

ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช

ณิรดา พราหมณ์ชู, พย.บ.*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 268 คน การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตามชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยพัฒนามาจาก จิราภรณ์ ภูสมบุญ (2556) พัฒนาจากแนวคิดของ Warr (2007) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน และความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVD) เท่ากับ 1.0 และ 0.81 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.88 วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อันดับ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สเปียร์แมน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยรวม อยู่ในระดับสูง ($M = 3.55, SD = 0.67$) 2) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านรายได้และค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05 ($r_{sp} = 0.114$) ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมโดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.01 ($r_{sp} = 0.628$) กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีปัจจัยที่หลากหลาย ปัจจัยที่สำคัญ คือ รายได้ และค่าตอบแทน ดังนั้นผู้บริหารของโรงพยาบาลจึงควรให้ความสนใจในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาล และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: ความสุขในการปฏิบัติงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลชุมชน, จังหวัดนครศรีธรรมราช

* พยาบาลวิชาชีพ ระดับชำนาญการ โรงพยาบาลชนอม จังหวัดนครศรีธรรมราช

E-mail: addrot022519@gmail.com

HAPPINESS WORK PLACE OF PROFESSIONAL NURSE IN COMMUNITY HOSPITAL, NAKHONSRI TAMMARAT PROVINCE

Nirada Promchoo, B.N.S.

ABSTRACT

The purpose of this study were to study the level of happiness at work place for professional nurse, factors related to the happiness at work place of professional nurse in community hospitals, Nakhonsritammarat Province. The samples of this study were selected from 268 professional nurse in community hospitals, Nakhonsritammarat Province by stratified random sampling. The research instrument was a questionnaire developed from Jiraporn Phusomboon, (2010). Which created from Warr, (2007). Concept of happiness work place. Consisted of third parts; personal factors, environmental factors happiness work place of professional nurse, and happiness in the work place of professional nurse. The Content validity index (CVI) values of questionnaire part no.2 and no.3 were 1.0, 0.81 respectively. Cronbach Alpha reliability were .88. Data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Eta correlation, Spearman's rank correlation coefficients and Pearson's product moment correlation coefficients.

The result findings were as follows. 1) Professional nurse rated their happiness in the work a high level statistical significance ($M = 3.55$, $SD = 0.67$). 2) The personal factors: income and compensation related to happiness at work place for professional nurse were low level statistical significance $< .05$ ($r_{sp} = .114$). As for other personal factors, it was found that there was no correlation with work happiness. 3) The environmental factors, overall related to the happiness at work place for professional nurses were high level statistical significance $< .01$ ($r_{sp} = .628$).

Conclusion: The happiness in working of professional nurses. There are many factors Important are income and compensation, Therefore, the management of the hospital should pay attention to the development of personnel to be happy in the performance of the nurse and will affect the work efficiency more efficiently.

Key Words : happiness work place, professional nurse, community hospital

บทนำ

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้นจะเห็นได้ว่าปัจจุบันในเกือบทุกองค์กรมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยเน้นในเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากบุคคลมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพมากขึ้น เนื่องจากคายเนอร์ กล่าวไว้ว่า ความสุขเป็นสิ่งสำคัญหรือเป็นรากฐานของการดำรงชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่ดีที่ใช้ประเมินความเป็นอยู่หรือเป้าหมายหลักของชีวิต ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจต่อชีวิต (Diener, 2003, อ้างถึงในรัชนิ หาญสมสกุล, 2553) การให้บริการทางด้านสาธารณสุขนั้นกำลังสำคัญในการทำงาน คือพยาบาล เนื่องจากพยาบาลเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดของระบบบริการสาธารณสุข มีบทบาทในด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้รับบริการ อันเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อมวลมนุษย์ (วิรญา ศิริจรรยาพงษ์, 2556)

ความสุขในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ในการทำงาน การที่จะพัฒนาให้องค์กรให้ประสบความสำเร็จนั้นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร องค์กรพยาบาลก็เช่นเดียวกันเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในโรงพยาบาล โดยที่มีพยาบาลเป็นกลุ่มบุคลากรหลักที่สำคัญมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดให้บริการสุขภาพแก่ผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด และต่อเนื่องมากกว่าบุคลากรสุขภาพกลุ่มอื่นๆ พยาบาลจะต้องปฏิบัติงานเป็นเวรเช้า เวรบ่าย และเวรดึก ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนสลับกันไปเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยต่อเนื่องตลอด 24

