

การประเมินความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ

The Happiness and Work Satisfaction Evaluation of Nursing Staffs in Sisaket Hospital

อัจฉรา วัชรโรบล*

Abstract

Background : Nursing staffs is part of health care team who provided nursing care, health promotion, prevention and rehabilitation to patients. The happiness and work satisfaction of nursing staff may affect nursing care and intervention. Nursing staff who happy and satisfy their work prone to provide better nursing care and enhance quality of nursing.

Objective : To study happiness level, work satisfaction of nursing staff and determine to relationship between personal factors and happiness and work satisfaction of nursing staffs.

Population : Nursing staff with work experience more than 6 months in Sisaket Hospital (318 samples totally)

Research design : Cross-sectional study

Method : Data was collected from questionnaire inquired personal data, Thai happiness index-THI 66 and work satisfaction during from May 20th 2005 to July 30th 2005. The statistical analysis was descriptive statistics and Pearson Correlation

Results : Most of nursing staff were female (96.2%) and age between 26-30 years (31%). 56.9% was married and 86.5% had education level of Bachelor's degree. 92.1% was government officer and 24.2% had work experience between 5-10 years. 28.3% had salary 10,000 - 15,000 bahts and 45.6% had debt. 76.4% had 2-5 family members and 68.2% lived in town area. 45.6% live in place where distance from work place is about 1-5 km and 36.8% lived

in their own house. 49.7% had happiness level in normal level and 70.8% had work satisfaction in medium level. Educational level and financial status had positive correlation with happiness at statistically significant level ($p = .05$ and $.01$). Location of living place had negative correlation with happiness at statistically significant level of $.05$. Age, duration of work, salary and financial status had positive correlation with work satisfaction at statistically significant level ($p = .05$ and $.01$). Number of family member and House location had negative correlation with work satisfaction at statistically significant level ($p = .05$ and $.01$).

Conclusion : Personal factors had both negative and positive correlation with happiness and work satisfaction. The financial status had positive correlation with both happiness and work satisfaction at significant level. While location of living place had negative correlation with both happiness and work satisfaction at significant level.

Key words : Happiness, Work satisfaction, Nursing staffs

บทคัดย่อ

เหตุผลของการวิจัย : บุคลากรพยาบาลซึ่งเป็นทีมสุขภาพที่ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพการควบคุมและการป้องกันโรครวมถึงการฟื้นฟูสภาพการเจ็บป่วยช่วยให้ผู้ป่วยสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขมากที่สุด ภาวะสุขภาพจิตของพยาบาล และความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติการพยาบาล บุคลากรพยาบาลที่มีความสุข และมีความพึงพอใจในงานน่าจะมีส่วนทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติการพยาบาลและเพิ่มคุณภาพการพยาบาล

วัตถุประสงค์ : เพื่อศึกษาระดับความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน และความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุข และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลศรีสะเกษ

กลุ่มเป้าหมาย : บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีสะเกษ ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 318 คน

รูปแบบการวิจัย : การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง ณ ช่วงใดช่วงหนึ่ง

- วิธีการศึกษา** : เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย ฉบับ 66 ข้อ และแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ระหว่างวันที่ 20 พฤษภาคม 2548 - 30 กรกฎาคม 2548 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน
- ผลการศึกษา** : ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.2 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 31 สถานภาพสมรส ร้อยละ 56.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 86.5 ตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 92.1 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี ร้อยละ 24.2 รายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000 บาท ร้อยละ 28.3 สถานภาพทางการเงิน ไม่พอใช้ มีหนี้สิน ร้อยละ 45.6 จำนวนคนที่อยู่ร่วมบ้าน 2 - 5 คน ร้อยละ 76.4 สถานที่อยู่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล ร้อยละ 68.2 ระยะทางจากที่พักอาศัยมาสถานที่ทำงาน 1 - 5 กิโลเมตร ร้อยละ 45.6 อยู่บ้านของตนเอง ร้อยละ 36.8 ระดับความสุขเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 49.7 ความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.8 และพบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา สถานภาพทางการเงิน มีความสัมพันธ์กับความสุขในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ส่วนปัจจัยด้านสถานที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์ทางลบกับระดับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และสถานภาพทางการเงิน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01
- สรุป** : ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทั้งทางลบและทางบวกกับความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลศรีสะเกษ โดยปัจจัยด้านสถานภาพทางการเงินมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทั้งความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านสถานที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับทั้งความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาล โรงพยาบาลศรีสะเกษ
- คำสำคัญ** : ความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน บุคลากรพยาบาล

