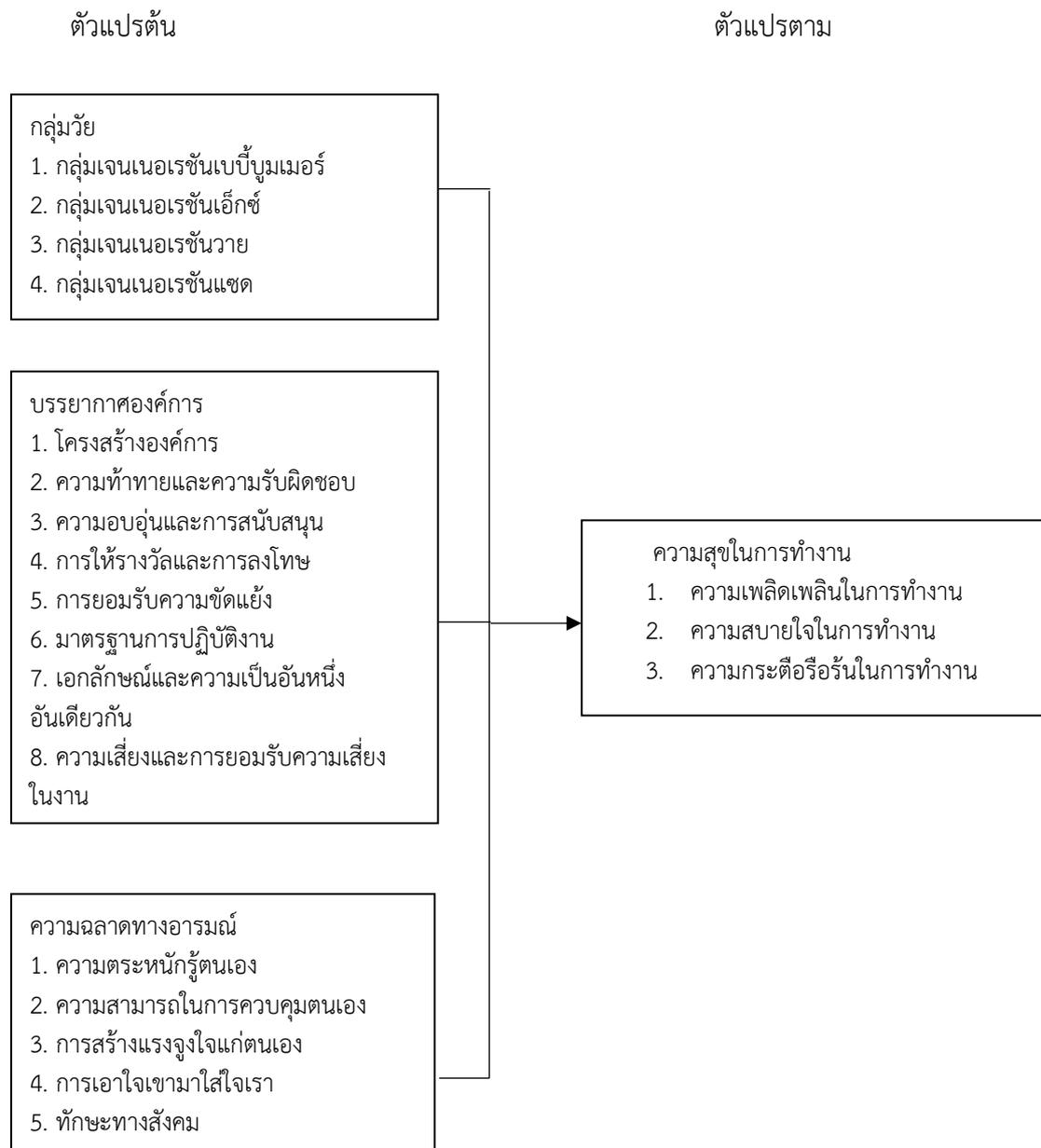
สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มวัยสูงกว่า (Baby Boomer และ Generation X) จะมีระดับความสุขในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มวัยที่อายุน้อยกว่า (Generation Y และ Generation Z)
2. บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน ได้แก่ โครงสร้างงานที่ชัดเจน การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการมีส่วนร่วมของบุคลากร จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
3. ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งเสริมการทำงาน ได้แก่ การตระหนักรู้และเข้าใจอารมณ์ การควบคุมอารมณ์ การสร้างแรงจูงใจ และทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
4. กลุ่มวัย บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่ชี้ว่า กลุ่มวัย บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ^{3,14-15} แนวคิดเรื่องความสุขในการทำงาน (Joy at Work) อ้างอิงจาก Warr⁴ ซึ่งมองว่าความสุขในการทำงานเป็นผลจากการประเมินตนเองระหว่างการทำงาน และสะท้อนผ่านอารมณ์เชิงบวกสามด้าน ได้แก่ ความเพลิดเพลินในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจและความสุขที่เกิดจากกิจกรรมในขณะทำงาน ความสบายใจในการทำงาน สะท้อนสภาวะผ่อนคลายและความมั่นคงทางอารมณ์ที่ปราศจากความเครียดหรือแรงกดดัน ที่เกินควร ความกระตือรือร้นในการทำงาน หมายถึง ระดับพลัง แรงจูงใจ และความพร้อมในการทุ่มเทต่อการทำงานอย่างมีความหมาย มิติเหล่านี้ร่วมกันกำหนดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การ³⁻⁴ ด้านบรรยากาศองค์การ (Organizational climate) ผู้วิจัยอ้างอิงแนวคิดของ Litwin และ Stringer⁹ ซึ่งเสนอว่าบรรยากาศองค์การที่เหมาะสมจะส่งเสริมความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงาน^{9,14} โดยประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 8 องค์ประกอบ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การยอมรับความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน เอกลักษณะและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยง สำหรับความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) อ้างอิงจากแนวคิดของ Goleman¹¹ ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักรู้ในตนเอง การควบคุมตนเอง แรงจูงใจภายใน ความเข้าใจผู้อื่น และทักษะทางสังคม โดยมีบทบาทต่อการจัดการอารมณ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น ส่งผลต่อ

ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล^{11,14} ในส่วนของ กลุ่มวัย (Generational groups)⁶ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ (Baby boomers) เจเนอเรชันเอ็กซ์ (Generation X) เจเนอเรชันวาย (Generation Y) และเจเนอเรชันแซด (Generation Z) ซึ่งแต่ละกลุ่มมีลักษณะ ค่านิยม และความคาดหวังที่แตกต่างกันอันอาจมีผลต่อการรับรู้และระดับความสุขในการทำงาน จากกรอบแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดโดยกำหนดให้ ตัวแปรต้น ได้แก่ กลุ่มวัย บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ ขณะที่ตัวแปรตามคือความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน กรกฎาคม 2567 - สิงหาคม 2567

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในเจนเนอร์ชันเบบี้บูมเมอร์ เจนเนอร์ชันเอ็กซ์ เจนเนอร์ชันวาย และเจนเนอร์ชันแซด ที่ปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีขึ้นไป ณ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ จำนวน 1,673 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ 124 คน ได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportionate stratified random sampling) โดยใช้หน่วยงานการพยาบาลทั้ง 23 หน่วยงานเป็นชั้นภูมิ และสุ่มกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลในแต่ละหน่วยงาน เกณฑ์คัดเข้า ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพเต็มเวลามีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินยอมเข้าร่วมวิจัย ส่วนเกณฑ์คัดออก ได้แก่ พยาบาลที่ลาป่วย ลากลอบ ลาศึกษาระยะยาว หรือไม่ได้ปฏิบัติงานประจำในช่วงเก็บข้อมูล ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยใช้โปรแกรม G *Power 3.1 โดยกำหนดขนาดอิทธิพลระดับปานกลาง (Effect size : ES) = .15 ระดับนัยสำคัญ ($\alpha = .05$) และค่าอำนาจการทดสอบ (Power = .95) ผลการคำนวณระบุว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 124 คน มีความเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับอนุมัติด้านจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (เลขที่ 11/2567) และคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (HE671372) เมื่อวันที่ 3 กรกฎาคม 2567 ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอความยินยอมโดยคำนึงถึงความสมัครใจและความเป็นอิสระของผู้เข้าร่วม โดยประสานงานกับผู้ประสานงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อส่งต่อเอกสารขอความยินยอมและแบบสอบถามเท่านั้น โดยไม่มีการชักชวนหรือกดดันจากผู้บังคับบัญชา ผู้เข้าร่วมได้รับการชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ประโยชน์ และสิทธิในการปฏิเสธหรือถอนตัวโดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน แบบสอบถามไม่มีข้อมูลระบุตัวบุคคล และข้อมูลทั้งหมดถูกเก็บรักษาเป็นความลับ ไฟล์และเอกสารที่เกี่ยวข้องเก็บรักษาโดยผู้วิจัยและทำลายหลังเสร็จสิ้นการวิจัย ทั้งนี้ผลการวิจัยรายงานในลักษณะภาพรวมเพื่อประโยชน์ด้านวิชาการเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เป็นลักษณะให้เลือกตอบ แบบกำหนดคำตอบให้ (Check – list) ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ช่วงกลุ่มวัย สถานที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทนรายเดือน ความเพียงพอของรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดัดแปลงจากแบบสอบถามของ รัชนิภรณ์ ปานวงศ์³ ที่สร้างจากแนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์⁴ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเพลิดเพลินในงาน 2) ด้านความสบายใจในการทำงาน 3) ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ดัดแปลงจากแบบสอบถามของเบญจพร ก้องบุลยาพงษ์¹⁴ ที่สร้างจากแนวคิดบรรยากาศองค์การของลิทวินและสตริงเจอร์⁹ มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ 5) ด้านการยอมรับความขัดแย้ง 6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) ด้านเอกลักษณ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์การ 8) ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยงในงาน จำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ดัดแปลงจากแบบสอบถามของ เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์¹⁴ ที่สร้างจากแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของโกลแมน¹¹ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความตระหนักรู้ตนเอง 2) ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง 3) ด้านการสร้างแรงจูงใจแก่ตนเอง 4) การเอาใจเขามาใส่ใจเรา 5) ด้านทักษะทางสังคม จำนวน 27 ข้อ

