วารสารพยาบาลตำรวจ
Journal of The Police Nurses

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี[1]

FACTORS INFLUENCING HAPPINESS IN WORK PLACE OF PROFESSIONAL NURSES, COMMUNITY HOSPITAL, SURAT THANI PROVINCE

เบญจพร ก้องบูลยาพงษ์[2] ดวงกมล ปิ่นเฉลียว[3]
Benjaporn Kongbunyapong Duangkamol Pinchaleaw
[1]วิทยานิพนธ์ ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
[2]นิสิตปริญญาโท แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
[3]รองศาสตราจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
Sukhothai Thammathirat Open University

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสุขในการทำงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี คำนวณขนาดตัวอย่างโดยวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นจำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วนคือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) บรรยากาศองค์การ 3) ความฉลาดทางอารมณ์ และ 4) ความสุขในการทำงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามทั้งฉบับ (S-CVI) ส่วนที่ 2, 3, และ 4 เท่ากับ .89, .89, และ .95 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราคของแบบสอบถามส่วนที่ 2, 3, และ 4 เท่ากับ .97, .93, และ .86 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =3.69, S.D.=.41) 2) บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขของในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r=.59 และ .58 ตามลำดับ) บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46 (R^2 = .46)

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลชุมชน

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study 1) the level of happiness in the work place, 2) the relationship between personal factors, organizational climate and emotional quotient of happiness in the work place of professional nurses, and 3) the predicting factors of happiness in the work place of professional nurses at Community Hospital, Surat Thani Province. The sample of this study composed of 160 the professional nurses at Community Hospital, Surat Thani Province. The sample size was calculated by power analysis and selected by the stratified random sampling technique. Questionnaires were used as research instruments consisting of four parts: 1) personal factors, 2) organizational climate, 3) emotional quotient and 4) happiness in the work place of professional nurses. Content validity was verified by five experts and the Scale–Content Validity Index were .89, .89, and .95 respectively. The Cronbach's Alpha reliability coefficients of the second to the fourth parts of questionnaires were .97, .93, and .86 respectively. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows. 1) Professional nurses rated their happiness in the work place at a high level. 2) There were significantly positive correlations between organizational climate and emotional quotient with happiness in the work place at a high level. (r=.59, .58 respectively, $p < .05$). Both organizational climate and emotional quotient could predict 46% of happiness in the work place and of professional nurses (R^2=.46).

Keywords : happiness in work place, professional nurses, Community Hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่จะมีความสุข ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ไม่สามารถทำงานอย่างมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่จะมีความทุกข์ (ศศิวิมล เพชรเสน, 2550) กล่าวคือ ผู้ที่ไม่มีความสุขในการทำงานจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ ไม่อยากทำงาน รู้สึกไม่พึงพอใจในชีวิต จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานและคุณภาพชีวิต ในขณะที่ผู้ที่มีความสุขในการทำงานจะทำให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นทำงาน มีความรับผิดชอบ พึงพอใจในงานที่ทำ และมีพลังที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลผลิตในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ศศิวิมล เพชรเสน, 2550) จากแนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener (2003) ที่ว่า ความสุข เป็นอารมณ์ของความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต ประกอบด้วย ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ด้านบวก และอารมณ์ด้านลบต่อการทำงาน ซึ่งความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะความสุขในการทำงาน

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นสถานบริการที่ให้บริการทั้งในระดับปฐมภูมิและระดับทุติยภูมิ พยาบาลวิชาชีพต้องทำหน้าที่หลายบทบาท ทั้งงานประจำที่เป็นภารกิจหลักคือให้บริการแก่ผู้ป่วย/ผู้รับบริการ ซึ่งต้องให้บริการแก่ผุ้ป่วยที่หลากหลายโรคและมีความซับซ้อน ภาระงานที่มาก จำนวนผู้รับบริการที่ไม่ได้สัดส่วนกับอัตรากำลังของพยาบาลที่มีอยู่ และการทำงานในระดับที่เกินหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะนอกเวลาราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่แทนวิชาชีพอื่น ก่อให้เกิดความกดดัน ความคับข้องใจ และความเครียดแก่พยาบาลวิชาชีพ ทำให้เกิดผลลัพธ์ในทางลบต่อการทำงาน ความพึงพอใจในงานลดต่ำลง อันจะนำไปสู่การไม่มีความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรจะมากหรือน้อยต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการได้แก่ บรรยากาศองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การที่ดีจะเอื้ออำนวยแก่สมาชิกขององค์การในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจต่อกัน ทำให้บุคคลแสดงออกและพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจและเกิดความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพงานที่ดี (Litwin & Stringer, 1968) และความฉลาดทางอารมณ์ทำให้บุคคลสามารถตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจ บริหารหรือจัดการกับอารมณ์ตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Goleman, 1998) โดยเฉพาะงานบริการพยาบาล ที่ต้องติดต่อประสานงานกับผู้คนทั้งผู้รับบริการ ผู้ร่วมงานในองค์กร จึงต้องใช้ทักษะในการเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของผู้ร่วมงาน/ผู้รับบริการ บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นคนที่สามารถรับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถปรับตัวและเผชิญปัญหาและอุปสรรคได้ มีความยืดหยุ่น จึงมักประสบความสำเร็จ มีความพึงพอใจในชีวิต และมีความสุขในการทำงาน (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551) นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ มีหลายการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2547; ชุติกาญจน์ เปาทุย, 2553; พรพนา พัวรักษา, 2554)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ว่ามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่ มากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และสร้างเสริมบรรยากาศ

