



ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของ บุคลากรทางการแพทย์พยาบาล สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา

ละเอียด พรรณเชษฐ์, ส.บ.*

อุ้นจิตร ภูมิรักษ์, ศษ.ม.*

อารยา ด้านพานิช, ศศ.ม.*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลในสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา

วัสดุและวิธีการ : เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล จำนวน 300 ราย เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 5-30 กันยายน 2551 วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple linear regression analysis)

ผล : การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกัน พบว่า พยาบาลวิชาชีพพระดับ 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานสูงที่สุด ($\bar{x} = 32.85$, $SD = 4.52$) ซึ่งมีความสุขมากกว่าคนทั่วไป และแตกต่างจากบุคลากรระดับอื่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขน้อยที่สุด คือ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างประจำ ($\bar{x} = 29.72$, $SD = 3.86$) แต่ยังมีความสุขเท่ากับคนทั่วไป ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพพระดับ 3-6 คือ บรรยากาศองค์กรและระดับการศึกษา ส่วนพยาบาลวิชาชีพพระดับ 7 ขึ้นไป คือ ความสำเร็จในการทำงานและผู้ร่วมงาน สำหรับผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างชั่วคราว คือ ความรักในงานและสถานภาพสมรส ส่วนผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างประจำ คือ ผู้ร่วมงานและระดับการศึกษา

สรุป : ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแต่ละระดับ เป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารในการจัดองค์กรเพื่อส่งเสริมให้องค์กรเกิดความสุขในการทำงานต่อไป ในระดับพยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพพระดับ 3-6 ควรส่งเสริมในด้านบรรยากาศองค์กร และสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับพยาบาลวิชาชีพพระดับ 7 ขึ้นไปควรมีการส่งเสริมในด้านความสำเร็จในการทำงานและผู้ร่วมงาน สำหรับผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างชั่วคราวส่งเสริมให้มีความรักในงาน ผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างประจำ ส่งเสริมในด้านผู้ร่วมงานและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน บุคลากรทางการแพทย์พยาบาล

* สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา



Factors affecting happiness in work of nursing service personal Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry

Laeaid Phanachet, B.P.H.*

Unjit Khunarak, M.Ed.*

Araya Danpanich, M.A.*

Abstract

Objective: This study aimed to find out factors that affect happiness in of work nursing service personal at Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry

Materials and methods: A descriptive study was done in 300 nursing staffs at Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry during 5-30 September 2008. Statistical analysis was done by using one-way ANOVA and Multiple linear regression analysis.

Results: Mean happiness scores among groups of nursing service personal with different duty and different positions vary. The group with highest happiness scores is in professional nurses above level 7 rank (mean = 32.85, SD=4.52). Which is statistically higher than the general population and other levels of ranking. The lowest average happiness score is found in the permanent employee group (mean = 29.72, SD=3.86) which is equal to the general population. Factors that affect happiness in work of technical nurses and professional nurses level 3-6 are organization atmosphere and level of education. Factors for professional nurses above level 7 are success in work and work mates. Factors for temporary employees are love of job and marital status. For permanent employees are work mates and level of education.

Conclusion: The study revealed factors that affect happiness in work of nursing staffs at all levels, which can be used by administrators in managing an organization that facilitates happiness in work. Technical and professional nurses at level 3-6 put much emphasis on organization atmosphere and chances for continuing education. Professional nurses level 7 and above emphasize success in work and workmates. Temporary employees emphasize love of job, and permanent employees emphasize work mate satisfaction and chances for further education.

