

วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2562

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

Happiness at Work Among nurses in Faculty of Tropical Medicine Hospital

ศรีวิไล แสงเลิศศิลปชัย¹, เรณูการ์ ทองคำรอด², สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล³

Srivilai Saenglertsilapachai¹, Renukar Thongkhamrod², Somjai Puttapitukpol³

(Received: November 28 ,2018 ; Accepted: December 27 ,2018)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน 2) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน การศึกษาแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะแรก ศึกษาระดับความสุขด้วยการสำรวจความสุขด้วยแบบวัดระดับความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ในกลุ่มตัวอย่างได้แก่ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการทั้งหมดในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ระยะที่ 2 สัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวแทนพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจากหอผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยใน ทั้งหอผู้ป่วยสามัญและพิเศษ หน่วยไตเทียม และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วยเครื่องมือรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดระดับความสุขด้วยตนเอง(Happinometer) มีความเที่ยง 0.8 ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน อยู่ในระดับมีความสุข ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนสามอันดับแรก ได้แก่ 1)การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี 2) การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม และ 3) ความต้องการสมดุลของเวลาและชีวิต และความสุขพื้นฐานของการทำงานพยาบาลคือ ความสุขในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน

Abstract

The purpose of this descriptive research were (1) to study the level of happiness at work of professional nurse (2) to analyze the factors affecting happiness at work of professional nurse in Faculty of Tropical Medicine Hospital. The population in this study that all of professional nurse. happiness questionnaires and individual interview, observation were used as tools to collect data. This research was divided into two phase study, at first to study level of happiness at work by Happinometer questionnaire. The sample of 61 nurses working at Faculty of Tropical Medicine Hospital. The data had been collected through survey happinometer questionnaire. All questionnaire were examined for content validity by expert about quality of life and psychology. Research data were analyzed by descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation) After result of level of happiness at work They were selected base on random sampling 31 nurses from level of happiness to interview and content analysis.

The research finding were as follows 1) The professional nurses have pleasant their happiness at work of nurses at happy level ($\bar{X}$ = 62.53, S.D.=7.05) First, Happy soul had top rated ($\bar{X}$ = 73.93, S.D.=11.47) 2) Happy heart ($\bar{X}$ = 71.76, S.D.9.03) and the last that Happy relax ($\bar{X}$ = 53.36, SD.=11.53) so result of this research were 2) The first three of factors related to Happiness at work were relationship with teamwork communication, compensation and work-life balance. Happiness at work of nurses is patient safety and quality of life.

Keywords: Happiness at Work

¹ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาลมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

² อาจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

³ รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา เพราะความสุขคือความรู้สึกด้านบวก ที่ทำให้เกิดความรู้สึกพอใจ ดีใจ สนุกใจ อิ่มเอมใจ กับเหตุการณ์หรือสิ่งที่ได้รับ ความสุขโดยทั่วไป จึงเกิดจากประสบการณ์ และความรู้สึกที่มนุษย์ได้รับและจัดการได้ตามความปรารถนา ทั้งนี้ต้องไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน⁽¹⁾ พยาบาลวิชาชีพ ปัจจุบันจะเป็นระบบการจ้างงานแบบมีระยะเวลา ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นธรรม และการมีความก้าวหน้าในวิชาชีพแล้ว แต่การเริ่มต้นชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ที่ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากนักศึกษาพยาบาลเป็นพยาบาลวิชาชีพ ถือเป็นก้าวแรกที่สำคัญ ที่ต้องเผชิญกับความยากลำบากในเหตุการณ์ที่ไม่คุ้นเคย มากมาย จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพใหม่มีความเครียด เนื่องจากขาดทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทางคลินิก อีกทั้งการเริ่มงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนมีการจัดระบบการหมุนเวียนปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆจนครบก่อนที่จะให้เลือกปฏิบัติงานที่ประจำ สอดคล้องกับการศึกษาของ Oermann & Garvin⁽²⁾ ที่พบว่า ความเครียดของพยาบาลวิชาชีพใหม่ ที่พบบ่อยได้แก่ ความรู้สึกไม่มั่นใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการไม่มีสมรรถนะที่เพียงพอ การปฏิบัติงานผิดพลาดเนื่องจากมีภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบมากเกินไป ซึ่งเราทราบกันดีว่าการพยาบาลเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ โดยคำนึงถึงคุณค่าและความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งต้องมีการฝึกฝนพัฒนาทักษะอย่างเป็นระบบเพื่อส่งผลเป็นประสบการณ์ในการทำงาน