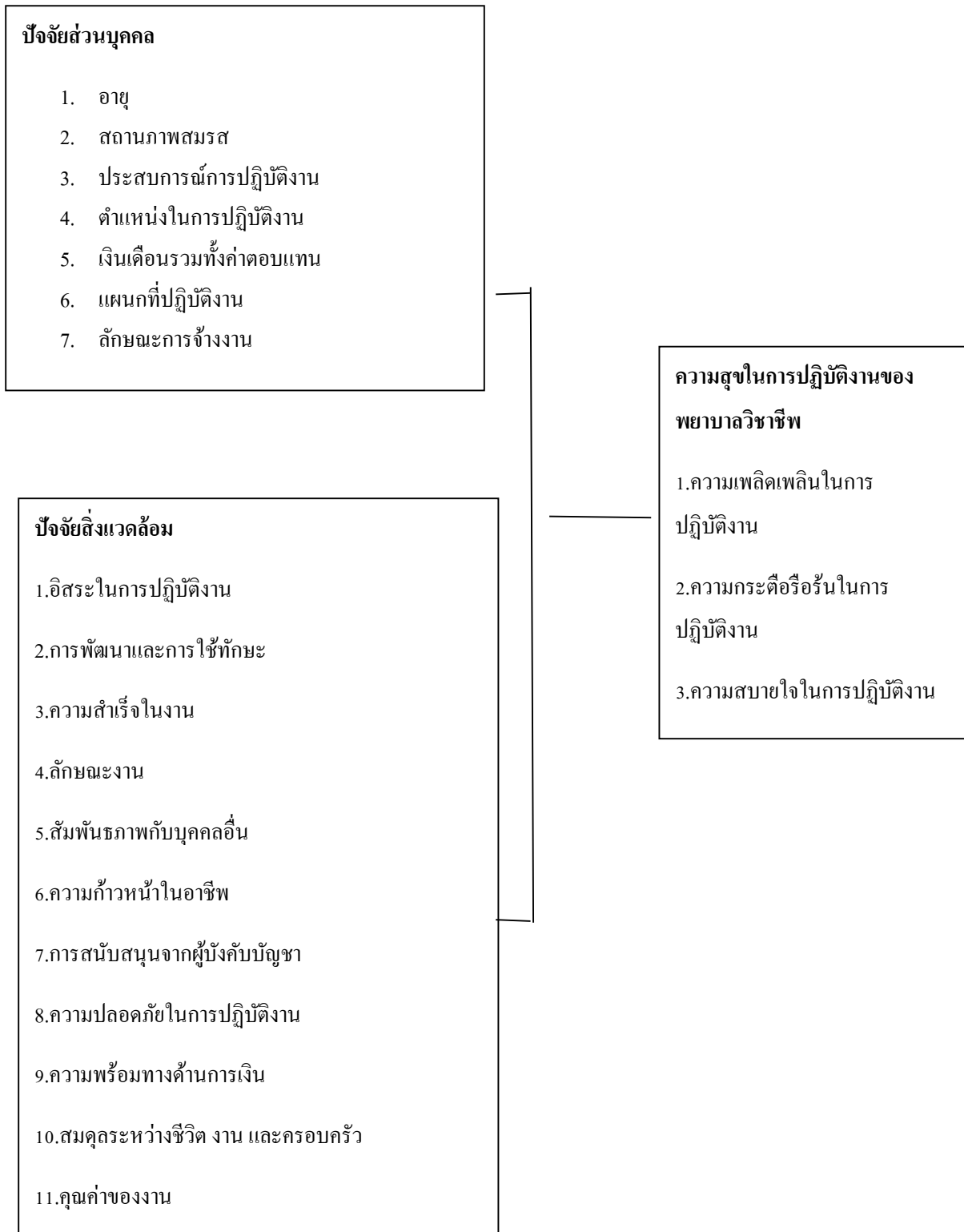
ชั่วโมง ดังนั้นการดำเนินชีวิต ในเรื่องของเวลาทำงาน และการพักผ่อนของพยาบาลจึงต่างจากคนปกติทั่วไป อีกทั้งต้องปฏิบัติงาน ในสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศที่ต้องอยู่กับสภาพความทุกข์ทรมานของผู้ป่วย สัมผัสกับเชื้อโรคที่มองไม่เห็นและสิ่งปฏิกูลต่างๆ รวมถึงการดูแลสถานะจิตใจ อารมณ์ และสังคมของผู้ป่วยและญาติอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้ป่วยหรือผู้รับบริการมีความคาดหวังและต้องการดูแลที่มีคุณภาพมากขึ้นด้วย (ลักษมี สุดดี, 2550) นอกจากนี้พยาบาลยังต้องรับภาระงานอื่นๆ ที่ไม่ใช่งานการพยาบาลโดยตรง เช่น งานหลักประกันสุขภาพ งานนโยบายและแผน งานพัฒนาคุณภาพบริการ และมาตรฐานโรงพยาบาล ทำให้พยาบาลต้องรับภาระงานมากขึ้น จึงเกิดความอ่อนล้า ทั้งทางร่างกายและทางอารมณ์เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติงาน (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2552) ส่งผลให้ความสุขในการปฏิบัติงานลดลง