เครื่องมือส่วนที่ 2- 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อคำถาม ตั้งแต่ 1-5 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง เห็นด้วยมากที่สุด และแปลผลคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับสูงมาก 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับสูง 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับปานกลาง 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับต่ำ 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับต่ำมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามส่วนที่ 2-4 เป็นมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ โดยได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.80, 0.75 และ 0.74 ตามลำดับ หลังการปรับปรุงเครื่องมือได้นำไปทดสอบความเชื่อมั่นกับพยาบาลวิชาชีพที่ศูนย์หัวใจสิริกิติ์ จำนวน 30 คน โดยคำนวณค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88, 0.94 และ 0.93 ตามลำดับ ซึ่งอยู่ในระดับดีมาก แสดงว่าเครื่องมือมีความสม่ำเสมอภายในที่เพียงพอต่อการนำไปใช้ในการวิจัย

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุญาตและชี้แจงวัตถุประสงค์ หลังจากทีโครงการวิจัยได้รับการอนุมัติจาก คณะกรรมการจริยธรรมและวิจัยในมนุษย์ ของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น แล้ว ผู้ทำวิจัยทำหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูล ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศรีนครินทร์และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยประสานพยาบาลประจำแต่ละหน่วยงานจำนวน 1 คน ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเก็บข้อมูล ผู้วิจัยส่งมอบแบบสอบถามบรรจุซองปิดผนึกให้ผู้ประสานงานเพื่อแจกจ่ายแก่พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงาน และรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง ภายหลังจากเก็บข้อมูลได้รับแบบสอบถามคืนครบถ้วนร้อยละ 100 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามทั้งหมด พบว่ามีความสมบูรณ์ร้อยละ 100 จากนั้นจึงดำเนินการลงรหัสข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) วิเคราะห์ปัจจัยความสัมพันธ์ด้วยสถิติ Fisher-Freeman-Halton Exact Test, Pearson's product moment correlation coefficient และ Stepwise multiple regression analysis

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

ตารางที่ 1 กลุ่มวัยของกลุ่มตัวอย่าง (n=124)

กลุ่มวัย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
Baby Boomer	7	5.60
Generation X	23	18.50
Generation Y	79	63.70
Generation Z	15	12.10
รวม	124	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มวัยที่มีจำนวนมากที่สุดคือ Generation Y (ร้อยละ 63.70) รองลงมาคือ Generation X (ร้อยละ 18.50) Generation Z (ร้อยละ 12.10) และ Baby Boomer (ร้อยละ 5.60)

2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ อยู่ในระดับสูง (Mean =3.90, S.D.=0.471) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (n=124)

ความสุขในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน	3.90	0.61	สูง
1. ท่านรู้สึกสนุกสนานไปกับงานที่ทำ	3.83	0.77	สูง
2. ท่านรู้สึกเบิกบานใจที่ได้ทำงานที่นี่	3.79	0.77	สูง
3. ท่านยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	4.12	0.69	สูง
4. ท่านทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.87	0.81	สูง
ด้านความสบายใจในการทำงาน	3.67	0.53	สูง
5. ท่านรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน	3.49	0.72	ปานกลาง
6. ท่านทำงานโดยไม่ค่อยมีอุปสรรคในการทำงาน	3.33	0.82	ปานกลาง
7. ท่านมักทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	4.00	0.62	สูง
8. ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.56	สูง
9. ท่านทำงานโดยไม่มีสิ่งรบกวนจิตใจ	3.44	0.81	ปานกลาง
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.29	0.53	สูง
10. ท่านมีความสนใจและเอาใจใส่ในงานที่ทำ	4.30	0.60	สูง
11. ท่านมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.26	0.60	สูง
12. ท่านทุ่มเทให้กับงาน และสามารถทำงานได้สำเร็จในเวลา ที่กำหนด	4.31	0.60	สูง
ความสุขในการทำงานโดยรวม	3.90	0.47	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.90, S.D. = 0.471) โดยด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความเพลิดเพลิน และด้านความสบายใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

3. บรรยากาศองค์การ ของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ อยู่ในระดับสูง (Mean =4.05, S.D.=0.462)

ตารางที่ 3 ระดับบรรยากาศองค์การ ของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ (n=124)

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.07	0.63	สูง
2. ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ	4.11	0.50	สูง
3. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน	4.06	0.62	สูง
4. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ	3.64	0.53	สูง
5. ด้านการยอมรับความขัดแย้ง	3.88	0.58	สูง
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.17	0.52	สูง
7. ด้านเอกลักษณ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคน ในองค์การ	4.15	0.58	สูง
8. ด้านความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยงในงาน	3.61	0.45	สูง
บรรยากาศองค์การโดยรวม	4.05	0.462	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่า บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลศรีนครินทร์อยู่ในระดับสูง (Mean = 4.05, S.D. = 0.462) โดยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านเอกลักษณ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ขณะที่ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

4. ความฉลาดทางอารมณ์ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ อยู่ในระดับสูง (Mean = 4.13, S.D. = 0.37) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (n=124)

ความฉลาดทางอารมณ์	Mean	S.D.	ระดับ
1. ด้านความตระหนักรู้ตนเอง	4.26	0.49	สูง
2. ด้านความสามารถในการควบคุมตนเอง	4.20	0.50	สูง
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.13	0.53	สูง
4. ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา	3.82	0.42	สูง
5. ด้านทักษะทางสังคม	4.21	0.52	สูง
ความฉลาดทางอารมณ์โดยรวม	4.13	0.37	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง (Mean = 4.13, S.D. = 0.37) โดยด้านความตระหนักรู้ตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านทักษะทางสังคม ขณะที่ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

5. กลุ่มวัยไม่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (n=124)