บทนำ

ปัญหาสุขภาพจิตเป็นปัญหาที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนหรือหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะประเด็นการเป็นภาระของโรคที่มีต่อโลก (Global Burden of Disease) ที่พบว่าสูงถึงร้อยละ 11 และคาดว่าจะสูงกว่าร้อยละ 15 ในปี ค.ศ. 2020⁽¹⁾ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในระบบราชการก็ได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อภาวะสุขภาพจิตด้วยเช่นกัน บางส่วนสามารถปรับตัวได้ก็ทำให้ปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างปกติสุข แต่บางส่วนไม่สามารถปรับตัวได้ทำให้เกิดผลกระทบในระดับบุคคล ได้แก่ เกิดความเครียด ความรู้สึกไม่มั่นคงในชีวิตการทำงาน มีปัญหาหรือไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ทำให้ไม่สามารถให้บริการที่ดีและมีประสิทธิภาพแก่ผู้ใช้บริการ ส่วนในระดับองค์กรก็ส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร การประเมินปัญหาสุขภาพจิตในระดับบุคคลตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ภาวะสุขภาพจิต (Mental Health) ซึ่งองค์การอนามัยโลก (World Health Organization ; WHO) ให้ความหมายว่าหมายถึง ความสมบูรณ์ทางด้านจิตใจ ซึ่งปราศจากโรคจิต โรคประสาท หรือลักษณะผิดปกติอื่นๆ ทางจิตใจ และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้โดยไม่มีข้อขัดแย้งภายในจิตใจ มีความสุข อยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้ดี มีสัมพันธภาพอันดีงามกับบุคคลอื่นและดำรง

ชีวิตอยู่ได้ด้วยความสมดุลอย่างสุขสบาย รวมทั้งสามารถแสดงความต้องการของตนเองได้โดยไม่มีข้อขัดแย้ง⁽²⁾ การศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ผลการศึกษาพบว่าดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตและความสุขในมุมมองของพุทธศาสนา นักวิชาการ และประชาชนทั่วไปเป็นเรื่องเดียวกัน สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทยเห็นควรให้ใช้ชื่อดัชนีชี้วัดความสุข แทน ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิต เพื่อความง่ายต่อการเข้าใจและสะดวกในการเผยแพร่แบบประเมินสู่ประชาชนต่อไป⁽³⁾ องค์ประกอบที่สำคัญของดัชนีชี้วัดนี้มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) สภาพจิตใจ (Mental state) หมายถึง สภาพจิตใจที่เป็นสุขหรือทุกข์ การรับรู้สภาวะสุขภาพของตนเอง 2) สมรรถภาพของจิตใจ (Mental capacity) หมายถึง ความสามารถของจิตใจในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการจัดการปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อการดำเนินชีวิตอย่างเป็นปกติสุข 3) คุณภาพของจิตใจ (Mental quality) หมายถึง คุณลักษณะที่ดีงามของจิตใจ การดำเนินชีวิตอย่างเกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม 4) ปัจจัยสนับสนุน (Supporting factors) หมายถึง ปัจจัยสนับสนุนให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ครอบครัว ชุมชน ตลอดจนการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี และมีโอกาสพักผ่อนหย่อนใจ ปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพจิตมีหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านครอบครัวและปัจจัยด้านชุมชน⁽⁴⁾

บุคคลมักใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับการทำงานไม่ต่ำกว่าวันละ 7-8 ชั่วโมงหรือคิดเป็นประมาณ 1 ใน 3 ของแต่ละวัน ดังนั้น ถ้าบุคคลไม่มีความสุขความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อด้านลบต่อการดำเนินชีวิตด้านอื่นๆ ทำให้ไม่มีความสุขตามไปด้วย ซึ่งแนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน Herzberg⁽⁵⁾ กล่าวว่า เป็นความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยจำจูงใจอย่างเพียงพอ ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน เกิดจากปัจจัยหลัก 2 ประการ ได้แก่ ลักษณะงาน และลักษณะองค์กร⁽⁶⁾

โรงพยาบาลศรีสะเกษเป็นโรงพยาบาลทั่วไป มีจำนวนบุคลากร 1,083 คน ผ่านการรับรองโรงพยาบาลคุณภาพ (Hospital Accreditation) และมีเป้าหมายมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ หนึ่งในกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ได้แก่ กลยุทธ์ระดับบุคลากรที่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดสำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ที่มีความพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน และอัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานลดลง ซึ่งก็คือ ภาวะความสุขและความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง โดยกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีสะเกษ เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรพยาบาลซึ่งเป็นทีมสุขภาพที่ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและการป้องกันโรครวมถึงการฟื้นฟูสภาพการเจ็บป่วย ช่วยให้ผู้ป่วยสามารถดำรง

ชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุขมากที่สุด การปฏิบัติการพยาบาลเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ บุคลากรพยาบาลเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้ป่วยมากที่สุดและมีส่วนอย่างยิ่งในการหายจากการเจ็บป่วยของผู้ป่วย ภาวะสุขภาพจิตของพยาบาลและความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติการพยาบาล บุคลากรพยาบาลที่มีความสุขและมีความพึงพอใจในงานน่าจะมีส่วนทำให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติการพยาบาลและเพิ่มคุณภาพการพยาบาล ส่วนปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานน่าจะมีมาจากหลายสาเหตุ ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่ดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีสะเกษ จึงได้ดำเนินการศึกษาการประเมินภาวะความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาบุคลากรต่อไปต่อไป

คำถามการวิจัย

1. บุคลากรพยาบาลมีปัจจัยส่วนบุคคลเป็นอย่างไร
2. บุคลากรพยาบาลมีความสุขอยู่ในระดับใด
3. บุคลากรพยาบาลมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับใด
4. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขของบุคลากร
พยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการ
ทำงาน ของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาล
ศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัย
ส่วนบุคคลกับความสุข และความพึงพอใจใน
การทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาล
ศรีสะเกษ

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสุข ความ
พึงพอใจในการทำงานและความสัมพันธ์ของ
ปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุข และความพึง
พอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลในโรง
พยาบาลศรีสะเกษ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

เป็นบุคลากรพยาบาล ประกอบด้วย
พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติ
งานในโรงพยาบาลศรีสะเกษ ระยะเวลาตั้งแต่ 6
เดือนขึ้นไป ทั้งเพศชายและเพศหญิง อายุตั้งแต่
18 - 60 ปี จำนวน 412 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา

ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้
สภาพทางการเงิน จำนวนคนที่อาศัยอยู่ร่วมบ้าน
สถานที่อยู่อาศัย ระยะทางจากที่พักอาศัยมาส
ถานที่ทำงาน การมีบ้านหรือที่ดินเป็นของตนเอง

2. ตัวแปรตาม ความสุข และความพึง
พอใจในการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบ
ภาคตัดขวาง ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง ใน
ระหว่างวันที่ 20 พฤษภาคม 2548 ถึง วันที่ 30
กรกฎาคม 2548

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
ประกอบด้วย แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วน
บุคคล ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย ฉบับ 66 ข้อ
และแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน
เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยประสานงานกับ
หัวหน้าตึก หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่มงาน เพื่อ
ชี้แจงให้ได้รับทราบแนวทางการดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลของบุคลากรพยาบาลในหน่วย
งานและรวบรวมแบบประเมินส่งกลับผู้วิจัย
โดยบุคลากรพยาบาลเป็นผู้ตอบแบบประเมิน
ด้วยตนเอง รักษาความลับของข้อมูลโดยใช้การ
ระบุรหัสหมายเลขแทนการระบุชื่อของบุคลากร
การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมSPSS แจกแจง
ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์หาสัมประสิทธิ์สห
สัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้รับแบบสอบถาม
กลับคืนและสมบูรณ์สามารถวิเคราะห์ได้ จำนวน
318 คน ซึ่งพบว่า ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ
96.2 มีอายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 31
สถานภาพสมรส ร้อยละ 56.9 ระดับการศึกษา
ปริญญาตรี ร้อยละ 86.5 ตำแหน่งข้าราชการ
ร้อยละ 92.1 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 -10 ปี