พยาบาลวิชาชีพใหม่มีอัตราการลาออกเมื่อครบสัญญา และมีแนวโน้มจะลาออกเพิ่มขึ้น ได้วิเคราะห์สาเหตุพบว่า ส่วนใหญ่เกิดจากความไม่พึงพอใจในค่าตอบแทน บางคนต้องการเปลี่ยนอาชีพ ซึ่งเป็นปัญหาเชิงนโยบาย และสาเหตุสำคัญอีกประการหนึ่งคือความเครียดจากการทำงาน เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงาน ความรู้และทักษะไม่เพียงพอ รวมทั้งมีปัญหากการปรับตัวให้เข้ากับบรรยากาศขององค์กร การร่วมงานกับผู้ร่วมงานที่มีวัยแตกต่างกัน ซึ่งความเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ลดความมั่นใจ

ความพึงพอใจในงาน และทำให้ตัดสินใจเปลี่ยนงาน ย้ายงาน หรือลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพใหม่

จากความสำคัญข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรของโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน จึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยถึงระดับความสุขและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน เพื่อนำเสนอข้อมูลให้แก่คณะผู้บริหารเพื่อการปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน และ เพื่อช่วยส่งเสริมให้มีอัตราพยาบาลวิชาชีพธำรงรักษาไว้ในโรงพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เวชศาสตร์เขตร้อน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2560 ถึงเดือน มิถุนายน 2560 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน การศึกษาแบ่งออกเป็น สองระยะ คือ ระยะการสำรวจระดับความสุขและการสัมภาษณ์ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน จำนวนทั้งหมด 77 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 61 คน ในการสำรวจระดับความสุข ได้แก่ 1) พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 61 คน ได้แก่พยาบาลจากหอผู้ป่วยนอก , พยาบาลจากหอผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยพิเศษ หอผู้ป่วยวิกฤติ หน่วยไตเทียม และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล 2) ระยะที่สอง กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์เชิงลึก ถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน โดยการเป็นตัวแทนของพยาบาลวิชาชีพจากหน่วยงานต่างๆ ทั้งหมด 31 คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มทุกหน่วยงาน และผู้ให้สัมภาษณ์ยินยอม

เครื่องมือในการวิจัย

วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2562

1. เครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ได้แก่ แบบสำรวจระดับความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ที่พัฒนาโดยศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2555)⁽¹⁾ ฉบับเต็ม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์ ได้แก่ แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมโดยยึดกรอบการวิจัยเป็นหลักในการประเมิน ในลักษณะคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยผ่านการตรวจสอบเนื้อหา (Content Analysis) ประเด็นคำถามปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมไปตามข้อมูลที่ได้รับโดยยึดกรอบการวิจัยเป็นหลัก การเก็บรวบรวมข้อมูลสิ้นสุดเมื่อข้อมูลมีความอิ่มตัว

ขั้นตอนการวิจัย

ดำเนินการ 2 ระยะ ได้แก่

ระยะที่ 1 ศึกษาาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

ระยะที่ 2 ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน โดยสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 31 คน เพื่อนำข้อมูลตรวจสอบเนื้อหา ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพประจำการในแต่ละหน่วยงานจาก 6 หน่วยงาน ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยใน หอผู้ป่วยสามัญ และพิเศษ หอผู้ป่วยวิกฤติ หน่วยไตเทียม และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 31 คน ผู้วิจัยสร้างโดยประยุกต์จากผลการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แนวคำถามสัมภาษณ์ ในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย ดังนี้

2.1 สัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

2.2 สัมภาษณ์เกี่ยวกับสามอันดับแรกของปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน

ประเด็นคำถามระหว่างการสัมภาษณ์ปรับเปลี่ยนเพิ่มเติมไปตามข้อมูลที่ได้รับโดยมีจุดเน้นที่วัตถุประสงค์หลักของการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลสิ้นสุดเมื่อข้อมูลมี

ความอิ่มตัว แนวคำถามผ่านการตรวจสอบเนื้อหา (Content Analysis) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 2 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพ วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

