

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤต

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ

The related factors of work happiness among critical care nurse in an autonomous university hospital

อรพรรณ บุตรภูมพันธ์ ส.ม.* พิมพ์สุรางค์ เตชะบุญเสริมศักดิ์ ป.ด.** วาสนา พาวิน ป.ด.***

Orawan Bootthumpan M.Ph.* Pimsurang Taechaboonsermsak Ph.D** Wasana Lavin Ph.D***

บทความวิจัย

วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ

Journal of Nursing Science & Health

ปีที่ 42 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) 2562

Volume 42 No.2 (April-June) 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยระดับบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ชีวิตส่วนตัว ปัจจัยระดับครอบครัว ปัจจัยระดับองค์กรและแบบสอบถามความสุขในการทำงานจำนวน 178 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐอยู่ระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 67.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 6.7) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ($p < .05$) ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ลักษณะงาน สัมพันธภาพในครอบครัว สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารควรคำนึงปัจจัยดังกล่าวเพื่อส่งเสริมให้เกิดสมดุลในชีวิตและการทำงานของบุคลากรส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดการพัฒนาต่อไป

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน พยาบาลผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

Abstract

The objective was to assess work happiness among nurses in critical wards at the government university hospital. This subject included 178 among nursing staffs at critical wards. Data collection were conducted by using self-administered questionnaire. It was comprised of the demographic information, the balance between work and personal life questionnaire, the family factors questionnaire, the organization factors questionnaire and the happiness at work questionnaire. The results of this study showed that work happiness were a moderate level ($\bar{X}$ 67.3, S.D. 6.7). The factors significantly associated with the happiness at work were level of education, marital status, job characteristics, the relationship with family and workplace, job promotion, recognition and the environment of work. Therefore, all the executive group should encourage all factors for the nursing staffs to work-life balance and result in efficiency for further development.

keyword: work happiness, critical care nurses, university hospital

*Graduate Student in Master of Science (Public Health), Faculty of Public Health and Faculty of Graduate Studies, Mahidol University

**Department of Family Health, Faculty of Public Health, Mahidol University

***Critical care unit, Chakri Naruebodindra Hospital, Faculty of Medicine Ramathibodi hospital, Mahidol University

บทนำ

ความสุขในการทำงาน (work happiness) เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปรารถนา เพราะเวลาของชีวิตส่วนใหญ่อยู่ในที่ทำงาน¹ ความสุขนำมาซึ่งความเบิกบานใจ^{2,3} เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างพลังในการทำงาน ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อบุคคลทำงานด้วยใจเป็นสุขย่อมส่งผลที่ดีต่อองค์กร³ จากการศึกษาของ ออสวาร์ด และคณะ พบว่าคนที่มีความสุขในงานที่ทำมีผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นร้อยละ 12⁴ และการศึกษาของชาร์ตัน⁵ อธิบายความสุขในการทำงานได้จากประสบการณ์ด้านบวก (positive effect) ประสบการณ์ด้านลบ (negative effect) และความรู้สึกพึงพอใจในภาพรวมของชีวิต⁵

พยาบาลเป็นบุคลากรทางสุขภาพที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดในการให้บริการด้านสุขภาพ มีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ หากผู้ให้บริการไม่มีความสุขย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพ และบริการ^{6,7} จากการศึกษาในกลุ่มพยาบาลให้ความหมายความสุขในการทำงานหลากหลายรูปแบบ ตามการรับรู้ ความคิด และประสบการณ์⁸ ความสุขจะเกิดได้เมื่อบุคคลมีการปรับตัวกับการทำงานได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานดี มีความอบอุ่นปลอดภัย และได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน² เช่นเดียวกับการศึกษาในต่างประเทศ พบว่าพนักงานที่มีความสุขในการทำงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน⁸ และ ผลงานมีคุณภาพดีขึ้น^{4,9} เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร⁹ ในการทำงานเราใช้เวลามากกว่าหนึ่งในสามของชีวิตอยู่ในที่ทำงาน¹ เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานจึงส่งผลในระยะยาวทำให้เกิดการคงอยู่ในองค์กรนานขึ้น^{6,7}

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิขั้นสูงที่ต้องให้บริการผู้ป่วยซับซ้อนมาก พยาบาลวิชาชีพต้องทำหน้าที่หลายบทบาท การทำงานของพยาบาลมีความซับซ้อนต้องใช้การประสานงานกับหลายสาขาจึงทำให้เกิดความเครียด