องค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขในการทำงาน สามารถธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
3. ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี
4. ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยนอกและหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป

ตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยนอกและหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 18 แห่ง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิเคราะห์อำนาจการทดสอบ (power analysis) ได้ตัวอย่างจำนวน 146 คน และเพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายหรือไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างอีกร้อยละ 10 รวมทั้งหมด 160 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามบรรยากาศองค์การสร้างขึ้นโดยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของ Litwin & Stringer (1968) จำนวน 37 ข้อ มีค่าความตรงและความเที่ยงเท่ากับ .89 และ .97 3) แบบสอบถามความฉลาดทางอารมณ์ สร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman (1988) จำนวน 27 ข้อ มีค่าความตรงและความเที่ยงเท่ากับ .89 และ .93 และ 4) แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สร้างขึ้น โดยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของ Diener (2003) จำนวน 20 ข้อ มีค่าความตรงและความเที่ยงเท่ากับ .95 และ .86 แบบสอบถามส่วนที่ 2–4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนแต่และข้อคำถาม ตั้งแต่ 1-5 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง เห็นด้วยมากที่สุด และแปลผลคะแนนเป็น 5 ระดับ (ประคอง กรรณสูตร, 2542) 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, และ 1.00–1.49 หมายถึง ระดับต่ำมาก

การพิทักษ์สิทธิ์ วิจัยครั้งนี้ผ่านการอนุมัติการเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เลขที่ 82/2557 โดยก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาและการพิทักษ์สิทธิของตัวอย่าง โดยตัวอย่างมีสิทธิที่จะตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยส่งแบบสอบถามให้แก่ตัวอย่างด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและสามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไป ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ เดือนกันยายน 2557 ถึง เดือนตุลาคม 2557

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติไคสแควร์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

1. ตัวอย่างจำนวน 160 คน มีอายุเฉลี่ย 39.91 ปี (น้อยที่สุด 23 ปี และ มากที่สุด 53 ปี) จบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 92.50 สถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 66.30 ทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพอยู่ในช่วง 11–20 ปี ร้อยละ 47.5 เฉลี่ย 14.74 ปี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 8.34 ปี มีรายได้มากกว่า 30,001 บาท ร้อยละ 46.80 และส่วนใหญ่มีรายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ คิดเป็นร้อยละ 41.30

2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =3.69, S.D.=.41) โดยอารมณ์ทางบวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ อารมณ์ทางลบ ($\overline{X}$ =4.05, 3.90, 3.74, และ 3.08 ตามลำดับ) ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรายด้านและโดยรวม (n = 160)

ลำดับ	ความสุขในการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ
1	อารมณ์ทางบวก	4.05	.54	สูง
2	ความพึงพอใจในงาน	3.90	.55	สูง
3	ความพึงพอใจในชีวิต	3.74	.56	สูง
4	อารมณ์ทางลบ	3.08	.67	ปานกลาง
	โดยรวม	3.69	.41	สูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับบรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r=.59 และ .58, $p < .01$) ดังแสดงในตาราง 2 และ 3

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างอายุ ประสบการณ์การทำงาน บรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 160)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	*p*-value	ระดับความสัมพันธ์
อายุ	.05	.52	ไม่มีความสัมพันธ์
ประสบการณ์ทำงาน	.02	.76	ไม่มีความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์การ	.59	.00*	สูง
ความฉลาดทางอารมณ์	.58	.00*	สูง