การพิทักษ์สิทธิและจริยธรรมทางการวิจัย

การวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยสุโขทัยธรรมาราช เอกสารรับรองเลขที่ 46/2559 ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิโดยอธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย และขอความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล ผู้เข้าร่วมโครงการ ให้ลงชื่อเป็นลายลักษณ์อักษรในหนังสือให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย โดยผู้ร่วมโครงการวิจัยทุกคนมีสิทธิในการตัดสินใจด้วยตนเอง ในการให้ความยินยอมหรือปฏิเสธการสนทนา และการตอบแบบสอบถาม โดยสามารถแจ้งยกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยได้ตลอดระยะเวลาของการทำวิจัย ข้อมูลที่ให้จะถูกเก็บเป็นความลับ ไม่เปิดเผยให้ผู้อื่นทราบ การเปิดเผยจะเป็นไปในภาพรวม ไม่เสนอข้อมูลที่บ่งบอกถึงตัวบุคคล โดยผู้วิจัยยึดถือการพิทักษ์สิทธิดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป พยาบาลวิชาชีพเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 98.36) พยาบาลวิชาชีพเกือบครึ่งหนึ่ง คือกลุ่มช่วงอายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 45.9) และที่อยู่ในช่วงมากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 39.34) ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ร้อยละ 9.8 เกือบทั้งหมดมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ยังคงสภาพข้าราชการเพียงร้อยละ 4.9 เกือบครึ่งหนึ่ง เป็นกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 45.9) และรองลงมา คือกลุ่มที่มีอายุงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 39.4) และกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 11.5) ในส่วนของรายได้ พบว่า มากกว่า หนึ่งในสาม คือกลุ่มที่มีรายได้มากที่สุดคือ 30,001 – 40,000 บาท (ร้อยละ 39.4) กลุ่มรายได้ในช่วง 20,000-30,000 (ร้อยละ 32.8) และกลุ่มที่มีรายได้ถึง 40,001-50,000 บาท (ร้อยละ 24.6) ส่วนใหญ่ สถานภาพโสด (ร้อยละ 79.1) สมรส (ร้อยละ 21.3) ความพอเพียงของรายได้ พบว่า ที่มีความเพียงพอของรายได้ พอใช้และเหลือ

เก็บ มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 57.4) ในขณะที่กลุ่มพอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ (ร้อยละ 42.6) โดยไม่พบกลุ่มที่ไม่พอใช้และเป็นหนี้เลย และ เกือบทั้งหมด อยู่ในสถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน จากหน่วยงานต่างๆ โดยมีผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชาย เพียงคนเดียว และอยู่ในกลุ่มช่วงอายุ 20-30 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.83) รองลงมาคือกลุ่มอายุ มากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 29.03) ด้านสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นโสด (ร้อยละ 67.75) ผู้ที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 29.03) มีเพียงท่านเดียว ที่อยู่ในสถานภาพหม้าย/หย่า /แยกกันอยู่ รายได้ส่วนใหญ่ของผู้ให้สัมภาษณ์ อยู่ในช่วง 30,001-40,000 บาท (ร้อยละ 48.37) สำหรับกลุ่มที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 40,001 -50,000 บาท อยู่ในระดับพอๆกัน และพบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ที่พอใช้และมีเก็บคิดเป็นร้อยละ 61.29 แต่ก็มีกลุ่มตัวอย่างที่รายได้พอใช้แต่ไม่พอเก็บส่วนหนึ่ง (ร้อยละ 38.71)

2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนโดยรวม และรายด้าน

ตาราง 1 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนโดยรวม และรายด้าน

มิติความสุข	$\bar{x}$	S.D
ด้านจิตวิญญาณ	73.93	11.47
ด้านน้ำใจ	71.76	9.03
ด้านสุขภาพกาย	62.29	11.95
ด้านไฟหาความรู้	62.29	12.42
ด้านสังคม	62.02	10.97
ด้านการเงิน	61.11	13.72
ด้านการงาน	58.44	11.29
ด้านครอบครัว	55.19	19.13
ด้านผ่อนคลาย	53.36	11.53
ความสุขโดยรวม	62.53	7.05

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

3.1 ความสุขเกิดจากการมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี โดยให้ความสำคัญกับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด เพราะต้องอยู่ทำงานด้วยกัน ช่วยเหลือกันในช่วงทำงานโดยเฉพาะในเวลาภาระงานมาก และเร่งรีบ

3.2 นโยบาย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และพบว่าให้ความสำคัญกับทุกเรื่อง แต่ให้น้ำหนักที่เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการมากที่สุด เพราะเป็นผลกระทบโดยตรงถึงความสุขในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะในกลุ่ม Gen Y

3.3 ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว ต้องการความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานกับเวลาที่ต้องการอยู่กับครอบครัวมากขึ้นสอดคล้องกับวิถีชีวิตของคนทำงานในยุค ไทยแลนด์ 4.0

3.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมรอบๆ ได้แก่ แสงสว่าง น้ำไม่ไหล ไฟดับ สัญญาณอัคคีภัย แต่ให้ความสำคัญกับความพร้อมใช้ของเครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์มากที่สุด รวมถึง ญาติผู้ป่วย

3.5 การได้รับโอกาสสนับสนุนการศึกษาในการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ เนื่องจากการได้รับการส่งเสริมให้ศึกษา พัฒนาความรู้ เป็นส่วนหนึ่งของความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้ได้รับการยอมรับ และส่งเสริม

4. การจัดสามอันดับแรกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

4.1 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ

4.3 ปัจจัยสมดุลของเวลางานและครอบครัว

สรุปและอภิปรายผล

1. การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 62.53, S. D. = 7.05) ซึ่งต่างกับการศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาในโรงพยาบาลศิริราชของชุดกาญจน์ เปาทุย (2553)⁽³⁾ ที่พบว่าพยาบาลมีระดับความสุขในการทำงานระดับสูง ซึ่งอาจเป็นไปได้ เนื่องจากคณะเวชศาสตร์เขตร้อนเป็นคณะที่ไม่ใช่องค์กรขนาดใหญ่ และโรงพยาบาลกำลังอยู่ในระยะการพยายาม

วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2562

ปรับการทำงานเพื่อให้สอดคล้องกับการเตรียมรับการตรวจเยี่ยม การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล รวมถึงความพยายามที่จะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่างๆตามที่องค์กรมีนโยบาย ตามยุทธศาสตร์ของคณะฯ ดังนั้น ใน การเตรียมสำรวจประเมิน เพื่อการตรวจรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ส่งผลให้ภาระงานด้าน เอกสารเพิ่มมากขึ้น จึงอาจมีส่วนให้เกิดความเบื่อหน่าย เครียด และมีความสุขในการทำงานลดลง

แต่หากพิจารณาโดยละเอียด จะพบว่า ผลการ วิเคราะห์ ความสุขโดยรวม เมื่อแยกตามหน่วยงาน พบว่า มี สามหน่วยงานที่มีระดับความสุขโดยรวมในระดับมากที่สุด อันดับแรก ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก หอผู้ป่วยสามัญ และ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งมีสองกลุ่มงานที่มีลักษณะงาน แบบหอผู้ป่วยนอก คือหอผู้ป่วยนอก และ โรงเรียนผู้ช่วย พยาบาล คือ การปฏิบัติงานเข้าถึงเย็น ทำให้มีรูปแบบวิถีชีวิต กับการทำงานที่เหมือนการปฏิบัติงานอาชีพอื่น ในขณะที่ หน่วยไตเทียม และหอผู้ป่วยวิกฤติ มีระดับความสุข น้อย ที่สุดสองอันดับสุดท้าย ด้วยบทบาทหน้าที่ ลักษณะงาน ที่ต้องดูแลให้บริการผู้ป่วยหนัก และการอยู่เวรยามวิกาล หรือ การที่ต้องปฏิบัติงานด่วนในรายที่มีปัญหาไตวายฉับพลัน หรือเพื่อแก้ปัญหาความไม่สมดุล จากการติดเชื้อรุนแรง สอดคล้องกับพรรณิกา สืบสุข (2548)⁽⁴⁾ ที่กล่าวว่า ลักษณะ งานที่เหมาะสมกับงาน ความสามารถ ความเป็นลักษณะ เฉพาะที่ต้องอาศัยความชำนาญ จึงทำให้มีความต่างกัน ซึ่งถ้า พิจารณาตามวัตถุประสงค์ของการบริการผู้ป่วย มีความ แตกต่างกัน ทั้งจำนวนผู้ป่วย สภาพผู้ป่วย อีกทั้ง อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน การ พิจารณาจากข้อมูลรายด้าน จะพบว่า ความสุขด้านจิตวิญญาณ ดี มีคะแนนความสุขที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งแบ่งออกได้ เป็น 2 ระดับ คือ มีความสุขและมีความสุขอย่างยิ่ง โดยส่วน ใหญ่อยู่ในระดับที่มีความสุขอย่างยิ่ง ถึงร้อยละ 50.8 และกลุ่ม ระดับที่มีความสุข ร้อยละ 49.2 ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}$ =3.50, S.D.=.504) ซึ่งขึ้นไปได้จากการที่พื้นฐานจิตใจของ พยาบาลมีความเมตตา กรุณา และความเป็นวิชาชีพ ที่ทำการ พยาบาลเพื่อต้องการช่วยเหลือผู้ที่เจ็บป่วย อีกทั้งเห็นได้ว่า สอดคล้องกับการศึกษาของกัลยารัตน์ อ้องกษณา (2549)⁽⁵⁾ ที่ พบว่าพยาบาลวิชาชีพถือว่าเป็นวิชาชีพที่ปฏิบัติงานด้วยความ