กลุ่มวัย	ระดับความสุข						P -value
	ระดับปานกลาง		ระดับสูง		ระดับสูงมาก		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
1. Generation B + X	1	3.30	23	76.70	6	20.00	.12
2. Generation Y	13	16.50	56	70.90	10	12.70	
3. Generation Z	1	6.70	14	93.30	0	0	

* $p > 0.05$

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มวัยไม่สัมพันธ์กับระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($p > 0.05$) โดยพยาบาลทุกกลุ่มวัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับความสุข “สูง” ทั้งนี้กลุ่มเจนเนอเรชันวายมีสัดส่วนสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มเจนเนอเรชันเอ็กซ์และเบบี้บูมเมอร์ ขณะที่กลุ่มเจนเนอเรชันแซตส่วนใหญ่อยู่ในระดับความสุขสูงเช่นกัน

6. บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเท่ากับ 0.658 และ 0.630 ตามลำดับ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ (n = 124)

ตัวแปร	1	2	3
1. บรรยากาศองค์การ	1	0.63**	0.65**
2. ความฉลาดทางอารมณ์		1	0.63**
3. ความสุขในการทำงาน			1

** p -value < 0.01

จากตารางที่ 6 พบว่า บรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .01$ โดยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานสูงที่สุด ($r = 0.65$) รองลงมาคือความฉลาดทางอารมณ์ ($r = 0.63$)

7. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่ใช้ทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (n = 124)

ตัวแปรพยากรณ์	b	Beta	t	p-value
บรรยากาศองค์การ	0.441	0.433	5.220	.000
ความฉลาดทางอารมณ์	0.443	0.354	4.265	.000

Constant = 0.284, R = 0.712, R² = 0.508, F = 62.348

จากตารางที่ 7 พบว่า บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) โดยแบบจำลองมีค่า R = 0.712 และอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 50.80 (R² = 0.508) ทั้งนี้บรรยากาศองค์การเป็นตัวทำนายที่มีอิทธิพลมากที่สุด ($\beta = 0.433$) รองลงมาคือความฉลาดทางอารมณ์ ($\beta = 0.354$)

การอภิปรายผล

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีนครินทร์อยู่ในระดับสูง สะท้อนถึงประสบการณ์เชิงบวกต่อการทำงานในมิติของความเพลิดเพลิน ความสบายใจ และความกระตือรือร้น ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Warf⁴ ที่อธิบายว่าความสุขในการทำงานเกิดจากอารมณ์เชิงบวกซึ่งพัฒนาขึ้นจากลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน พยาบาลที่ได้รับการยอมรับ มีบทบาทชัดเจน และมีโอกาสใช้ศักยภาพในการทำงาน ย่อมรับรู้คุณค่าและความหมายของงานมากขึ้น ส่งผลให้ระดับความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น บริบทของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ซึ่งเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับเหนือตติยภูมิ และศูนย์ความเป็นเลิศเฉพาะทาง ทำให้พยาบาลต้องดูแลผู้ป่วยซับซ้อนสูงและทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ สภาพแวดล้อมดังกล่าวช่วยส่งเสริมการใช้ความรู้ ทักษะ และโอกาสพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและความรู้สึกมีคุณค่าต่อบทบาทของตน ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับการศึกษาของ รัชนิกรณ ปานวงษ์³ ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

นอกจากนี้ ผลการศึกษาในต่างประเทศยังสนับสนุนข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ โดย Chang, et al.¹⁶ รายงานว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุน ขณะที่ Faridi, et al.¹⁷ พบว่าความสุขของพยาบาลเกี่ยวข้องกับระดับอิสระทางวิชาชีพ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย การทบทวนอย่างเป็นระบบของ Arulappan¹⁸ ยังระบุว่าปัจจัยเชิงองค์การ เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและบรรยากาศการทำงาน เป็นตัวทำนายสำคัญของความสุขของพยาบาลในหลายประเทศ สอดคล้องกับผลการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าบรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้น เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนว่าพยาบาลวิชาชีพมีพลังในการทำงาน ความมุ่งมั่นทางวิชาชีพ และความพร้อมในการทุ่มเทให้กับการดูแลผู้ป่วย ลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเชิงคลินิกขั้นสูง ตลอดจนการตัดสินใจที่ส่งผลต่อความปลอดภัยและผลลัพธ์ของผู้ป่วย ช่วยเสริมให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าในบทบาทของตน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความผูกพันในการทำงาน (Work engagement) “ความหมายของงาน” และ “ความสำเร็จที่รับรู้ได้”

ส่งผลต่อการเกิดอารมณ์ทางบวกและความกระตือรือร้นในการทำงาน³⁻⁴ ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ยังมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายคุณภาพ และบทบาทหน้าที่อย่างเป็นระบบ ส่งผลให้พยาบาลเกิดความชัดเจนในบทบาท รู้สึกมีคุณค่าต่อองค์กร และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับรายงานของ Chang, et al.¹⁶ ที่พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนอย่างเหมาะสม ส่งผลต่อความสุขและความกระตือรือร้นของพยาบาลในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลเจนเนอเรชันวาย (ร้อยละ 64) ซึ่งมีลักษณะเด่น ได้แก่ ความมุ่งมั่น มีพลังในการทำงาน ชอบงานที่ท้าทาย และให้ความสำคัญกับการเติบโตทางวิชาชีพ ลักษณะดังกล่าวมีแนวโน้มสอดคล้องกับการรับรู้ความหมายของงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความผูกพันในการทำงานและคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ดังที่ Rasooli, et al.¹⁹ รายงานว่าเมื่อพยาบาลรู้สึกว่าการงานของตนเองมีความหมายและได้รับการสนับสนุนจากองค์กร จะมีความผูกพันและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงขึ้น