ร้อยละ 24.2 รายได้ต่อเดือน 10,000 - 15,000
บาท ร้อยละ 28.3 สถานภาพทางการเงิน ไม่พอใช้
มีหนี้สิน ร้อยละ 45.6 จำนวนคนที่อยู่ร่วมบ้าน
2 - 5 คน ร้อยละ 76.4 สถานที่อยู่อาศัย อยู่
ในเขตเทศบาล ร้อยละ 68.2 ระยะทางจาก
ที่พักอาศัยมาสถานที่ทำงาน 1 - 5 กิโลเมตร
ร้อยละ 45.6 อาศัยอยู่บ้านของตนเอง ร้อยละ
36.8 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ จำแนกตามลักษณะทาง
ประชากร (n = 318)

ลักษณะทางประชากร	บุคลากรพยาบาล	
	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	12	3.8
หญิง	306	96.2
2. อายุ		
20-25 ปี	26	8.2
26-30 ปี	99	31.0
31-35 ปี	63	19.8
36-40 ปี	55	17.3
41-45 ปี	41	12.8
46-50 ปี	17	5.3
51-55 ปี	11	3.7
56-60 ปี	6	1.9
3. สถานภาพ		
โสด	124	39.0
สมรส	181	56.9
หย่า/แยก	6	1.9
หม้าย	7	2.2
4. ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	28	8.8
ปริญญาตรี	275	86.5
สูงกว่าปริญญาตรี	15	4.7
5. ตำแหน่ง		
ลูกจ้าง	24	7.6

ลักษณะทางประชากร	บุคลากรพยาบาล	
	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานของรัฐ	1	0.3
ข้าราชการ	293	92.1
6.ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
6 เดือน - 1 ปี	7	2.2
1-5 ปี	62	19.5
มากกว่า 5 ปี-10 ปี	77	24.2
มากกว่า 10 ปี-15 ปี	62	19.5
มากกว่า 15-20 ปี	48	15.1
มากกว่า 20 ปี	62	19.5
7. รายได้		
4,000-10,000 บาท	82	25.8
10,001-15,000 บาท	90	28.3
15,001-20,000 บาท	54	17.0
20,001-25,000 บาท	57	17.9
25,001-30,000 บาท	26	8.2
30,001 ขึ้นไป	9	2.8
8. สภาพทางการเงิน		
ไม่พอใช้/มีหนี้สิน	145	45.6
พอใช้/ไม่มีหนี้สินแต่ไม่พอเก็บ	107	33.6
พอใช้มีเหลือเก็บ	66	20.8
9. จำนวนคนที่อาศัย		
1 คน	22	6.9
2-5 คน	243	76.4
มากกว่า 5 คน	53	16.7
10. สถานที่อยู่อาศัย		
ในเขตเทศบาล	217	68.2
ในเขตอำเภอเมือง	50	15.7
นอกเขตอำเภอเมือง	51	16.0
11. ระยะทางจากที่พักอาศัยมาสถานที่ทำงานไม่เกิน 1 กม.		
ไม่เกิน 1 กม.	112	35.2
5-10 กม.	19	6.0
มากกว่า 10 กม.	42	13.2
12. การมีบ้านหรือที่ดินเป็นของตนเอง		
อยู่แฟลตหรือบ้านพักโรงพยาบาล	99	31.1
อยู่แฟลตแต่มีที่ดินของตนเอง	25	7.9
อยู่บ้านตนเอง	117	36.8
อยู่บ้านพ่อ-แม่	61	19.2
เช่าบ้านแต่เบิกได้	7	2.2
เช่าบ้านแต่เบิกไม่ได้	9	2.8