รัก ความเมตตา มีศรัทธาที่ดี ยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรม และ หลักธรรมศาสนา และเห็นได้จากการที่โรงพยาบาลให้ ความสำคัญกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมการดัก บาตรในวาระสำคัญๆเสมอ และการจัดสถานที่สำหรับดัก บาตรทุกเช้าให้แก่บุคลากรและผู้ป่วยบริการ ญาติผู้ป่วย และ หอผู้ป่วยวิกฤติ ซึ่งมีคะแนนด้านจิตวิญญาณที่ดี เพราะมีการ นิมนต์พระให้ผู้ป่วยและญาติ รวมถึงบุคลากรได้มีกิจกรรม ร่วมด้วย โดยเฉพาะกรณีผู้ป่วยที่อยู่ในภาวะวิกฤติที่เป็นระยะ สุดท้าย เน้นการดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคองเพื่อให้ผู้ป่วย มีความสุขสงบ อีกทั้งเป็นการเตรียมใจญาติด้วย

2. สำหรับการจัดอันดับคะแนนโดยรวมของความสุข รายด้าน พบว่า 1) ความสุขด้านจิตวิญญาณ 2) ความสุขด้าน น้ำใจ 3) ความสุขด้านการไฝหาความรู้ 4) ความสุขด้านสังคม 5) ความสุขด้านสุขภาพ 6) ความสุขด้านการเงิน 7) ความสุข ด้านการงาน 8) ความสุขด้านครอบครัวและที่คะแนนเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านการผ่อนคลาย ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับ การศึกษาของกรณิศึกษา :โรงพยาบาลศิริราชของชุดิกัญจน์ เปาทุย (2553)⁽³⁾ ที่แม้จะดูว่างานของที่โรงพยาบาลศิริราชมี ภาระงานหนัก คนใช้จำนวนมาก แต่คะแนนด้านการผ่อน คลายต่ำที่สุด และคะแนนความสุขโดยรวมสูงและการที่ คะแนนความสุขด้านผ่อนคลายของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนมีคะแนนน้อย อาจเนื่องมาจาก พยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนมีจำนวนน้อย และ ในขณะที่การพัฒนาโรงพยาบาลขยายขึ้น และมีลักษณะผู้ป่วย ที่เปลี่ยนไปจากเดิมมากขึ้น โดยพบเป็นกลุ่มผู้ป่วยสูงอายุติด เดียงจำนวนมาก การขึ้นเวรทำงานจึงมีชั่วโมงการทำงานมาก ตามหลักการผลิตภาพทางการพยาบาล (productivity) และ ที่ พบได้ว่าความสุขด้านการเงิน อยู่ในระดับที่ดี โดยเมื่อ พิจารณาหน่วยงานที่มีความสุขมากที่สุด ได้แก่ ไตเทียม มี ความสุข ร้อยละ 100 หอผู้ป่วยนอก และหอผู้ป่วยพิเศษ มี ระดับที่ไม่มีความสุข ด้านการเงิน ร้อยละ และ ตามลำดับ เนื่องจากลักษณะงานไตเทียมเป็นงานแบบผู้ป่วยนอกเป็นงาน ที่ปฏิบัติเป็นรอบวงจรการฟอกเลือด และทำการวันละสอง รอบ ในขณะที่อัตราค่าตอบแทนที่ได้ดีมาก คือ คิดเป็นรอบๆ ละ 1,100 บาทต่อ 5 ชั่วโมง ในขณะที่หอผู้ป่วยทั่วไป ต้อง ทำงานล่วงเวลา 8 ชั่วโมง จึงจะได้รับค่าตอบแทน 1,000 บาท หรือ แม้แต่หอผู้ป่วยหนัก ต้องทำงาน 8 ชั่วโมงจึงจะได้อัตรา

ตอบแทน 1,200 บาท อย่างไรก็ตาม การทำงานที่มากขึ้น เนื่องจากการมีอัตราค่าจ้างบุคลากรไม่เพียงพอ แต่ก็ส่งผลทำให้เกิดความรู้สึกไม่ได้ผ่อนคลาย ขาดความสุขในการผ่อนคลาย ทำให้คะแนนด้านนี้ต่ำได้ ซึ่งเมื่อพิจารณารายหน่วยงาน ก็พบคะแนนด้านการผ่อนคลายของหน่วยไตเทียม มีค่าเฉลี่ยคะแนนที่น้อยเช่นกัน ($\bar{x}=48.75$)

3. คะแนนความสุ่มด้านสุขภาพกาย พบว่า ค่าคะแนนเฉลี่ยรายด้าน ($\bar{x}=62.29$, $SD=11.95$) ที่ระดับปานกลางซึ่งจัดอันดับเป็นอันดับที่ 3 พบว่า แตกต่างจากการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศิริราช ของชุดิกัญจน์ เปาทุย (2553) ⁽³⁾ พบว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขทางกายมาก เป็นอันดับที่สอง ($\bar{x}=3.66$) และการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกรุงเทพ ของจิตา รัชย์ยังค์ประวิติ (2556) ⁽⁶⁾ ที่แม้จะอยู่ระดับปานกลาง แต่คะแนนเฉลี่ย ($\bar{x}=3.48$) ซึ่งเป็นไปได้ที่โรงพยาบาลให้ความสำคัญและคำนึงถึงสุขภาพบุคลากรจัดให้มีสถานที่การออกกำลังกาย ไม่มีข้อจำกัด และไม่เกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน