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านความเพลิดเพลินในงาน ซึ่งสะท้อนว่าพยาบาลมีความรู้สึกสนุกสนาน พึงพอใจ และมีทัศนคติเชิงบวกต่อบทบาทของตน สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของ Warr⁴ ที่อธิบายว่า “Pleasure” เกิดจากการรับรู้ถึงความหมายของงานและผลลัพธ์ที่มีคุณค่าต่อผู้อื่น งานพยาบาลซึ่งเกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยตามหลักมนุษยธรรม จึงเอื้อต่อการเกิดความเบิกบานใจและความภาคภูมิใจในงานที่ทำ เมื่อพิจารณาถึงลักษณะประชากร พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเจนเนอเรชันวาย ซึ่งเป็นกลุ่มวัยที่ให้ความสำคัญกับงานที่มีความหมาย การใช้ศักยภาพ และการเติบโตทางวิชาชีพ⁶ จึงมีแนวโน้มที่จะเกิดความเพลิดเพลินจากงานพยาบาลมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ระดับความเพลิดเพลินยังคงต่ำกว่าความกระตือรือร้น ซึ่งอาจสะท้อนผลกระทบจากภาระงานที่สูงและความซับซ้อนของผู้ป่วยในโรงพยาบาลระดับเหนือตติยภูมิ อันเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างยั่งยืน

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านความสบายใจในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ค่อนมาทางปานกลาง โดยมีสามข้อย่อยที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความผ่อนคลายในการทำงาน การทำงานโดยไม่มีอุปสรรค และการทำงานโดยไม่มีสิ่งรบกวน ลักษณะดังกล่าวสะท้อนบริบทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับเหนือตติยภูมิที่ต้องดูแลผู้ป่วยซับซ้อนและเผชิญความกดดันสูง สอดคล้องกับทฤษฎีของ Warr⁴ ที่ระบุว่า ความเครียด สิ่งรบกวน และข้อจำกัดของงานมีผลลดทอนระดับความสบายใจในการทำงาน ในประเด็น “ความผ่อนคลายในการทำงาน” คะแนนระดับปานกลางบ่งชี้ว่าพยาบาลอาจไม่สามารถทำงานได้อย่างผ่อนคลายเต็มที่ เนื่องจากภาระงานสูงและผู้ป่วยมีความซับซ้อน ซึ่งเป็นลักษณะปกติของโรงพยาบาลระดับเหนือตติยภูมิ สอดคล้องกับงานของ Purvis, et al.²⁰ ที่พบว่าภาระงานและความรุนแรงของผู้ป่วยลดทอนความสบายใจของพยาบาล รายการ “การทำงานโดยไม่มีอุปสรรค” ที่อยู่ในระดับปานกลางสะท้อนอุปสรรคด้านระบบงาน การประสานงานหลายสหสาขาวิชาชีพ และความซับซ้อนของผู้ป่วย ซึ่งพบได้ในโรงพยาบาลระดับเหนือตติยภูมิที่มีระบบการดูแลหลากหลายขั้นตอน สอดคล้องกับรายงานของ Purvis, et al.²⁰ ส่วน “การทำงานโดยไม่มีสิ่งรบกวนจิตใจ” ที่ได้คะแนนปานกลางสะท้อนว่าพยาบาลยังคงเผชิญสิ่งรบกวนจากการปฏิบัติงาน เช่น การถูกขัดจังหวะจากงานเร่งด่วนหรือการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นลักษณะของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับเหนือตติยภูมิ สอดคล้องกับ Bragadóttir, et al.²¹ ที่รายงานว่าสิ่งรบกวนมีผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยและประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาล

กลุ่มวัยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ผลดังกล่าวอาจสะท้อนว่า ความสุขในการทำงานมิได้ถูกกำหนดโดยช่วงกลุ่มวัยหรือเจเนอเรชันโดยตรง แต่พึ่งพาการรับรู้คุณค่าในงาน การประเมินประสบการณ์การทำงาน และปัจจัยเชิงจิตสังคมที่เกิดขึ้นในบริบทงานของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ตามกรอบแนวคิดของ Warr⁴ ซึ่งอธิบายว่า ความสุขในการทำงานเป็นผลจากประสบการณ์ภายใน ได้แก่ ความเพลิดเพลิน ความสบายใจ และความกระตือรือร้น มากกว่าปัจจัยเชิงประชากรพื้นฐาน ในบริบทของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ พยาบาลทุกช่วงกลุ่มวัยปฏิบัติงานภายใต้นโยบายการบริหารจัดการเดียวกัน ระบบพัฒนาคุณภาพที่เป็นมาตรฐาน และข้อกำหนดด้านบทบาทหน้าที่ที่ใกล้เคียงกัน รวมถึงระบบประเมินสมรรถนะและความก้าวหน้าทางวิชาชีพในรูปแบบเดียวกัน ปัจจัยเหล่านี้อาจลดบทบาทของความแตกต่างด้านกลุ่มวัยต่อระดับความสุขในการทำงาน ส่งผลให้ผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานของ เบญจพร ก้องบุญยาพงษ์¹⁴ ที่รายงานวว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเช่นเดียวกัน และการวิเคราะห์เชิงสถิติ อาจได้รับอิทธิพลจากข้อจำกัดด้านกลุ่มตัวอย่าง กล่าวคือ กลุ่มเจเนอเรชันวัย มีจำนวนมากกว่ากลุ่มเจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ร่วมกับกลุ่มเจเนอเรชันเอ็กซ์ และ กลุ่มเจเนอเรชันแซด อย่างชัดเจน อาจทำให้มีพลังไม่เพียงพอในการตรวจจับความแตกต่าง นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างมาจากโรงพยาบาลศรีนครินทร์เพียงแห่งเดียว ซึ่งเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิขนาดใหญ่ที่มีระบบการบริหารจัดการและนโยบายมาตรฐานเดียวกันสำหรับพยาบาลทุกกลุ่มวัย จึงอาจลดทอนผลของความแตกต่างเชิงกลุ่มวัยลง ทำให้ไม่ปรากฏความแตกต่างที่ชัดเจนในระดับสถิติ²²