ส่งผลให้พยาบาลเกิดการย้ายออกจากอาชีพ และหน่วยงาน¹⁰ จากการศึกษาของ วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ ได้ประมาณความต้องการพยาบาลในระหว่างปี พ.ศ. 2553-2562 จะเกิดการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ 33,112 คน¹¹ พยาบาลที่ทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤต ต้องดูแลและบริการผู้ป่วยหนักตลอดทุก ช่วงเวลาทำงาน ต้องใช้ทักษะการเฝ้าระวังผู้ป่วย เกิดความเครียดและวิตกกังวลในการทำงาน^{12,13} ซึ่งความเครียดและความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่ออารมณ์นอนหลับพักผ่อน¹⁴ ทำให้ฮอร์โมนเปลี่ยนแปลงเนื่องจากวงจรชีวิตที่เปลี่ยนไป^{15,16} และความสับสนวุ่นวายในการทำงาน พยาบาล การเร่งรีบให้การช่วยเหลือความต้องการของผู้ป่วยและญาติ ภาระงานที่มากต้องเผชิญกับผู้ป่วยที่มีอาการวิกฤต ยิ่งส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน และมีผลกับความสุขในการทำงาน¹⁰ นอกจากปัจจัยที่กล่าวมาแล้วนั้น โครงสร้างโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ เช่น การเปลี่ยนวิธีประเมินผลและความก้าวหน้าในงานเน้นผลงานเชิงคุณภาพ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เปลี่ยนไปเป็นพนักงานของรัฐแทนที่ข้าราชการ² ภาระงานและความรับผิดชอบที่หนัก ค่าตอบแทนน้อย รวมถึงความเสี่ยงของงาน และมีรายงานเกี่ยวกับความเบื่อหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิกฤต⁶ ซึ่งส่งผลให้พยาบาลกลุ่มนี้ลาออกเพิ่มขึ้น และส่งผลให้เกิดการขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาลตามมา¹⁷

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐว่ามีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยใดบ้าง เช่น ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับครอบครัว และปัจจัยระดับองค์กรเพื่อนำผลวิจัยนี้ใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลให้พยาบาลแผนกการดูแลผู้ป่วยวิกฤตมีความสุขในการทำงาน มีพลังในการพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

รวมถึงการคงไว้ซึ่งบุคลากรพยาบาลในองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

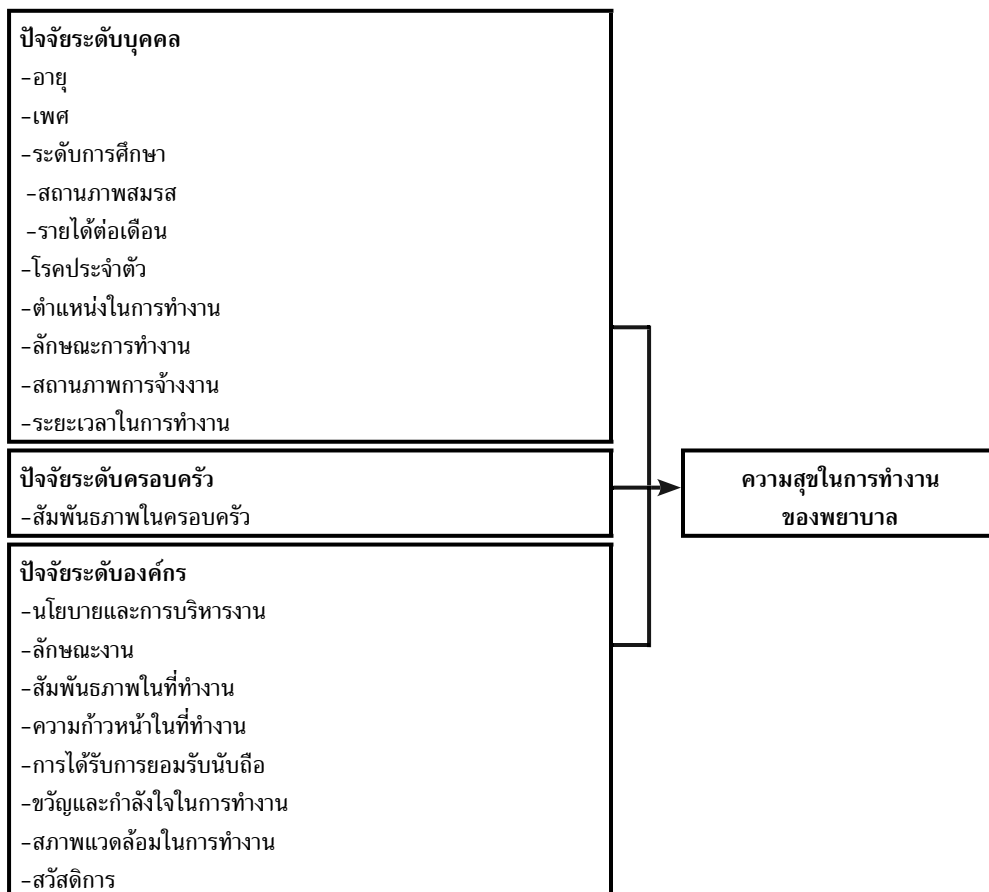
วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากการทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีตัวแปรต้น ได้แก่ 1.ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ

ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน โรคประจำตัว ตำแหน่งในการทำงาน ลักษณะการทำงาน สถานภาพการจ้างงาน และระยะเวลาในการทำงาน 2.ปัจจัยระดับครอบครัว ได้แก่ สัมพันธภาพในครอบครัว 3.ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการ โดยอ้างอิงจากแนวคิดและองค์ประกอบของความสุขของไดเนอร์ (Diener)¹⁸ และ ความสุข (Joy at work) ของแมนเนียน (Manion)¹⁹ ดังแสดงในแผนภาพที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือ ความสุขในการทำงานของพยาบาล



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือพยาบาลประจำที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐแห่งหนึ่ง จำนวน 230 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของเครชี และมอร์แกน²⁰ ดังนี้

$$n = \frac{X^2 N p (1 - p)}{e^2 (N - 1) + X^2 p (1 - p)}$$

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อน ของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้

X^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($X^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด p=0.5)

ได้กลุ่มตัวอย่าง 144 คน เพื่อป้องกันการไม่ส่งกลับแบบสอบถาม หรือ ตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วน จึงทำการเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีกร้อยละ 20 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 180 คน โดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ต่อเดือน โรคประจำตัว ตำแหน่งในการทำงาน สถานภาพการจ้างงานและ ระยะเวลาในการทำงาน เป็นต้น

2. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านครอบครัว ผู้วิจัยนำมาจากแบบประเมินความสุขในการทำงานของ นภัสชล รอดเที่ยง²¹ จำนวน 6 ข้อ ให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตั้งแต่คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด มีช่วงคะแนนของแบบสอบถาม 6-30 คะแนน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.65

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับองค์กร ผู้วิจัยนำมาจากแบบประเมินความสุขในการทำงานของ นภัสชล รอดเที่ยง²¹ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน 8 ข้อ, ลักษณะงาน 10 ข้อ, สัมพันธภาพในที่ทำงาน 8 ข้อ, ความก้าวหน้าในที่ทำงาน 5 ข้อ, การได้รับการยอมรับนับถือ 5 ข้อ, ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน 7 ข้อ, สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 7 ข้อ และสวัสดิการ 5 ข้อ ให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตั้งแต่คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด มีช่วงคะแนนของแบบสอบถาม 5-50 คะแนน โดยนโยบายและการบริหารงาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.75, ลักษณะงานค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.72, สัมพันธภาพในที่ทำงานค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.73, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.69, การได้รับการยอมรับนับถือค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.62, ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.73, สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.74, สวัสดิการ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.67

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยนำมาจากแบบประเมินความสุขในการทำงานของ นภัสชล รอดเที่ยง²¹ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต 7 ข้อ , ความพึงพอใจในงาน 9 ข้อ และอารมณ์ของท่านต่องาน/การปฏิบัติงาน 5 ข้อ ให้คะแนนแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตั้งแต่คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด มีช่วงคะแนนของแบบสอบถาม 5-45 คะแนนโดยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ของท่านต่องาน/การปฏิบัติงานได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.71, 0.83 และ 0.76 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดของการวิจัย และขอความยินยอมก่อนให้ตอบแบบสอบถาม เมื่อผู้เข้าร่วมวิจัยยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและเซ็นใบยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยแล้ว ส่งแบบสอบถามพร้อมใส่ซองปิดผนึก รวมทั้งหมด 180 ฉบับ โดยมีอัตราการตอบกลับแบบสอบถาม 178 ฉบับ (ร้อยละ 98.89) เก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2556 ถึง 28 มกราคม 2556