* $p < .01$

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 160)

ตัวแปร	λ^2	df	*p*-value	Cramer's V	Phi	ระดับความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา	6.44	1	.01*	.20	.20	ต่ำ
สถานภาพสมรส	.44	1	.51**	.05	.05	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	2.42	1	.12**	.12	.12	ไม่มีความสัมพันธ์

*$p < .05$, **$p > .05$

4. ตัวแปรที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46 โดยที่ตัวแปรบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 35 เมื่อเพิ่มตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 11 (แสดงในตาราง 4) และแสดงในรูปสมการถดถอยได้ ดังนี้

รูปคะแนนดิบ คือ $\hat{y} = .96 + .30$ (บรรยากาศองค์การ) + .42 (ความฉลาดทางอารมณ์)

รูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z_y = .40$ (บรรยากาศองค์การ) + .38 (ความฉลาดทางอารมณ์)

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนายกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (n=160)

ตัวแปรทำนาย	R^2	R^2 change	b	SE	Beta	t	*p*-value
บรรยากาศองค์การ	.35	.35	.30	.05	.40	5.99	.00***
ความฉลาดทางอารมณ์	.46	.11	.41	.07	.38	5.69	.00***
Constant .96 R = .68 R^2 = .46							

***F=65.99, $p < .01$

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ =3.69, S.D.=.41) สอดคล้องกับการศึกษาของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2547) และ รัตติกรณ์ มูลเครือคำ (2554) พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีทุกแห่งเป็นโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลและเป็นที่ยอมรับของสังคม จึงมีจำนวนผู้มารับบริการเพิ่มขึ้นทุกปี และการที่ตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีถึงร้อยละ 70 ซึ่งถือเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีประสบการณ์มากมาย ทำให้สามารถ ตัดสินใจทางคลินิกได้ดีและรวดเร็ว จึงป้องกันและแก้ไขไม่ให้เกิดปัญหากับผู้ป่วยได้ สามารถบริหารจัดการ สอน ชี้แนะ รวมทั้งเป็นแบบอย่างแก่พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่าได้เป็นอย่างดี (Benner, 1984) ทำให้มีความมั่นใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือให้ผู้ป่วยปลอดภัย ตัวอย่างจึงภาคภูมิใจต่องานที่ตนเองปฏิบัติ และพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ มองว่างานที่ทำมีประโยชน์และมีคุณค่า รู้สึกรักและผูกพันในงานที่ปฏิบัติอยู่ พึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ และรู้สึกมีความสุขในการทำงาน Diener (2003) กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงานเนื่องจากได้กระทำในสิ่งที่ตนรักและพึงพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ส่งผลต่ออารมณ์ทางบวกมากกว่าทางลบ

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงทุกด้าน โดยด้านอารมณ์ทางบวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อธิบายได้ว่า งานการพยาบาลเป็นงานที่ให้บริการในการดูแลรักษาผู้เจ็บป่วยหรือประชาชนทั่วไป ให้หายจากความเจ็บป่วยหรือคลายความทุกข์ โดยเฉพาะวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง และปฏิบัติอยู่บนพื้นฐานของจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พยาบาลจะต้องใช้ความรู้และทักษะจากประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการดูแลรักษาผู้ป่วยให้หายจากความเจ็บป่วย และต้องมีความอดทน เมตตากรุณา เอื้ออาทร ซื่อสัตย์ และต้องทำในสิ่งที่ถูกต้อง จึงจะทำให้ผู้ป่วยเกิดความศรัทธา ไว้วางใจ และให้ความร่วมมือในการรักษา ด้วยเหตุนี้ตัวอย่างจึงรู้สึกภูมิใจที่เป็นคนทำงานด้วยความซื่อสัตย์และตรงไปตรงมา รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตรู้ว่างานที่ทำมีคุณค่าและมีคุณประโยชน์ต่อสังคม และยังรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่ท้าทาย สนุกสนานไม่น่าเบื่อเกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน สอดคล้องคำกล่าวของ Diener (2009) ที่ว่า เมื่อเกิดเหตุการณ์ที่ดีขึ้นบุคคลจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกในความรู้สึกทางบวก มีความรู้สึกสุขสำราญ มีความกระตือรือร้น มีพลังที่จะทำงาน ส่วนด้านความพึงพอใจในงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าเมื่อตัวอย่างมีความรู้สึกทางบวกในการทำงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในงานตามมา อีกทั้งทำงานมาเป็นระยะกว่า 10 ปี จึงรู้สึกรักและผูกพันในงานที่ทำอยู่ พอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่ง Diener (2009) กล่าวว่า บุคคลจะเกิดความสุขจะต้องเกี่ยวข้องกับการรับรู้ทางบวกของทุก ๆ ด้านในชีวิต โดยเฉพาะความพึงพอใจในงาน หากบุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกพึงพอใจหรือมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ และส่งผลต่อผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจในชีวิตมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน อธิบายได้ว่า ตัวอย่างได้ก้าวเข้ามาสู่วิชาชีพพยาบาลซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ มีเป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงาน มีหน้าที่การงานมั่นคง มีรายได้ที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน รู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่มีคุณค่า และมีความพึงพอใจในวิชาชีพ (Manion, 2003) ตัวอย่างจึงรู้สึกพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จในชีวิต และมีชีวิตที่สุขสงบ ตัวอย่างจึงมีความพึงพอใจในชีวิต และอารมณ์ด้านลบของตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า สภาพการทำงานของพยาบาล

วิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีผู้รับบริการเพิ่มมากขึ้น อัตรากำลังของพยาบาลที่ไม่เหมาะสมเมื่อเทียบกับจำนวนผู้รับบริการและภาระงาน รวมทั้งการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่แทนวิชาชีพอื่นพร้อม ๆ กับที่ต้องทำงานที่เป็นภารกิจหลักด้วย ทำให้เกิดความรู้สึกคับข้องใจ ไม่สบายใจ ตัวอย่างรู้สึกไม่อยากทำงาน รู้สึกว่างานที่ทำจำเจ น่าเบื่อ และเมื่อทำงานไม่ประสบความสำเร็จจะรู้สึกผิดหวัง เป็นทุกข์ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่เหมาะสมของเพื่อนร่วมงานหรือผู้รับบริการ แสดงให้เห็นว่าพยาบาลรับรู้ถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าของวิชาชีพการพยาบาลว่าต้องกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ดังนั้น หากพยาบาลไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ทำให้อารมณ์ทางลบมากกว่าอารมณ์ทางบวก จะทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า อายุของตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 35 อยู่ในช่วง 39-46 ปี เป็นวัยผู้ใหญ่ มีความรับผิดชอบในงาน มีความเชี่ยวชาญทั้งการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพพยาบาล ทักษะในการแก้ไขปัญหาอย่างดี และจากการที่โรงพยาบาลจะต้องพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐานโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพทุกระดับไม่ว่าอายุมากหรืออายุน้อย ต้องมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ดังนั้นไม่ว่าตัวอย่างจะมีอายุมากหรือน้อยก็ไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ประสบการณ์ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเป็นเอกพันธ์สูง กล่าวคือ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ถึงร้อยละ 70 ซึ่งจัดเป็นพยาบาลผู้เชี่ยวชาญ มีประสบการณ์มากมาย ทำให้สามารถคาดการณ์ถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับผู้ป่วยได้ แม้ว่าในบางสถานการณ์พยาบาลวิชาชีพทุกระดับ ต้องรับผิดชอบงานหลายอย่างพร้อมกัน ทั้งที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีหรือน้อยกว่า 10 ปี ก็สามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐาน ดังนั้นประสบการณ์ในการทำงานของตัวอย่างไม่ว่าจะมากหรือน้อย จึงไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า การศึกษาเป็นแหล่งประโยชน์ ในการปรับตัวที่จะช่วยเพิ่มทักษะในการแก้ปัญหาของบุคคล ทำให้บุคคลมีความเชื่อมั่น เพิ่มความสามารถและศักยภาพของบุคคลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่า (Newstrom & Davis, 2002)

สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า ผู้ที่แต่งงานมีคู่จะมีระดับความสุขสูงกว่าเมื่อเทียบกับคนโสดหรือคนที่หย่าร้าง (Diener, 2009) ผู้ที่แต่งงานแล้วจะ มีที่ระบายความไม่สบายใจ ความคับข้องใจ หรือปรึกษาปัญหาที่เกิดจากการทำงาน มีการช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา จะช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (เกษิณี ขาวยั่งยืน, 2546) และการศึกษาครั้งนี้ตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 66.30

รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ตั้งแต่ 20,000 บาทขึ้นไปร้อยละ 91.20 และรายได้เพียงพอในการใช้จ่ายต่อเดือนไม่มีหนี้สิ้น ซึ่ง Jacobs & Gerson (2001) กล่าวว่ารายได้ที่เพียงพอจะทำให้สามารถตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานในชีวิต และฐานะทางสังคมได้ดี จะช่วยลดการรับรู้ต่อภาวะความเครียด และเพิ่มระดับความสุขในการดำเนินชีวิต