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนว่าบรรยากาศการทำงานที่มีโครงสร้างชัดเจน การสนับสนุนที่เหมาะสม และระดับความท้าทายที่เพียงพอช่วยส่งเสริมแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับกรอบทฤษฎีของ Litwin and Stringer⁹ ที่อธิบายว่ามิติด้านโครงสร้าง ความสนับสนุน และความท้าทายเป็นองค์ประกอบสำคัญของบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อพฤติกรรมเชิงบวกของบุคลากร อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Warr⁴ ที่ระบุว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ชัดเจน ปลอดภัย และมีความหมายช่วยเพิ่มระดับความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ งานของเบญจพร ก้องบุญยาพงษ์¹⁴ ยังพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลเช่นเดียวกัน ผลลัพธ์ทั้งหมดชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านโครงสร้าง การสนับสนุน หรือความรับผิดชอบที่เหมาะสม มีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล โดยมี “มาตรฐานการปฏิบัติงาน” และ “เอกลักษณ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ” มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด สะท้อนให้เห็นถึงบริบทของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับเหนือตติยภูมิที่มีระบบคุณภาพเข้มแข็ง การกำกับมาตรฐานวิชาชีพที่ชัดเจน และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในสถาบัน ปัจจัยเหล่านี้สอดคล้องกับทฤษฎีของ Litwin and Stringer⁹ ซึ่งระบุว่าโครงสร้างที่มีความชัดเจนและอัตลักษณ์ขององค์การมีผลต่อแรงจูงใจและทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน ขณะเดียวกัน มิติ “การให้รางวัลและการลงโทษ” และ “การยอมรับความเสี่ยง” ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่น อาจสะท้อนการรับรู้ของพยาบาลว่าระบบตอบแทนยังขาดความชัดเจนและบรรยากาศการทำงานไม่เอื้อต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ ซึ่งอาจส่งผลต่อความพึงพอใจและการรับรู้ความหมายของงาน อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของความสุขในการทำงาน ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับนักสังจันท์ มงคลพันธ์²³ ซึ่งรายงานวว่าค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร และสภาพการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลตติยภูมิ และสอดคล้องกับวรรณกร หอมสุวรรณ²⁴ ที่พบว่าความพึงพอใจในงาน สำเร็จ

ความมั่นคง และค่าตอบแทนมีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพยาบาลในโรงพยาบาลตติยภูมิ สะท้อนว่าระบบรางวัลที่ไม่ชัดเจนและบรรยากาศที่ไม่สนับสนุนการยอมรับความเสี่ยงอาจเป็นข้อจำกัดสำคัญที่ลดทอนความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในบริบทโรงพยาบาลตติยภูมิที่มีความซับซ้อนสูง ในบริบทของ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเหนือตติยภูมิในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภายใต้ระบบบริหารจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพ การพัฒนาวิชาชีพ และการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง ผลวิจัยนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่า การคงไว้ซึ่งบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และการพัฒนาตนเองของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง จะมีส่วนช่วยในการส่งเสริมความสุขในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ¹⁴

ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ แสดงให้เห็นว่าความสามารถในการตระหนักรู้ ควบคุมอารมณ์ และเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่นมีบทบาทสำคัญต่อการรับรู้ประสบการณ์การทำงานในเชิงบวก สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman¹¹ ที่ระบุว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นองค์ประกอบหลักในการสร้างสัมพันธภาพ การลดความตึงเครียด และการเสริมสมรรถนะในวิชาชีพที่ต้องอาศัยการปฏิสัมพันธ์สูง เช่น การพยาบาล ทั้งนี้ ผลการศึกษายังเป็นไปในทิศทางเดียวกับงานของอภิชัย คุณิพงษ์ และคณะ²⁵ ซึ่งพบว่าพยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมีระดับความสุขในการทำงานมากขึ้น สะท้อนบทบาทของทักษะด้านอารมณ์ในการส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานในบริบทระบบบริการสุขภาพของไทย เมื่อพิจารณามิติย่อยของความฉลาดทางอารมณ์ พบว่ามีมิติที่มีค่าเฉลี่ยของความฉลาดทางอารมณ์ในด้านความตระหนักรู้ตนเอง การควบคุมตนเอง การสร้างแรงจูงใจ และทักษะทางสังคมอยู่ในระดับสูง ซึ่งทักษะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการอารมณ์และการทำงานร่วมกับผู้อื่น¹¹ การมีความฉลาดทางอารมณ์ที่ดีช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มคุณภาพการสื่อสารและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการร่วมมือในทีม ความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานผ่านกลไกการจัดการความขัดแย้ง และมีความสัมพันธ์กับทักษะการสื่อสารและพฤติกรรมการดูแลเชิงเอื้ออาทร¹⁴ ซึ่งสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ที่มีระบบการดูแลผู้ป่วยซับซ้อนและต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมหลายสาขาวิชาชีพ ในทางตรงกันข้าม มิติด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่ามิติอื่น ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากภาระงานสูง การดูแลผู้ป่วยหนัก และข้อจำกัดด้านเวลาของโรงพยาบาลตติยภูมิ ความกดดันจากภาระงานสัมพันธ์กับภาวะ Emotional exhaustion และ Empathy fatigue ทำให้ความสามารถในการแสดงความเข้าใจเชิงอารมณ์ลดลง^{20,26} สอดคล้องกับงานวิจัยในบริบทโรงพยาบาลที่มีความเข้มข้นสูง และสะท้อนถึงความจำเป็นในการสนับสนุนพยาบาลทั้งด้านภาระงานและสุขภาวะทางอารมณ์ เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน²⁶ บริบทของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเหนือตติยภูมิ มีความซับซ้อนของกระบวนการดูแลผู้ป่วยและต้องอาศัยการทำงานร่วมกันของทีมสหสาขาวิชาชีพเป็นจำนวนมาก ลักษณะงานดังกล่าวต้องการทักษะด้านการสื่อสาร การประสานงาน และการตัดสินใจร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือในทีมและการรักษาคุณภาพการปฏิบัติงาน พยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับสูงมักปรับตัวได้ดีต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง สามารถควบคุมอารมณ์ภายใต้แรงกดดัน สร้างบรรยากาศการทำงานเชิงสนับสนุน และเสริมสัมพันธภาพภายในทีมผลลัพธ์ดังกล่าวส่งเสริมทั้งความสุขในการทำงาน ความรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทวิชาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาล²⁶

ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ บรรยากาศองค์การ และ ความฉลาดทางอารมณ์ โดยทั้งสองตัวแปรสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 50.8 ขณะที่ตัวแปรด้านกลุ่มวัยไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการศึกษานี้สะท้อนว่า บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะชัดเจนในด้านโครงสร้าง การสนับสนุน และการมีส่วนร่วมของบุคลากร ส่งผลให้พยาบาลเกิดความภาคภูมิใจและผูกพันกับองค์การ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับงานของ อภิชัย คุณิพงษ์ และคณะ²⁵ ที่ชี้ว่าบรรยากาศองค์การที่อบอุ่นและเกื้อกูลช่วยส่งเสริมขวัญกำลังใจและความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลสำหรับ ความฉลาดทางอารมณ์ พบว่าเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ พยาบาลที่มีความสามารถในการตระหนักรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเอง รวมถึงมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น จะสามารถรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนและกดดันในวิชาชีพพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดความมั่นคงทางอารมณ์ ความพึงพอใจ และความสุขในการทำงานในทุกบริบทการทำงาน โดยเฉพาะงานพยาบาลที่ต้องเผชิญกับผู้ป่วยภาวะวิกฤต ความซับซ้อนของโรค และความกดดันจากสภาพแวดล้อมการทำงาน จากการศึกษาของ นฤมล ศิลวิศาล และวาสิณี วิเศษฤทธิ์²⁶ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Guo X, et al.²⁷ ที่ว่าความฉลาดทางอารมณ์ในระดับสูงช่วยให้พยาบาลสามารถปรับตัวกับสิ่งแวดล้อมการทำงานได้ดีและลดความตึงเครียดลง ในบริบทของ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเนื้องอกวิทยุในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีภารกิจดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อน และมีระบบบริหารจัดการที่มุ่งเน้นคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เข้มแข็ง การมีบรรยากาศองค์การที่ชัดเจนและการส่งเสริมความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาล จึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจ ความมั่นใจ และความสุขในการทำงานอย่างยั่งยืน²⁵

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรส่งเสริมบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อความสุข เช่น พัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้ชัดเจนและทันสมัย เสริมสร้างเอกลักษณ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากรและส่งเสริมความท้าทายและความรับผิดชอบอย่างสมดุล เป็นต้น เนื่องจากบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

2. ควรเสริมสร้างความสบายใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น การปรับสมดุลภาระงาน การเพิ่มโอกาสพักสั้น การพัฒนาระบบงานและการสื่อสาร รวมถึงการเสริมทักษะการจัดการอารมณ์ เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลโดยตรง

3. ควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของพยาบาลทุกกลุ่มวัยอย่างเท่าเทียม แทนการเน้นความแตกต่างระหว่างกลุ่มวัย เนื่องจากกลุ่มวัยไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยแบบกึ่งทดลองหรือการติดตามผล (Longitudinal study) เพื่อศึกษาผลของการแทรกแซง เช่น การฝึกอบรมความฉลาดทางอารมณ์ หรือการส่งเสริมบรรยากาศองค์การ ที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญเชิงสาเหตุ หรือตัวแปรอื่นๆรวมทั้งพิจารณาตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เช่น ความผูกพัน