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นสถานบริการที่ให้บริการทั้งในระดับปฐมภูมิและระดับทุติยภูมิ พยาบาลวิชาชีพต้องทำหน้าที่หลายบทบาท ทั้งงานประจำที่เป็นภารกิจหลัก คือ ให้บริการแก่ผู้รับบริการ ซึ่งต้องให้บริการแก่ผู้ป่วยที่มีความหลากหลายโรคและมีความซับซ้อน ภาระงานมาก จำนวนผู้รับบริการที่ไม่ได้สัดส่วนกับอัตรากำลังของพยาบาลที่มีอยู่ และการทำงานเกินหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยเฉพาะนอกเวลาราชการที่ต้องปฏิบัติหน้าที่แทนวิชาชีพอื่น ก่อให้เกิดความกดดัน ความคับข้องใจ และความเครียดแก่พยาบาลวิชาชีพ ส่งผลให้เกิดผลลบต่อการทำงาน ความพึงพอใจในงานลดต่ำลง อันจะนำไปสู่การไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจพร ก้องบุญยาพงศ์ , (2560) ที่พบว่า สภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีผู้ป่วยเพิ่มขึ้น

อัตรากำลังไม่เพียงพอกับภาระงาน ต้องปรับทัศนคติที่
แทนวิชาชีพอื่น รู้สึกงานที่ทำจำเจ น่าเบื่อ และเมื่อทำงาน
ไม่ประสบความสำเร็จ รู้สึกผิดหวัง เป็นทุกข์ หาก
พยาบาลไม่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ส่งผลให้อารมณ์
ทางลบมากกว่าทางบวก จึงทำให้ไม่มีความสุขในการ
ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จิราภรณ์ ภูสมบุญ, (2556) ที่
ได้ศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร
พบว่า ด้านความสบายใจในการปฏิบัติงานมีคะแนนอยู่
ในระดับปานกลาง กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มี
ภาระงานมากและงานหนัก บางครั้งเกิดความขัดแย้งจาก
บทบาท และเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความเครียด
ส่งผลเชิงผกผันกับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้การนำระบบประกัน
คุณภาพมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพบริการสู่การรับรอง
คุณภาพ จึงทำบุคลากรโดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลวิชาชีพ
จำเป็นต้องหาความรู้ และปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ไปสู่
การเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ (อนุวัฒน์ ศุภชติกุลจิรต์,
2556 ทั้งด้านการปฏิบัติการพยาบาล บริหารจัดการ และ
วิชาการทำให้เกิดความเครียด ส่งผลให้ความสุขในการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพลดลง (นภาพร รักผลา,
2553)

ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความสุขในการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน

จังหวัดนครศรีธรรมราช จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้
ว่าการมีความสุขในการทำงาน ทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน
ควรมีความรู้ ความเข้าใจตลอดจนมีการสำรวจความสุข
ของพยาบาลวิชาชีพในองค์กรว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำผลที่
ได้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล
เพื่อเสริมสร้างความสุข ในการปฏิบัติงานของพยาบาล
วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช
ต่อไป