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นสิ่งแวดล้อมขององค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมมีอิทธิพลต่อการจูงใจและการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ (Litwin &Stringer, 1968) ความพึงพอใจและความสุขในการทำงานส่งผลให้เกิดคุณภาพงานที่ดี บรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงานคือ การสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น สนับสนุนและเกื้อกูลกัน และมุ่งดูแลบุคคลในองค์กร (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544) โดยบรรยากาศองค์การที่ตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดคือ เอกลักษณ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลในองค์การ เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้ก่อตั้งมานานกว่า 20 ปี พยาบาลวิชาชีพทุกระดับ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพจนได้รับการรับรองจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีส่วนทำให้องค์การประสบความสำเร็จ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังนั้นบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของวิชาชีพพยาบาล ทำให้เกิดความพึงพอใจและพัฒนาไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ (Shave & Lacey, 2003)

4. ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า ลักษณะงานพยาบาลต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ ทั้งผู้ป่วย ญาติ และผู้ร่วมงาน จึงทำให้ได้ฝึกฝนในการเผชิญกับอารมณ์ต่าง ๆ ของบุคคลอยู่เสมอ ซึ่งส่วนใหญ่ตัวอย่างอยู่ในวัยผู้ใหญ่ ถือเป็นวัยที่มีพัฒนาการทางอารมณ์ที่สมบูรณ์ จึงมีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักและเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถปรับตัวในที่ทำงานและผู้อื่นได้ดี จากประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ทำให้ตัวอย่างสั่งสมประสบการณ์ทำงานและประสบการณ์ชีวิต สามารถบริหารจัดการอารมณ์ตนเองได้ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และวิชาชีพพยาบาลนั้นจัดอยู่ในกลุ่มงานที่ผู้ปฏิบัติต้องมีระดับความฉลาดทางอารมณ์ที่สูง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2551)

5. ตัวแปรที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานีคือ บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ โดยสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 46 และบรรยากาศองค์การ สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 35 แสดงว่า บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล และเมื่อเพิ่มตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์เข้าไปในสมการทำนาย สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 46 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ จะส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ศึกษาเชิงลึกของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่และแผนก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานขององค์การในการจัดทำรูปแบบการสร้างความสุขให้เกิดแก่พยาบาล

2. การศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล บุคลิกภาพ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

เกษิณี ขาวยั่งยืน. (2546). *ปัจจัยด้านชีวสังคมและจิตลักษณะบางประการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์* (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาพัฒนาการ). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของ*

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพยาบาล). คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชุติกาญจน์ เปาทุย. (2553). *ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช* (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปกร.

ประคอง กรรณสูต. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรพนา พัวรักษา. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัตติกรณ์ มูลเครือคำ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทางานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 10* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ลดาวัลย์ รวมเมฆ. (2544). ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 13*(1), 17-23.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2551). *เชาว์อารมณ์ (EQ) ดัชนีเพื่อความสุขและความสำเร็จของชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิวิมล เพชรเสน. (2550). *ความฉลาดทางอารมณ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Benner, P. (1984). *From novice to expert: excellence and power in clinical nursing practice.* Menlo Park CA.: Addison-Wesles.

Diener, E. (2003). *Frequently asked questions (FAQ'S) about subjective well-being (Happiness and life satisfaction).* Retrieved from https://www.psych.uiuc.edu/nediener/fag.html

Diener, E. (2009). *Culture and well-being*. London: Springer Dordrecht Heidlberg.

Goleman, D. (1998). *"What makes a leader?" Harvard Business Review.* Retrieved from http://www.hbr.org/

Jacobs, J. A., & Gerson, K. (2001). Overworked individuals or overworked families? Explaining trends in work, leisure, and family time. *Work and Occupations: An International Sociological Journal, 28*, 40–63.

Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivative and organization climate, division of research.* Boston: Harvard university graduate school of business.

Manion, J. (2003). Joy at work! creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, *33*(12), 652-659.

Newstrom, J. W., & Davis, K. (2002). *Organizational behavior: Human behavior at work*. New York: McGraw-Hill.

Shaver, K. H., & Lacey, L. M. (2003). Job and career satisfaction among staff nurses. *Journal of Nursing Administration*, *33*(3), 166-172.