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ภายหลังจากที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล โดยได้รับการอนุมัติเลขที่โครงการเลขที่ 2555/492 (ID 11-55-01ย) ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บและรวบรวมข้อมูล แจ้งสิทธิการตอบหรือไม่ตอบแบบสอบถาม รวมถึงสามารถยุติการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา โดยข้อมูลของผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกเก็บและปกปิดรายชื่อไว้เป็นความลับและจะนำเสนอผลเป็นภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เพื่อบรรยายลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและใช้การวิเคราะห์เชิงอนุมานไคสแควร์ (Chi-square) เพื่อทดสอบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลรามาธิบดี กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 94.4 และ 5.6 ตามลำดับ) อายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 67.9) มี

สถานภาพโสด (ร้อยละ 89.8) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 46.6) โดยพบว่ารายได้เฉลี่ยเท่ากับ 24,839 บาท การปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในสายการทำงานด้านบริการ (ร้อยละ 98.9) ลักษณะการทำงานแบบคงกะบาย-ดึก (ร้อยละ 96.1) สถานภาพการจ้างงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 97.8) ระยะเวลาที่ทำงานในหอผู้ป่วยวิกฤตอยู่ระหว่าง ≤ 5 ปี (ร้อยละ 61.2) ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลรามาธิบดีภายใต้กำกับของรัฐแห่งนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=67.3$ คะแนน, S.D. = 6.7) (คะแนนอยู่ระหว่าง 21-105 คะแนน) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าด้านความพึงพอใจในชีวิตคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=27.0$ คะแนน, S.D. = 3.3) (คะแนนอยู่ระหว่าง 7-35 คะแนน) ด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=34.8$ คะแนน, S.D. = 3.7) (คะแนนอยู่ระหว่าง 9-45 คะแนน) ด้านอารมณ์ต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=19.7$ คะแนน, S.D. = 2.7) (คะแนนอยู่ระหว่าง 5-25 คะแนน) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานรายด้าน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต ได้แก่ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ($p<.001$) ส่วนปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ย/เดือน โรคประจำตัว ตำแหน่งในการทำงาน ลักษณะการทำงาน สภาพการจ้างงาน ระยะเวลา และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ($p>.05$)

2. ปัจจัยด้านครอบครัว พบว่า สัมพันธภาพในครอบครัวของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ($p<.05$)

3. ปัจจัยด้านองค์กร พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าใน

ที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($p<.05$) มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนนโยบายและการบริหาร ชวัญ/กำลังใจในการทำงาน และสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ($p>.05$)

ตารางที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ศึกษากับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤต

ตัวแปรอิสระ	จำนวน	ร้อยละ	X^2	p-value
ปัจจัยด้านบุคคล				
ระดับการศึกษา				
ปริญญาตรี	157	88.2	7.519	0.023*
ปริญญาโท	21	11.8		
สถานภาพสมรส				
โสด	160	89.8	10.928	0.027*
คู่	17	9.6		
หม้าย	1	0.6		
ปัจจัยด้านครอบครัว		25.5	14.792	0.001*
ปัจจัยด้านองค์กร				
ลักษณะงาน		36.7	21.298	0.001*
สัมพันธภาพในที่ทำงาน		32.3	16.968	0.001*
ความก้าวหน้าในที่ทำงาน		16.5	17.681	0.001*
การได้รับการยอมรับนับถือ		18.6	14.621	0.001*
สภาพแวดล้อมในการทำงาน		22.1	14.621	0.006*

* $p<.05$

การอภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตอยู่ในระดับคะแนนปานกลาง (67.3 คะแนน) และในการอภิปรายผลจากการศึกษาผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตดังนี้

ปัจจัยด้านบุคคล

ปัจจัยด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ผลที่ได้สอดคล้องกับการศึกษา

ของปนัดดา บุญวัฒน์³ พบว่ากลุ่มที่มีการศึกษาสูงจะมีการพัฒนาตนเองมีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเมื่อพบปัญหาสามารถแก้ไขได้มีผลกับความภาคภูมิใจในการทำงาน มีผลให้ทำงานแล้วมีความสุข จากการศึกษานี้ของเจสซิกา โจนส์²² กล่าวว่าไว้ว่าความสุขเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในงาน ความสุขเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เราสามารถควบคุมได้ เมื่อสามารถควบคุมการเข้าถึงศักยภาพของตนเองได้จึงมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน

ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพสมรสคู่ มีความ

สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา โดยพบว่ากลุ่มที่มีสถานภาพสมรสคู่มีความสามารถปรับตัวได้เร็ว และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน⁹ โดยกลุ่มที่มีสภาพสมรสคู่เมื่อมีปัญหาจะมีที่ปรึกษาปัญหาจากการทำงานมีที่ระบายความเครียดส่งผลให้ลดความเครียดจากการทำงานได้³

ปัจจัยด้านครอบครัว

ปัจจัยด้านครอบครัวจากการศึกษาพบว่าสัมพันธภาพในครอบครัวมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่าการได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวเมื่อประสบกับปัญหามีครอบครัวคอยเป็นกำลังใจ²³ การเผชิญกับปัญหา เช่น ในขณะที่ทำงานบุคคลมีที่ปรึกษา มีที่ระบาย มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงเป็นกำลังใจที่ดีทำให้บุคคลสามารถเผชิญกับอุปสรรคในชีวิตได้^{3,10} และเมื่อการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัว สามารถทำกิจกรรมส่วนตัว ทำงานอดิเรกที่ชอบ มีผลทำให้ชีวิตดำเนินไปอย่างมีความสุข³

ปัจจัยด้านองค์กร

ปัจจัยด้านองค์กรจากการศึกษาพบว่า ลักษณะงานสัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา โดยการทำงานที่เปิดโอกาสให้บุคคลมีส่วนร่วมวางแผน สนับสนุนให้เกิดการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ ส่งผลให้บุคคลทำงานด้วยความสบายใจไม่เครียดรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน สัมพันธภาพที่ดี ทำให้เกิดความรู้สึกดีในการทำงานร่วมกันและมีความสุขในการทำงาน²³ สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา^{11,24} พบว่าความรู้สึกของคนทำงานเมื่อเกิดบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพิ่มความท้าทายและ สร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน⁹ เมื่อผลงานออกมาดีผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภูมิใจในผลงาน²⁴ ความรู้สึกของคนทำงานเมื่อ

เกิดบรรลุเป้าหมายที่วางไว้สร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน¹⁰ จากการศึกษาในพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤตให้ความคิดเห็นไว้ว่าการอยู่ร่วมกันในที่ทำงาน โดยผู้ร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นความสุข ความสบายใจ อบอุ่นใจ และทำให้เกิดความอยากทำงานให้กับองค์กรต่อไป²

ข้อจำกัดในการศึกษา

การศึกษานี้มีข้อจำกัดด้านบริบทการศึกษาเพียงแห่งเดียวโดยเป็นกลุ่มพยาบาลในแผนกผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐเพียงโรงพยาบาลเดียว การนำข้อมูลมาเสนอบรรยายยังคงมีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถอ้างอิงถึงกลุ่มพยาบาลบริบทอื่นได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่ปรารถนาของพยาบาลโดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัว และปัจจัยด้านองค์กร การที่พนักงานทำงานอยู่ในองค์กรที่มีความสุขนั้นว่ามีความสำคัญต่อองค์กร จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลรามธิบดีอยู่ในระดับปานกลาง สิ่งที่ควรศึกษาต่อไปคือ

1. นำผลที่ได้ศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมปัจจัยด้านองค์กร เช่น เปิดโอกาสให้พยาบาลมีส่วนร่วมวางแผน สนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ สร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน เมื่อผลงานออกมาดีผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความภูมิใจในผลงาน และในการอยู่ร่วมกันในที่ทำงาน โดยผู้ร่วมงานช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นความสุข ความสบายใจ อบอุ่นใจ และทำให้เกิดความอยากทำงานให้กับองค์กรพยาบาลต่อไป

2. ทำการศึกษาวิจัยในบุคลากรพยาบาลทุกระดับของโรงพยาบาล และในกลุ่มผู้ป่วยวิกฤต

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้และพัฒนาองค์กรต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณกลุ่มพยาบาลแผนกผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลรามธิบดีทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