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมและรายด้าน

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่าง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา
ศึกษาเชิงสหสัมพันธ์ (correlation studies)

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน
19 โรงพยาบาล

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของการศึกษากำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro
Yamane, 1967 อ้างใน จุฬาลักษณ์ บารมี, 2551) ที่ระดับ
ความเชื่อมั่น 95%

การได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตามชั้น
(stratified random sampling sampling) ซึ่งใช้หลักความ
น่าจะเป็น (probability sampling) ตามจำนวนกลุ่ม
ตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาล

การศึกษานี้มี N = ขนาดประชากร 895 คน
ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 268 คน และทำการกำหนด
สัดส่วน จำแนกตามรายโรงพยาบาลดังแสดงใน
ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงสัดส่วน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายโรงพยาบาล (n = 268)

ลำดับ	โรงพยาบาล	ประชากร จริง	กลุ่ม ตัวอย่าง	ลำดับ	โรงพยาบาล	ประชากร จริง	กลุ่ม ตัวอย่าง
1	ท่าศาลา	150	45	12	พรหมคีรี	31	9
2	ฉวาง	85	25	13	เฉลิมพระ	23	7
3	ร่อนพิบูลย์	67	20		เกียรติ		
4	หัวไทร	66	20	14	พระพรหม	19	6
5	ชะอวด	64	19	15	พ่อท่านคล้าย	20	6
6	ปากพนัง	59	18		วาจาสิทธิ		
7	ทุ่งใหญ่	51	15	16	ถ้ำพรรณรา	17	5
8	เชียรใหญ่	45	14	17	นบพิตำ	14	4
9	ลานสกา	43	13	18	พิปูน	33	10
10	จุฬาภรณ์	40	12	19	นาบอน	38	10
11	บางขัน	30	9				
รวม				n = 268 คน			

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน เงินเดือนรวมทั้งค่าตอบแทน แผนกที่ปฏิบัติงาน และลักษณะการจ้างงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ศึกษาพัฒนามาจาก จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) จำนวน 48 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้ศึกษาปรับใช้แบบสอบถามของ จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) ที่สร้างจากแนวคิดความสุขในการ

ทำงานของ Warr, (2007) จำนวน 15 ข้อ คำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็นลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ มีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือกดังนี้

ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน

มากที่สุด คะแนน 5

ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก

คะแนน 4

ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ปานกลาง คะแนน 3

ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย

คะแนน 2

ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่าน

น้อยที่สุด คะแนน 1

การแปลความหมายคะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาล โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย และใช้หลักการแปลความหมายเฉลี่ยของตัวแปรดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553)

4.50 – 5.00 มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.50 - 4.49 มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2.50 – 3.49 มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

1.00 1.49 มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลและแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นผู้วิจัยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลขอนแก่น จังหวัดนครราชสีมาจำนวน 30 คน

แบบสอบถามมีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index หรือ CVI) เท่ากับ 1.0 และ 0.81 ตามลำดับ ซึ่งถือว่าคำถามของแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และคำนิยามศัพท์ (Davis, 1992 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.ทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา 19 แห่ง

2.เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง วันที่ 1 เดือน มีนาคม 2561 - 30 มีนาคม 2561 โดยชี้แจงผ่านการประชุมประจำเดือนของหัวหน้าพยาบาล และส่งแบบสอบถามไปทางไปรษณีย์ ไปที่โรงพยาบาลที่กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนที่กำหนดไว้แบบสอบถามทั้งสิ้น จำนวน 268 ฉบับ

3.ผู้วิจัยนัดหมายรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับคำตอบกลับ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทั้งหมด 249 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.29 และนำแบบข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย (IRB)

ผู้วิจัยได้แนบรายละเอียดในเรื่องการแนะนำตัว และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแบบสอบถาม ขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถขอถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ตามมา โดยข้อมูลทุกอย่างที่ได้จากการศึกษาจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษาออกมาในลักษณะภาพรวม และนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ตามระเบียบวิธีทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) วิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ข้อมูลระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยบุคคล ปัจจัย สิ่งแวดล้อม กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อีต้า (Eta) สหสัมพันธ์สเปียร์แมน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แปลความหมายระดับความสัมพันธ์ ดังนี้