1.2 ผลการศึกษาระดับความสุขของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ พบว่า ระดับความสุขเท่ากับคนทั่วไป ร้อยละ 49.7 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความสุขของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ

บุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ ระดับความสุข	จำนวน	ร้อยละ
ระดับความสุขต่ำกว่าคนทั่วไป	44	13.8
ระดับความสุขเท่ากับคนทั่วไป	158	49.7
ระดับความสุขดีกว่าคนทั่วไป	116	36.5

1.3 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ พบว่า มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง (61 - 80 คะแนน) ร้อยละ 70.8 ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ (n =318)

บุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ ระดับความพึงพอใจในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อย	62	19.5
ระดับความพึงพอใจในการทำงานปานกลาง	225	70.8
ระดับความพึงพอใจในการทำงานมาก	24	7.5

1.4 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ พบว่า ด้านความสุข ปัจจัยด้านระดับการศึกษา สถานภาพทางการเงิน มีความสัมพันธ์กับความสุขในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ส่วนปัจจัยด้านสถานที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับระดับความสุขในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขภาพของบุคลากรพยาบาล

เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา	ตำแหน่ง	ระยะเวลาปฏิบัติงาน	รายได้	สภาพทางการเงิน	จำนวนคนอยู่ร่วมกัน	สถานที่อยู่อาศัย	ระยะทาง	มีบ้านของตนเอง	ความสุขภาพ
1	.104	.053	.067	.068	.104	.138*	.044	.105	.058	.009	.068	-.057
.104	1	.384**	-.139	.279**	.875**	.796**	.051	.097	-.311*	-.162**	.255	.052
.053	.384**	1	-.138*	.156**	.329**	.264**	-.140*	.089	-.163**	.057	.274**	.057
.067	-.139*	-.138*	1	.032	.006	.086	.106	-.014	-.054	-.082	.007	.125*
.068	.279**	.156**	.032	1	.360**	.318**	-.130*	.045	-.103	-.023	-.029	-.082
.104	.875**	.329**	.006	.360**	1	.782**	.026	.112*	-.339**	-.176**	.244**	.062
.138*	.796**	.264**	.086	.318**	.782**	1	.226**	.060	-.346**	-.201**	.157**	.103
.044	.051	-.140*	.106	-.130*	.026	.226**	1	-.116*	-.108	-.181**	-.030	.161**
.105	.097	.089	-.014	.045	.112*	.060	-.116*	1	.149*	.201**	.232**	-.082
.058	-.311**	-.163**	-.054	-.103	-.339**	-.346**	-.108	-.149*	1	.561**	-.136*	-.121*
.009	-.162**	.057	-.082	-.023	-.176**	-.201**	-.181**	.201**	.561**	1	.189**	-.021
.068	.255**	.274**	.007	-.029	.244**	.157	-.030	.232**	-.136*	.189**	1	-.021
		</										

* .05
** .01

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลศรีสะเกษ

[illegible]

ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ และสถานภาพทางการเงิน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ.01 ปัจจัยด้านจำนวนคนที่อาศัยอยู่ร่วมบ้านและสถานที่อยู่อาศัยมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และ .01 ดังแสดงในตารางที่ 5

สรุปและอภิปรายผล

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป มีความมั่นคงในการประกอบวิชาชีพ มีรายได้ตอบแทนจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอและเพิ่มขึ้นในทุกปี แม้รายได้จะไม่มากถึงกับร่ำรวยแต่ก็ทำให้พยาบาลสามารถตอบสนองความต้องการทั้งในส่วนที่จำเป็นและส่วนที่ไม่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต ซึ่งเป็นการสร้างความสุข ความพึงพอใจให้ตนเองได้ แสดงให้เห็นถึงสภาพจิตใจ สมรรถภาพจิตใจ และคุณภาพของจิตใจ มีศักยภาพในการดูแลสุขภาพจิตของตนเอง รู้จักแก้ไขความเครียดให้กับตนเองอย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรพยาบาลมีดัชนีชี้วัดความสุขเท่ากับคนทั่วไป สอดคล้องกับการศึกษาของหลายๆ คน^(1,2,9,10) ส่วนความพึงพอใจในการทำงาน ขึ้นอยู่กับทั้ง