Key words : happiness in work, nursing service personal

* Somdet Chaopraya Institute of Psychiatry

บทนำ

ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการทำงาน การสร้างสรรคของตนเอง นำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะแสดงออกโดยการปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกอยากที่จะทำงาน มีความผูกพันกันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้¹ มีความรักในงาน² ความสุขเกิดได้จากปัจจัยหลายอย่าง เช่น อายุงาน รายได้ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นต้น ความสุขในการทำงานบริการพยาบาลก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายด้าน เช่น แรงจูงใจในการทำงาน ความรักในงาน บรรยากาศองค์กร^{3,4,5} เป็นต้น สำหรับสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยาเป็นสถานพยาบาลที่ให้บริการผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตปัจจุบันมีบุคลากรทั้งหมด 794 คน โดยบุคลากรส่วนใหญ่จะทำหน้าที่ในการบริการพยาบาลโดยมีสายการบังคับบัญชากับกลุ่มการพยาบาลจำนวน 279 คนคิดเป็นร้อยละ 35.14 และพบว่าสัดส่วนของการโอนย้าย/ ลาออกของข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ในระยะเวลา 5 ปีงบประมาณที่ผ่านมาถึงนี้ ปี 2546 มี 66 ราย(ร้อยละ 23.66), ปี 2547 มี 76 ราย (ร้อยละ 27.24), ปี 2548 มี 61 ราย (ร้อยละ 21.86), ปี 2549 มี 63 ราย (ร้อยละ 22.58), และปี 2550 มี 64 ราย (ร้อยละ 22.94)⁶ ซึ่งเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง ซึ่งส่งผลกระทบต่อในระดับบุคคล คือ ความเหนื่อยล้า เครียด ท้อแท้ในการทำงาน สำหรับผลกระทบระดับหน่วยงานคือ การขาดคนทำงาน ขาดผู้ชำนาญงานไม่เสร็จตามเป้าหมาย ประสิทธิภาพของงานอาจลดลงสูญเสียงบประมาณในการพัฒนาคน ดังนั้น ความสุขในการทำงานต้องประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ การเจ็บป่วย นอกจากนี้บรรยากาศในการทำงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับ ผู้ร่วมงาน และแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญที่ผ่านมายังไม่พบว่ามีผู้ใดศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในสังกัดกรมสุขภาพจิต

มาก่อน การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา เพื่อเป็นข้อมูลแก่ผู้บริหารในการจัดองค์กรเพื่อเอื้อต่อการทำงาน จัดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานและความเชี่ยวชาญได้ ผลลัพธ์ของงานตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถวางนโยบายงานบริการพยาบาลโดยที่บุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับมีความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์และวิธีการ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive study) เปรียบเทียบความสุขในการทำงานและหาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระยา ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 5-30 กันยายน 2551 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลเทคนิค และผู้ช่วยเหลือคนไข้ทุกคนที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยจิตเวช หอผู้ป่วยประสาทจิตเวชศาสตร์ หอผู้ป่วยนอกจิตเวช และหอผู้ป่วยนอกประสาทจิตเวชศาสตร์ และมีอายุการทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน ทั้งหมด 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 3 ส่วน โดยส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะทั่วไปของบุคลากรได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษา ตำแหน่ง และอายุการทำงาน สถานภาพทางการเงิน และภาวะสุขภาพ โดยทั่วไป และส่วนที่ 2 ปัจจัยระดับองค์กรประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับการรับรู้ภาวะสุขภาพ ผู้ร่วมงาน ความรักในงาน ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับ และบรรยากาศองค์กร ซึ่งแบบสอบถามทั้งสองส่วนนี้ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมและผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านและมีการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ จากนั้นได้นำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นที่มีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการ

ศึกษา ได้แก่บุคลากรโรงพยาบาลศรีธัญญา จำนวน 63 คน และนำมาวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ อัลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.86 และส่วนที่ 3 แบบวัดดัชนีชี้วัดความสุขคนไทยของนายแพทย์อภิชนมงคล และคณะ (2544:54-55)⁷ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของประชากรและปัจจัยระดับองค์กร เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละระดับตำแหน่งตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ การศึกษา ตำแหน่ง อายุการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ภาวะสุขภาพ ผู้ร่วมงาน บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน การรักในงาน ความสำเร็จในงานและการเป็นที่ยอมรับกับความสุขในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product moment Correlation coefficient) ศึกษาปัจจัยที่มีผล และสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผล

พบว่าบุคลากรทางการแพทย์ในสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา จำนวน 300 คน จำแนกเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 8 ขึ้นไปจำนวน 6 คน (ร้อยละ 2.0) พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 จำนวน 73 คน (ร้อยละ 24.3) พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 3-6 จำนวน 27 คน (ร้อยละ 9.0) พยาบาลเทคนิค จำนวน 16 คน (ร้อยละ 5.3) ผู้ช่วยเภสัชกรใช้ลูกจ้างประจำ จำนวน 71 คน (ร้อยละ 23.7) และผู้ช่วยเภสัชกรใช้ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 107 คน (ร้อยละ 35.7)

ในส่วนของอายุ พบว่าในกลุ่มพยาบาลมีอายุเฉลี่ย 47.7 ปี (25-60 ปี) สำหรับผู้ช่วยเภสัชกรใช้มีอายุเฉลี่ย 41.0 ปี (20-60 ปี) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสอยู่ในทุกระดับตำแหน่ง ยกเว้นพยาบาลเทคนิคที่ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด สำหรับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่พยาบาลเทคนิคจบการศึกษาระดับ ปวช./ปวส. หรือ อนุปริญญา ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพระดับ 3-6 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่พยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท สำหรับในกลุ่มผู้ช่วยเภสัชกรใช้ทั้งลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

สำหรับระยะเวลาการทำงานในสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา พบว่าในกลุ่มพยาบาลมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 22.2 ปี สำหรับผู้ช่วยเภสัชกรใช้ระยะเวลาการทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 16.4 ปี โดยระยะเวลาการทำงานในสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา น้อยที่สุด คือ 1 ปี เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับ 3-6 และพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ที่โอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่น ระยะเวลาการทำงานในสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยามากที่สุด คือ 41 ปี ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้ช่วยเภสัชกรใช้ลูกจ้างประจำ ในส่วนของรายได้ พบว่าพยาบาลวิชาชีพระดับ 8 ขึ้นไป มีรายได้มากที่สุด คือ มากกว่า 30,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 100) รายได้น้อยที่สุด คือ ผู้ช่วยเภสัชกรใช้ลูกจ้างชั่วคราว 5,001-10,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 97.2) ส่วนใหญ่ในพยาบาลทุกระดับมีสถานภาพทางการเงินพอใช้ ในขณะที่ผู้ช่วยเภสัชกรใช้ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างประจำมีสถานภาพทางการเงินไม่พอใช้/เป็นหนี้ ส่วนใหญ่ทุกระดับตำแหน่งมีภาวะสุขภาพแข็งแรงและไม่มีโรคประจำตัว ยกเว้นพยาบาลเทคนิคมีโรคประจำตัว (ร้อยละ 56.3) ส่วนใหญ่ในพยาบาลทุกระดับและผู้ช่วยเภสัชกรใช้ไม่มีเรื่องทุกข์ใจ

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ที่มีตำแหน่งหน้าที่การทำงานแตกต่างกัน พบว่าพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานสูงที่สุด ($\bar{x} = 32.85$, $SD = 4.52$) รองลงมา คือ พยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพระดับ 3-6 ($\bar{x} = 31.09$, $SD = 4.39$) น้อยที่สุด คือ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างประจำ ($\bar{x} = 29.72$,

$SD = 3.86$) แต่ยังมีความสุขเท่ากับคนทั่วไป (คะแนนความสุขของคนทั่วไปเท่ากับ 27-32 คะแนน)' เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ F-test พบว่าพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานต่างกับสามกลุ่มที่เหลืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่การทำงาน

	จำนวน	$\bar{x}$	SD	F	p
พยาบาลเทคนิค 3-6	43	31.09	4.39	9.270	0.000
พยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ขึ้นไป	79	32.85	4.52		
ผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างชั่วคราว	107	29.88	4.3		
ผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างประจำ	71	29.72	3.86		