References

1. Steel J, Luyten J, Godderis L. Occupational Health: the global evidence and value. [on internet].2018 [cited 2018 Oct 10]. Available from: https://www.som.org.uk/sites/som.org.uk/files/Occupational_Health_the_Global_Value_and_Evidence_April_2018.pdf.
2. Wannapin T, Wiserith W. Happiness at work of professional nursing staffs in an autonomous university hospital. Rama Nurs J 2012;18(1): 9-23. (in Thai)
3. Bunyawat P, Mekrungrongwong S. Factors effecting the happily working amongst health personnel working in Taphanhin District, Pichit Province. Journal of Nursing Science & Health 2018;41(2):48-57. (in Thai)
4. Oswald AJ, Eugenio P, Daniel S. Happiness and productivity. J Labor Econ 2015; 33(4):789-822.
5. Sharon AS. Smiles 1: The differentiating quotient for happiness at work [on internet].2011 [cited 2018 October 22]. Available from: www.happiestminds.com.
6. Mazurenko O, Gupte G, Shan G. Analyzing U.S. nurse turnover: Are nurses leaving their jobs or the profession itself? J Hosp Adm 2015;4(4): 48-56.
7. Mahdi AF, Mohamad ZZ, Roslan MMr, Ahamad AS, Sulaiman AA. The relationship between job satisfaction and turnover intention. Am J Appl Sci 2012;9(9):1518-26.
8. Pimpaporn T, Pasunon P. Work happiness component of operating staff in hotel business, Pattaya City. SUJ Thai 2016;9(1):121-39. (in Thai)
9. Talasaz ZH, Saadoldin SN, Shakeri MT. The relationship between job satisfaction and job performance among midwives working in healthcare centers of mashhad, Iran. J Midwifery Reprod Health 2014;2(3):157-64.
10. Boonyachotima R, Pompol W, Pojanasit S, Thongnat O, Borrisut S. The happiness exploration of staffs in trauma and emergency nursing department, Phramongkutklao hospital. Royal Thai Army Nurses 2014;15(2):252-60. (in Thai)
11. Srisuphan W, Swangdee K. Policy to solve the problem of shortage of nurses. in Thailand. Thai J Nurs. Res 2012;27(1):1-8. (in Thai)
12. Johan S, Sarwar H, Majeed I. To identify the causes of stress among nurses working in Intensive care unit of Ittefaq hospital Lahore. Int J Soc Sc Manage 2017;4(2):96-109.
13. Latifzadeh S, Zarea K. Occupational stress and its related factors in nurses working in intensive care units of educational hospitals in Ahwaz, Iran. JNASCI 2015;4(4):483-7.
14. Momeni BB, Shafipour V, Esmaeili R, Charati JY. The relationship between the quality of work life and sleep in nurses at the intensive care units of teaching hospitals in Mazandaran, Iran J Nurs

- midwifery Sci 2016;3(1):28-34.
15. Elisabeth Flo. Sleep and health in shift working nurses. [Dissertation for the degree philosophiae doctor] University of Bergen Norway; 2012.
 16. Andreoli CP, Martino MM, Medeiros KK, Pasetti KF. Circadian rhythm of body temperature and chronotype in night shift students and workers. *Int Arch Med* 2017;10(50):11-8.
 17. Khunthar A. The impacts and solutions to nursing workforce shortage in Thailand, *Am J Nurs*, 2014; 32(1):81-90. (in Thai)
 18. Diener E. New Directions in subjective well-being research: The cutting edge. *Indian J Clin Psychol* 2000; 27: 21-33.
 19. Manion J. Joy at work: Creating a positive work place. *J Nurs Adm* 2003;33(12):652-5.
 20. Krejcie VR, Morgan WD. Determining sample size for research activity. *Educ Psychol Meas* 1970; 30, 607-10.
 21. Napatchon R. Factors influence on happiness at work among personnel in north- eastern regional health promotion center [Master of Public Health Program] Nakorn Pathom : Mahidol university; 2007.
 22. Jones JP. Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success. The Atrium, Southern Gate: A John Wiley & Sons; 2010.
 23. Khunphet S, Binyala H. Factors associated with happiness in working of professional nurses in operating room at Tertiary hospital of Southern Thailand. *TNUJR* 2017;4(2):69-80. (in Thai)
 24. Jintanawalee N. Happiness at work among the professional nurses in hospital Changwat Samutsakorn. [Thesis] Nakhon Pathom: Silpakorn University; 2010. (in Thai)