ลักษณะงานและลักษณะองค์กร⁽⁶⁾ หรือปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน⁽⁷⁾ สถานภาพทางการเงินเป็นปัจจัยที่สำคัญดังที่เห็นได้จากปัจจัยที่มีผลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านสถานที่อยู่อาศัยเป็นปัจจัยที่มีผลทางลบอย่างมีนัยสำคัญกับความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ถึงจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคลแต่ก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งของลักษณะงาน ลักษณะองค์กร ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน ดังนั้น ในการทำงานที่บุคลากรพยาบาลจะมีความพึงพอใจในการทำงานจึงต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกัน ภาระงานที่หนักในองค์กรที่รับผิดชอบผู้ป่วยขนาด 500 เตียงแต่บุคลากรพยาบาลเพียง 412 คน เมื่อประเมินความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางจึงเป็นระดับที่พอยอมรับได้เช่นเดียวกับการศึกษาของหลายคน^(8,12) แต่ก็ขัดแย้งกับการศึกษาของบางคน^(5,11) และในฐานะของผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องดำเนินการในเชิงนโยบาย เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรพยาบาลต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณบุคลากรพยาบาลทุกคนที่มีส่วนร่วมให้รายงานนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. อภิชัย มงคล, วัชนี หัตถพนม, ภัสรา เชษฐโชติศักดิ์, วรรณประภา ชลอกุล, ละเอียด ปัญญาใหญ่, สุจิต สุวรรณชีพ. ความสุขและสุขภาพจิตในบริบทของสังคมไทย. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2544; 46 : 227-32.
2. โรงพยาบาลศรีสะเกษ กลุ่มการพยาบาล. สรุปผลการดำเนินงานประจำปี 2548. ศรีสะเกษ : โรงพยาบาลฯ; 2548.
3. ลักขณา สิริวัฒน์. จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน. กรุงเทพฯ : โอเคเียนส์โตร์; 2544.
4. มฤตดา ชัยมี. แบบประเมินทางสุขภาพจิต. ใน : กฤตยา แสงวงเจริญ และคณะ. เอกสารการสอนชุดวิชา 250 231 การพยาบาลสุขภาพจิต. ขอนแก่น : คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2546.
5. ผ่องฉวี เพียรรู้จบ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขต 6. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย ; ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2546.
6. กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อสร้างรอยยิ้มในสถานประกอบการ.นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข; 2546.
7. Herzberg F, Snyderman BB. The Motivation to work. New York : John Wiley; 1959.
8. รัตนาภรณ์ กาญจนฤทธาภรณ์. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลบุรีรัมย์. [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)]. สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย; กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล ; 2544.
9. พรชัย พงศ์สงวนสิน, จุฬารัตน์ วิระระรัตน์ และ ชุตินา ประทีปจิตติ. คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยจิตเวช ญาติผู้ดูแลและเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ : เฉพาะกรณีโรงพยาบาลศรีธัญญา. วารสารกรมสุขภาพจิต 2541 ; 5 : 16-24.
10. วารินทร์ ถาน้อย, สาวนะ พบสุข, พชรินทร์ นินทจันทร์, จิตราภรณ์ บุญพานิชย์ และ นาดยา ทรัพย์สุวรรณ. การศึกษาภาวะสุขภาพจิตและพฤติกรรมการดูแลตนเองด้านสุขภาพจิตของเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานสุขภาพจิตในชุมชน. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต 2546 ; 17 : 44 - 59.
11. รุ่งนภา พูนนารถ. คุณลักษณะของงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพญาไท 2. [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)]. สาขาวิชาเอก การบริหารโรงพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย ; กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหิดล ; 2542.
12. พิเชฐ คำตาเครือ. เอกลักษณะบทบาททางเพศและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพชายในโรงพยาบาลชุมชน. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย ; เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ; 2541.