เมื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ภาวะสุขภาพ และปัจจัยระดับองค์กรกับความสุขในการทำงาน พบว่าปัจจัยระดับบุคคลของบุคลากรทางการแพทย์แต่ละระดับกับความสุขในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กัน สำหรับพยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพระดับ 3-6 การรับรู้ภาวะสุขภาพและปัจจัยระดับองค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง ยกเว้นแรงจูงใจในการทำงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ขึ้นไป การรับรู้ภาวะสุขภาพ ปัจจัยระดับองค์กรในด้านผู้ร่วมงานความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับ และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานระดับ

ปานกลาง ยกเว้นความรักในงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย สำหรับผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างชั่วคราว ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลางได้แก่ ความรักในงาน ส่วนความสำเร็จในการทำงานและบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับน้อย ในส่วนของผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างประจำปัจจัยองค์กรด้านผู้ร่วมงานความรักในงาน ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานในระดับน้อย ส่วนปัจจัยด้านอื่นๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุข ในการทำงาน	พยาบาลเทคนิค และ วิชาชีพระดับ 3-6	พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 ขึ้นไป	ผู้ช่วยเหลือคนไข้ ลูกจ้างชั่วคราว	ผู้ช่วยเหลือคนไข้ ลูกจ้างประจำ
ปัจจัยระดับบุคคล				
- อายุ	-0.256	-0.30	0.009	0.108
- รายได้	-0.153	0.035	-0.071	0.107
- ระยะเวลาการทำงานใน สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระ เจ้าพระยา	-0.082	0.011	-0.032	-0.115
การรับรู้ภาวะสุขภาพ	0.375*	0.305**	0.173	0.182
ปัจจัยระดับองค์กร				
- ผู้ร่วมงาน	0.420**	0.356**	0.104	0.377**
- ความรักในงาน	0.369*	0.147**	0.302**	0.340**
- ความสำเร็จในการทำงาน	0.415**	0.554**	0.266**	0.356**
- แรงจูงใจในการทำงาน	0.222	0.284*	0.132	0.297*
- การเป็นที่ยอมรับ	0.466**	0.391**	0.165	0.226
- บรรยากาศองค์กร	0.480**	0.315**	0.229*	0.192

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

ปัจจัยที่มีผลและสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลแต่ละระดับ ในสถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จพระเจ้าพระยา ด้วยวิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression) สรุปได้ดังนี้

1. บรรยากาศองค์กรและระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพระดับ 3-6 นั่นคือ ผู้ที่รับรู้ว่ามีบรรยากาศองค์กรในการทำงานดี ระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นด้วย และปัจจัยทั้งสองสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงาน ร้อยละ 27.4 ($p < 0.05$ และ adjusted $R^2 = 0.274$)

2. ความสำเร็จในการทำงานและผู้ร่วมงาน เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ขึ้นไป นั่นคือ คนที่มีความสำเร็จในการทำงานและคนที่รับรู้ว่ามีผู้ร่วมงานมีการช่วยเหลือกันและยอมรับซึ่งกันและกัน จะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นด้วย และปัจจัยทั้งสองสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงาน ร้อยละ 33.6 ($p < 0.05$ และ adjusted $R^2 = 0.336$)

3. ความรักในงานและสถานภาพสมรส ความรักในงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างชั่วคราว โดยผู้ที่มีความรักในงานจะมีผลต่อความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่ไม่

ความรักในงาน ในขณะที่สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงาน นั่นคือ ผู้ที่มีสถานภาพโสด ม่าย/หย่า/แยก จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่ และทั้งสองปัจจัยสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงาน ร้อยละ 10.2 ($p < 0.05$ และ adjusted $R^2 = 0.102$)

4. ผู้ร่วมงานและระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของผู้ช่วยเหลือคนไข้ประจำ นั่นคือ ผู้ที่รับรู้ว่าคุณร่วมงานมีการช่วยเหลือกันและยอมรับซึ่งกันและกัน และผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น จะมีความสุขในการทำงานมากขึ้นด้วย และปัจจัยทั้งสองสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงาน ร้อยละ 18.7 ($p < 0.05$ และ adjusted $R^2 = 0.18$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในแต่ละระดับ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression)