4. คะแนนด้านการผ่อนคลาย พบว่า มีคะแนนน้อยที่สุดแต่ละหน่วยงานมีคนที่อยู่ในระดับ ไม่มีความสุข ได้แก่ ไตเทียม 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25 หอผู้ป่วยนอก 2 คนคิดเป็นร้อยละ 20 หอผู้ป่วยพิเศษ 6 คน คิดเป็น 31.6 หอผู้ป่วยสามัญ 6 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 และ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 20 ซึ่งบริบทของแต่ละหน่วยงานต่างกัน แต่ไม่มากนัก แต่พบว่า มีระดับความสุขน้อย ต่างกับการศึกษาของโรงพยาบาลศิริราช ที่เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิขนาดใหญ่ ที่มีหน่วยงานมาก ภาระงานมาก ลักษณะผู้ป่วยมีระดับการต้องการพยาบาลมาก แต่ไม่พบว่า คะแนนด้านการผ่อนคลายจะน้อยมากที่สุด ซึ่งอาจเป็นเพราะอัตราค่าจ้างที่มากกว่าสามารถบริหารจัดการให้มีบุคลากร หุุดพักผ่อน หรือเวรหุุดได้ กรณีต้องการผู้ช่วยในยามคับขัน เช่น ไม่สบาย จำเป็นต้องหุุดพักหลายเวรได้ ที่พบเห็นได้ชัดเจน ก็คือหอผู้ป่วยวิกฤติ และไตเทียมในเรื่องของภาระงาน

จากการอภิปรายผลจึงสรุปได้ว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขของพยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนรายด้าน พบว่า อันดับหนึ่ง ได้แก่ ความสุขด้านจิตวิญญาณ ($\bar{x}=$

73.93, $SD=11.47$) ซึ่งด้วยเหตุของการปฏิบัติงานที่บุคลากรพยาบาลมีคะแนนความสุขด้านนี้สูงที่สุด เนื่องจากพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีคุณธรรม จริยธรรมประจำใจ มีความศรัทธาในศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต การให้การพยาบาลต้องการให้ผู้ป่วยรอด ปลอดภัยเป็นหลัก มีความอึดเอมใจเมื่อสามารถช่วยให้ผู้ป่วยที่วิกฤติและปลอดภัย ด้วยการให้การพยาบาลอย่างเต็มที่ เพราะในการให้การพยาบาลต่อผู้ป่วย ให้ครบองค์รวม เป็นความละเอียดอ่อนด้านจิตใจโดยเฉพาะ ในยามที่ต้องมีการติดต่อสื่อสารเมื่อผู้ป่วยมีอาการที่ไม่ดี สอดคล้องกับการพยากรณ์โรค การให้ข้อมูลกับญาติผู้ป่วย และการให้เวลาของญาติกับผู้ป่วยในวาระสุดท้าย การจัดให้ใช้เวลาช่วงสุดท้ายตอบสนองตามความต้องการของญาติและผู้ป่วย รองลงมาได้แก่ ความสุขด้านการมีน้ำใจดี ($\bar{x}=71.76$, $SD=9.03$) เป็นการแสดงถึงการมีวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ที่อยู่ร่วมกันด้วยความมีน้ำใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ในขณะที่ความสุขในด้านที่มีคะแนนอันดับสาม ได้แก่ ด้านการใฝ่ความรู้ และด้านการมีสุขภาพดี ($\bar{x}=62.29$, $SD=12.42$ และ 11.95 ตามลำดับ) สามารถอธิบายได้ถึงการอยู่ในมหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันที่ส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้มีสุขภาพกายดี ซึ่งพบว่า การที่อยู่ในองค์กรที่ทำให้ความสำคัญกับการดูแลและส่งเสริมสุขภาพ มีการตรวจสุขภาพประจำปี การจัดเวลาให้มีการออกกำลังกายเอบีคตอนเย็นในวันจันทร์ และศุกร์ การจัดให้มีห้องออกกำลังกาย อันดับสี่ ได้แก่ ความสุขด้านการมีสังคมดี ($\bar{x}=62.02$, $SD=10.97$) การอยู่ในสังคมของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยมีวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมร่วมกัน ย่อมนำพาให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างดี เพราะการอยู่ในสังคมของคนดี คิดดี ทำดี มีความรู้ความสามารถ ย่อมนำพากันไปในทิศทางที่ดี สร้างสรรค์ สร้างประโยชน์ให้แก่สังคม ชักพากันทำในสิ่งที่ดีถูกต้อง สร้างความสุขสบายทางจิตใจ พากันเดินไปในเส้นทางที่ดีงาม และพัฒนาาร่วมกัน ตามมาด้วยความสุข เติมเต็มด้วยด้านส่งเสริม ด้านการเงินดี ($\bar{x}=61.11$, $SD=13.72$) เนื่องจากปัจจุบันมีการปรับค่าตอบแทน ทำให้การทำงานได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้นมากกว่าเดิม อย่างไรก็ตามการหาได้และใช้เป็น ใช้แบบพอรู้จักรักการวางแผนออมเงิน ย่อมจะทำให้อยู่ได้ไม่ขัดสน ไม่มีปัญหาหนี้สิน เป็นสิ่งที่สำคัญกว่าการ

วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2562

หารายได้จำนวนมาก และความสุขด้านการงานดี ($\bar{x}=58.44$, $SD=11.29$) แสดงถึงการที่บุคลากรมีความสุขหรือพอใจ ในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจ ในองค์กร มีความมั่นใจหรือพอใจในอาชีพรายได้ การมีส่วนร่วม ร่วมแสดงความคิดเห็น

สำหรับความสุขด้านครอบครัวดี ($\bar{x}=55.19$, $SD=19.13$) ซึ่งพบว่ามีทั้งผู้ที่ไม่มีความสุขอย่างยิ่ง ในขณะที่วัยกันระดับที่มีความสุข และไม่มีมีความสุขอยู่ในระดับพอๆกัน และมีกลุ่มที่มีความสุขมาก 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ซึ่งเป็นที่ทราบกันว่าสถาบันครอบครัวเป็นพื้นฐานชีวิต ความแข็งแรงของความผูกพันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดี แม้กระทั่ง เวลาที่มีปัญหาหรืออุปสรรคและได้รับการช่วยเหลือดูแลกันจากคนในครอบครัว เป็นพลังสร้างความคิด ความเชื่อและความศรัทธาจากครอบครัวไปสู่สังคมได้ สุดท้ายจะแนบความสุขด้านการผ่อนคลายที่พบว่ามีความเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x}=53.36$, $SD=11.53$) ปัจจุบันผู้ป่วยที่รับบริการในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุโรคเรื้อรังที่มีปัญหาซับซ้อนทางอายุรกรรม และการติดเชื้อเพิ่มมากขึ้น และการมีกิจกรรมการพยาบาลจะค่อนข้างมาก ได้แก่ กิจกรรมการพยาบาลเพื่อป้องกันการเกิดแผลกดทับ ป้องกันการพลัดตกหกล้ม การป้องกันการแพร่กระจายเชื้อดื้อยา ซึ่งต่างจากการดูแลผู้ป่วยโรคทางเขตร้อนในอดีต อีกทั้งบุคลากรที่ทำงานอยู่มีอายุค่อนข้างมากกับกลุ่มที่ยังเป็นเด็กใหม่ ซึ่งมีช่องว่างระหว่างวัยร่วมอยู่ด้วย และพบว่า มีผู้ที่อยู่ในระดับไม่มีความสุขถึง 20 คน คิดเป็นร้อยละ 32.78 จึงเป็นที่น่าสนใจว่า ในขณะที่การขยายการบริการกลุ่มผู้สูงอายุให้มากขึ้น และการทำงานหนักเพียงอย่างเดียว จะทำให้ชีวิตขาดการผ่อนคลาย อย่างไรก็ตามสำหรับคะแนนเฉลี่ยความสุขโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน อยู่ในระดับที่มีความสุข ($\bar{x}=62.53$)

ประเด็นหลักของปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาล เวชศาสตร์เขตร้อน สามอันดับแรกที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาความสุขกับการคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย ของ

ศิริพร จิรวัดน์กุลและคณะ รวมถึง การศึกษาความสุขของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสมุทรสาคร ของเนตรสวรรค์ จินตนา วลี เช่นกัน ที่ได้กล่าวไว้เช่นกัน เพราะความสุขในการทำงานของพยาบาลต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันเป็นทีม เพื่อให้ งานสำเร็จ ดังเช่น หลักแนวคิดของแมเนียร์น ที่ว่า ความสุขในการทำงานเริ่มจากสัมพันธ์ภาพของบุคลากรในทีม มีการสื่อสารประสานงานกัน ติดต่อสัมพันธ์ การช่วยเหลือในระหว่างการทำงาน ไม่เพียงแต่เฉพาะเพื่อนร่วมงาน ยังหมายถึงหัวหน้าด้วย เพราะการมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เวลาที่มีปัญหาจะช่วยเหลือกันแก้ไข และทำให้งานนั้นผ่านไปราบรื่น การมีส่วนร่วม หรือได้รับการยอมรับ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ตั้งใจมุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จของงานและความก้าวหน้า

2. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับปัจจุบันรวมถึงการได้รับสวัสดิการจากองค์กร เพราะวิถีชีวิตการใช้ชีวิตของแต่ละคนจะมีผลมากขึ้นในระบบบริการสุขภาพ แม้แต่การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยก็ตาม การได้รับสวัสดิการจากองค์กร เช่นการจัดหอพักให้เป็นสวัสดิการ การให้ชุดปฏิบัติงาน การมีส่วนลดค่ารักษา เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ควรได้รับ ส่งผลให้มีความสุขที่ได้อยู่ทำงานกับองค์กรนี้ต่อไป แทบทุกการศึกษามีปัจจัยเรื่องค่าตอบแทนเกี่ยวข้องเสมอ เนื่องจากทุกคนทำงานเพื่อหารายได้ แต่ทุกองค์กรมีความต่างกัน ในบริบท และงบประมาณ ปัจจุบันสถานการณ์เปลี่ยนระบบการเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ จึงมีข้อจำกัดที่ผู้บริหารต้องบริหารจัดการให้เป็นธรรม และโปร่งใสที่สุด อย่างไรก็ตาม พยาบาลวิชาชีพ เป็นวิชาชีพที่ต้องให้การพยาบาลผู้ป่วย ตลอด 24 ชั่วโมง และเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน สมควรที่ต้องธำรงรักษามูลค่าที่คนรุ่นเก่าที่เข้าสู่ผู้สูงอายุ และรุ่นใหม่เพิ่งเริ่มต้นการทำงานของวิชาชีพ การดูแลให้สวัสดิการที่เหมาะสม และค่าตอบแทน เป็นการลงทุนที่ไม่สูญเปล่า เพราะพยาบาลเป็นทรัพยากรมนุษย์ ที่เป็นสินทรัพย์มีค่าขององค์กร

3. การได้รับสมดุลเวลาของการทำงานกับครอบครัว เพราะการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยมากขึ้น ส่งผลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน การเดินทาง ลักษณะการทำงานที่เป็นผลัดเวรเดิม ย่อมส่งผลกระทบต่อการจัดสรรเวลาให้ครอบครัว คนรุ่นใหม่จึงต้องการสมดุลของการทำงานกับชีวิตครอบครัวมาก

ขึ้น เพราะสมดุลชีวิตและการทำงานมีความแตกต่างกันไป เช่น คนโสด และคนที่แต่งงาน มีครอบครัว บุตรหลานดูแลคนที่อยู่ในวัยเริ่มต้นทำงาน กับผู้ที่อยู่วัยใกล้เกษียณ ย่อมต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการทำงานในมุมมองของพยาบาลโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา ของ นภาพร รักผกา และ การศึกษาของทริยาพรรณ สุภามณีและคณะ ซึ่งศึกษาถึงการปฏิบัติงานเกินเวลาของพยาบาลและผลลัพธ์ด้านพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดเรื้อรังจนกลายเป็นความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล เช่นกัน

หรือหากมองถึงบทบาทของการเป็นมารดา เมื่อมีโอกาสสำคัญ ของโรงเรียนบุตร แต่มารดาไม่สามารถไปทำหน้าที่ให้การเอาใจใส่บุตร ย่อมเป็นความรู้สึกผิด บกพร่องในหน้าที่ อีกทั้ง กรณีบิดามารดาป่วย บางคนต้องการกลับไปต่างจังหวัดเพื่อดูแลเป็นระยะเวลาช่วงหนึ่ง ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ที่อยู่ทำงาน จึงเป็นประเด็นหนึ่งที่สำคัญและต้องการการตอบสนองให้เหมาะสม เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพราะเป็นความคาดหวังและความต้องการในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

1. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต.(2555). “คู่มือการวัดระดับความสุขด้วยตนเอง”นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดา เฟลส จำกัด
2. O'Donnell,G.and Oswald, A.J.,2015 *National well-being policy and a weighted approach to human feeling*. Ecological Economics,pp.59-70
3. ชุตติกาญจน์ เปาพุย. (2553). ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษา โรงพยาบาลศิริราช (ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศิลปากร,กรุงเทพฯ.
4. พรณิกา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต)จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
5. กัลยารัตน์ อ้องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนสภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
6. จิตติรีย์ ยงศ์ประวิติ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.