ต่อองค์กร ภาวะหมดไฟจากการทำงาน ความเครียดจากงาน การสนับสนุนจากหัวหน้า หรือความสัมพันธ์
ในทีม เพื่อทำความเข้าใจกลไกความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเหล่านี้ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงกัน

เอกสารอ้างอิง

1. กระทรวงสาธารณสุข. แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560–2579).
กรุงเทพมหานคร: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2560.
2. ชุตินันท์ ปัญญาพิณกุล, กสิณแก้ว จันทรวงษ์, ปรีศนิ สมิต. การสร้างเสริมความสุขในการทำงานเพื่อ
ส่งเสริมความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. วารสาร
พยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 2556;22:11-23.
3. รัชนิกรณ์ ปานวงษ์, อารี ชิวเกษมสุข, เรณูการ์ ทองคำรอด. ความสุขในการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์. วารสารพยาบาล 2563;69:11-9.
4. Warr P. Work, happiness, and unhappiness. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
Associates; 2007.
5. จิตตารีย์ ยงค์ประวัตติ, เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย, วรณภา ประไพพานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัย
และสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ.
วารสารพยาบาลทหารบก 2559;17:148-55.
6. อนุชา ไทยวงษ์, บุญพิชชา จิตต์ภักดี. พยาบาลวิชาชีพ Generation Z ในระบบสุขภาพประเทศไทย:
กลยุทธ์ที่ท้าทายในการบริหารสำหรับผู้บริหารการพยาบาล. วารสารแพทยนาวิ 2564;48:199-209.
7. นิภา วิริยะพิพัฒน์. บทบาทของ HRM: การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร. วารสารวิชาการและ
วิจัย มทร.พระนคร 2559;1:73-88.
8. สุขสันต์ สलगสิงห์, ชนะพล ศรีฤๅชา. บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อ
ความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด
มุกดาหาร. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ 2562;12:604-12.
9. Litwin GW, Stringer RA. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard
University Graduate School of Business, Division of Research; 1968.
10. ศักดิ์ชัย จันทะแสง. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความพึงพอใจใน
การทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ. วารสารวิจัยและนวัตกรรม 2563;6:19-39.
11. Goleman D. Working with emotional intelligence. New York: Bantam Books; 1998.
12. ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์. แผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาลศรีนครินทร์. ขอนแก่น:
โรงพยาบาลศรีนครินทร์; 2565.
13. พิมลพรรณ เหมืองจา, ฉัตรสุมน พงศ์ภิญโญ, สุคนธาศิริ. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานในศูนย์บริการสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข
2566;9:255-65.
14. เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์, ดวงกมล ปิ่นเฉลียว. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารพยาบาลตำรวจ 2559;8:151-160.

15. Zhang Y, Fu Y, Wang L, Li D, Zhang L. The impact of nursing work environment, emotional intelligence, and empathy fatigue on nurses' presenteeism: a structural equation model. *BMC Nurs*. 2025;24:291. doi:10.1186/s12912-025-02905-4.
16. Chang S, Han K, Cho Y. Association of happiness and nursing work environments with job crafting among hospital nurses in South Korea. *Int J Environ Res Public Health* 2020;17:4042. doi:10.3390/ijerph17114042.
17. Faridi K, Shahbazi S, Kalantari S. Assessing the relationship between happiness and professional autonomy among clinical nurses: an analytical cross-sectional study. *BMC Nurs* 2025;24:320. doi:10.1186/s12912-025-02989-y.
18. Arulappan J, Pandarakutty S, Valsaraj B. Predictors of nurse's happiness: a systematic review. *Front Nurs* 2021;8:313-26. doi: 10.2478/fo-n-2021-0032.
19. Rasooli SA, Babaei S, Atashi V, Dorri S. The relationship between happiness and caring behaviors in nurses: a descriptive-analytical study. *J Nurs Midwifery Sci* 2025;12:e157027.
20. Purvis TE, Saylor D; Neurocritical care and chaplaincy study group. burnout and resilience among neurosciences critical care unit staff. *Neurocrit Care* 2019;31:406-10. doi: 10.1007/s12028-019-00822-4.
21. Bragadóttir H, Kalisch BJ, Tryggvadóttir GB. Correlates and predictors of missed nursing care in hospitals. *J Clin Nurs* 2017;26:1524-34. doi: 10.1111/jocn.13449.
22. Cohen J. *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 1988.
23. นภัสจันท์ มงคลพันธ์. ความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่ง [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2559.
24. Homsuwan W. Factors associated with intention to leave of nurses in Rajavithi Hospital Bangkok Thailand. *J Health Res* 2017;31(Suppl. 1):S91-7.
25. อภิชัย คุณิพงษ์, พรเจริญ บัวพุ่ม, ศิริสุข จันทวี. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา* 2561;11:66-80.
26. นฤมล ศิลวิศาล, วาสนี วิเศษฤทธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน การฝึกอบรม ความฉลาดทางอารมณ์ บรรยากาศการทำงาน และสมรรถนะพยาบาลในหอผู้ป่วยศัลยกรรมหัวใจทรวงอก โรงพยาบาลตติยภูมิ. *วารสารพยาบาลโรคหัวใจและทรวงอก* 2019;30:45-58.
27. Guo X, Li W, Yang Y, Chen J, Bai J. Emotional intelligence and job performance of nurses in tertiary hospitals in Xishuangbanna City, the People's Republic of China. *CMU Journal of Nursing* 2022;49:92-104.