ตัวทำนาย	B	S.E.	Beta	t	Sig.	R ²	Adj. R ²
พยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพ 3-6							
Constant	7.413	5.549		1.379	0.176	0.309	0.274
บรรยาการองค์กร	0.242	0.074	0.434	3.260	0.003		
ระดับการศึกษา	2.181	0.990	0.285	2.202	0.041		
พยาบาลวิชาชีพ 7 ขึ้นไป							
Constant	7.056	4.166		1.713	0.091	0.354	0.336
ความสำเร็จในการทำงาน	0.553	0.110	0.494	5.045	0.000		
ผู้ร่วมงาน	0.178	0.080	0.219	2.220	0.029		
ผู้ช่วยเหลือคนไข้ถูกจ้างชั่วคราว							
Constant	23.806	3.184		7.477	0.000	0.119	0.102
ความรักในงาน	0.296	0.101	0.275	2.931	0.004		
สถานภาพสมรส	-1.441	0.665	-0.203	-2.168	0.033		
ผู้ช่วยเหลือคนไข้ถูกจ้างประจำ							
Constant	16.756	3.103		5.387	0.000	0.211	0.187
ผู้ร่วมงาน	0.278	0.073	0.416	3.806	0.000		
ระดับการศึกษา	1.024	0.424	0.268	2.416	0.019		

วิจารณ์

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลที่มีตำแหน่งหน้าที่การทำงานแตกต่างกัน พบว่าพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานสูงที่สุด ซึ่งมีความสุขมากกว่าคนทั่วไป น้อยที่สุด คือ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ ลูกจ้างประจำ แต่ยังมีสุขเท่ากับคนทั่วไป นั่นเป็นเพราะว่าพยาบาลวิชาชีพวิชาชีพระดับ 7 ขึ้นไปมีรายได้สูงกว่าบุคลากรระดับอื่นๆ สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้สูงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่ำ⁸ ซึ่งเมื่อมีความพึงพอใจก็ทำให้มีความสุขในการทำงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าผู้ช่วยเหลือคนไข้ สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล พบว่าปัจจัยระดับองค์กรด้านความรักในงานและความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับ เป็นเพราะว่างานที่มีความก้าวหน้า ทำให้มีแรงจูงใจ พึงพอใจและมีความสุข⁹ ในส่วนของปัจจัยที่มีผลและร่วมคาดทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรแต่ละระดับ โดยในระดับผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างชั่วคราว ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความรักในงานและสถานภาพสมรส เนื่องมาจากบุคลากรกลุ่มนี้มีรายได้น้อยเมื่อเทียบกับบุคลากรระดับอื่น ดังนั้นหากไม่มีความรักในงาน ก็ไม่สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ในทางตรงกันข้ามหากมีความพึงพอใจในงาน ได้กระทำสิ่งที่ตนรักและชอบย่อมมีความสุข¹⁰ ในส่วนของสถานภาพสมรส พบว่าคนที่มิสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยในการทำงานสูงกว่าสถานภาพสมรสอยู่ อาจเนื่องมาจากผู้ที่มีสถานภาพโสด ย่อมมีอิสระทางจิตใจ ไม่ต้องกังวลกับการมีครอบครัว รับผิดชอบแค่ตนเอง ไม่ต้องรับผิดชอบต่อผู้อื่น¹¹ ในระดับผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างประจำ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ผู้ร่วมงานและระดับการศึกษา สำหรับ

พยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพระดับ 3-6 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศองค์กรและระดับการศึกษา นั่นคือ ถ้าเป็นบรรยากาศของความร่วมกันปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน¹² และระดับการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ตอบสนองความต้องการของตน ทำให้มีความสุข¹² ในระดับพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ขึ้นไป พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานและผู้ร่วมงาน การที่บุคคลทำงานจนประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามแนวคิดทฤษฎีของมาสโลว์¹³ ซึ่งความสุขในการทำงานของผู้นำทางการพยาบาลได้รับการสร้างเสริมจากแรงจูงใจเพื่อความสำเร็จ¹

สรุป

ผลการศึกษาทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรแต่ละระดับ ในระดับพยาบาลเทคนิคและพยาบาลวิชาชีพระดับ 3-6 ควรส่งเสริมในด้านบรรยากาศองค์กรและสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับพยาบาลวิชาชีพระดับ 7 ขึ้นไปควรมีการส่งเสริมในด้านความสำเร็จในการทำงานและผู้ร่วมงาน สำหรับผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างชั่วคราวส่งเสริมให้มีความรักในงาน ผู้ช่วยเหลือคนไข้ลูกจ้างประจำ ส่งเสริมในด้านผู้ร่วมงานและสนับสนุนให้ศึกษาต่อ

ข้อจำกัดของการวิจัย

ไม่สามารถแยกความสุขในการทำงานระหว่างพยาบาลผู้บริหารและพยาบาลระดับปฏิบัติการ เนื่องจากพยาบาลผู้บริหารมีจำนวนน้อย ดังนั้นควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลผู้บริหารเปรียบเทียบกับพยาบาลระดับปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านบุคลากร: ยอมรับบทบาทหน้าที่ของตนเอง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและมีส่วนร่วมในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญต่อบุคลากรอื่นๆ ในแต่ละระดับ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ เพื่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีเหมาะกับการทำงาน และควรจัดสรรเวลาการทำงานกับเวลาที่ให้กับครอบครัวให้สมดุล

2. ด้านองค์กร: องค์กรเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ดังนั้น จึงควรส่งเสริมให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน สนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน มีการยกย่องชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานดีเด่นจนประสบความสำเร็จ

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบุคลากรทางพยาบาลทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณอาจารย์เกษม ต้นติผลาชีวะ และอาจารย์ชัยฤทธิ์ กฤษณะ ที่กรุณาช่วยเรียบเรียงและให้คำปรึกษาแนะนำการเขียนนิพนธ์ฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Manion, Jo.. Joy at work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration 2003; 33 (12):652-655.
2. ลดาวัลย์ รวมเมฆ. ผู้บริหารการพยาบาล : บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2544; 13 (1):17-23.
3. กฤษดา แสงวงศ์. แนวทางการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์; 2545.
4. จุฑาภาณี กลิ่นเฟื่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต

การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2543.

5. สุวิริยา สุวรรณโคตร. คุณค่าของการพยาบาล. วารสารวิทยาลัยศรีมหาสารคาม 2545; 4(2): 8-16.

6. งานการเจ้าหน้าที่ สถาบันจิตเวชศาสตร์สมเด็จเจ้าพระยา. สถิติบุคลากรโอน ย้าย ลาออก ; 2551.

7. อภิชัย มงคล, วัชณี หัตถพนม, ภัสรา เศรษฐโชติศักดิ์, วรณประภา ชลอกุล, ละเอียด ปัญญาใหญ่. การศึกษาดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. ขอนแก่น: โรงพิมพ์ พระธรรมขันธ์; 2544.

8. เกษณี ขาวยั้งยืน. ปัจจัยด้านชีวิตสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหออภิบาลผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลศูนย์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร; 2546.

9. จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.

10. Diener E, Shu E, Oishi S. Recent finding on Subjective Well-Being. J of Clinical Psychology 1997; March[online]. Available from : // www.google.com[Accessed2008Sept22]

11. สุกกิจ อัครเบญจพล. ความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยรามคำแหง. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: หลักสูตรศึกษาศาสตร์ การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพคนรุ่นใหม่, มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2543.

12. พรรณิภา สืบสุข. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสูงในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2548.

13. Maslow, Abraham H. Motivation and Personality, 2nd editions. New York: Harper & Row Publishers; 1970: 35-58.