ค่า $r + 1$ หรือ -1 แสดงว่า ตัวแปรทั้ง 2 ตัวมีความสัมพันธ์ต่อกันอย่างสมบูรณ์

ค่า r ที่ใกล้เคียงบวก $+1$ หรือ -1 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 2 ตัว มีความสัมพันธ์ต่อกันสูง (Burns & Grove, 1996) แบ่งระดับความสัมพันธ์ดังนี้ (จุฬาลักษณ์ บารมี, 2551)

$r = 0.1$ ถึง 0.3 แสดงถึงการมีระดับความสัมพันธ์ต่ำ

$r = 0.3$ ถึง 0.5 แสดงถึงการมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง

r สูงกว่า 0.5 แสดงถึงการมีระดับความสัมพันธ์สูง

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 249 คน พบว่า อายุเฉลี่ย 36.92 ปี มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 30.50) สถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 75.90) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

พยาบาลวิชาชีพในช่วงอายุ 16-20 ปี (ร้อยละ 23.69) ปฏิบัติงานในระดับชำนาญการมากที่สุด (ร้อยละ 72.69) มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท (ร้อยละ 45.78) ปฏิบัติงานในหน่วยงานผู้ป่วยใน (ร้อยละ 32.90) และเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 58.20)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.46$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณค่าของงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุด และอยู่ในระดับมาก ($M = 3.98$, $SD = 0.57$) รองลงมาคือ ด้านอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ด้านการพัฒนาและการใช้ทักษะ ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด ($M = 3.86$, $SD = 0.56$) ($M = 3.85$, $SD = 0.66$) ($M = 3.81$, $SD = 0.60$) และ ($M = 3.72$, $SD = 0.67$) ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่หลากหลาย ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทน และรายได้ที่เพียงพอ ความสำเร็จของงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ($M = 3.46$, $SD = 0.75$) ($M = 3.29$, $SD = 0.85$) ($M = 3.29$, $SD = 0.79$) ($M = 3.16$, $SD = 0.75$) ($M = 2.94$, $SD = 0.50$) และ ($M = 2.78$, $SD = 0.53$) ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกเป็นรายด้านรายข้อและโดยรวม (n=249)

ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	M	SD	ระดับ
คุณค่าของงาน	3.98	0.57	มาก
อิสระในการปฏิบัติงาน	3.86	0.56	มาก
สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	3.85	0.66	มาก
การพัฒนาและการใช้ทักษะ	3.81	0.60	มาก
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	3.72	0.67	มาก
ความสำเร็จของงาน	2.94	0.50	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงาน และครอบครัว	2.78	0.53	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.46	0.75	ปานกลาง
ลักษณะงานที่หลากหลาย	3.29	0.85	ปานกลาง
ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.29	0.79	ปานกลาง
ด้านการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ	3.16	0.75	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมโดยรวม	3.46	0.65	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.55, SD=0.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความกะตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก ($M=3.94, SD=0.51$) รองลงมาคือ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M=3.63, SD=0.84$) ส่วนความสบายใจในการปฏิบัติงานคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.10, SD=0.68$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกรายชื่อและโดยรวม (n= 249)

ข้อมูล	M	SD	ระดับ
ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	3.94	0.51	มาก
ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน	3.63	0.84	มาก
ความสบายใจในการปฏิบัติงาน	3.10	0.68	มาก
ความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวม	3.55	0.67	มาก

จากตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านรายได้และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.05$ ($r_{sp} = .114$) ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แผนก/หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะการจ้างงานปัจจุบัน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับ

ความสุขในการปฏิบัติงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสิ่งแวดล้อม พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.01$ ($r_{sp} = .628$) กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.01$ ($r = .525$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา และใช้ทักษะมีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .520$) และด้านระดับต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่หลากหลาย อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $<.01$ ($r = .252$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมพันธระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตัวแปร	ความสุขในการปฏิบัติงาน	
ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุ	r	0.044
สถานภาพสมรส	Eta	0.393
ประสบการณ์ในการทำงาน	r	0.013
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน	Eta	0.130
รายได้ต่อเดือน	r	0.114
แผนก/หน่วยงานที่ปฏิบัติ	Eta	0.035
ลักษณะการจ้างงานปัจจุบัน	Eta	0.495
ปัจจัยสิ่งแวดล้อมโดยรวม	r	0.628
ด้านลักษณะงานที่หลากหลาย	r	0.352
ด้านการได้รับค่าตอบแทน และรายได้ที่เพียงพอ	r	0.369
ด้านความปลอดภัยในการทำงาน	r	0.384
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว	r	0.413
ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	r	0.441
ด้านคุณค่าของงาน	r	0.452
ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น	r	0.461
ด้านอิสระในการทำงาน	r	0.466
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	r	0.489
ด้านการพัฒนาและการใช้ทักษะ	r	0.520
ด้านความสำเร็จของงาน	r	0.525

* $p < .05$ ** $p < .01$ $r =$ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

$r_{sp} =$ Spearman's Rank Correlation Coefficients

การอภิปรายผล

1. ศึกษาระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ระดับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.55, SD = 0.67$)) อาจเนื่องจากองค์ประกอบของความสุขด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและ ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เกิดจากการแสดงออกด้วยรู้สึกพอใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน ส่วนความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกตื่นตัว มีชีวิตชีวาในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน (จิราภรณ์ ภู่มสมบูรณ์, 2556) ซึ่งสอดคล้องกับที่ กิดานัล กังแฮ (2559) ได้กล่าวว่า ความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข เพราะความกระตือรือร้นช่วยให้งานสำเร็จ มีพลังและมีแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นเคล็ดลับการทำงานให้มีความสุข เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.94, SD = 0.51$) รองลงมาคือ ความเพลิดเพลินในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($M = 3.63, SD = 0.84$) ทั้งนี้เนื่องจากทางโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราชทำงานเป็นเครือข่ายช่วยเหลือกันระหว่างโรงพยาบาลมีทีมพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือ และจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งถือเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีประสบการณ์ ทำให้สามารถตัดสินใจทางคลินิกได้ดีและเร็ว จึงป้องกันและแก้ไขไม่ให้เกิดปัญหา กับผู้ป่วยได้ สามารถบริหารจัดการ สอน ชี้แนะ รวมทั้งเป็นแบบอย่างแก่พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยกว่า ทำ

ให้เกิดความมั่นใจในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจ มองว่างานที่มีคุณค่า รู้สึกรักและผูกพันในงานที่ทำส่งผลให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน (เบญจพร ก้องบุญยาพงษ์, 2559) การให้รางวัลจิตใจสำหรับผลงานดีเด่น ทำให้บุคลากรกระตือรือร้นสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ให้แก่หน่วยงาน เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีการกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงานส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข เพราะความกระตือรือร้นช่วยให้งานสำเร็จ มีพลังและมีแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นเคล็ดลับการทำงานให้มีความสุข (กิดานัล กังแฮ, 2559) ส่วนความสบายใจในการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.10, SD = 0.68$) อธิบายได้ว่า ความสบายใจเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีภาระงานมาก และงานหนัก บางครั้งเกิดความขัดแย้งจากบทบาทหน้าที่ และเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ ส่งผลให้เกิดความเครียด และไม่สบายใจในการปฏิบัติงาน (ทรรศวรรณ ขาวพราย, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับที่ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2557) กล่าวว่า บุคคลจะทำงานด้วยความสุข ถ้าได้ทำงานที่ชอบและปราศจากแรงกดดันในงาน

2. ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสิ่งแวดล้อม กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า รายได้และค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .05$ ($r_{sp} = .114$) ซึ่งอธิบายได้ว่า รายได้และค่าตอบแทน มีผลต่อการตอบสนองต่อ

ความจำเป็นพื้นฐานในชีวิต ปัจจัยสี่ และฐานะทางสังคม มีผลต่อการรับรู้ต่อภาวะเครียด และเพิ่มความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของ ไตรทิพย์ ภาษา (2552) เนตร สวรรค์ จินตนาวัลี (2553) และ จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) ที่พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับรายได้และค่าตอบแทน ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง ในการปฏิบัติงาน แผนก/หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ลักษณะ การจ้างงานปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัด นครศรีธรรมราช สอดคล้องกับการศึกษาของ Lu & Shin (1997) รัชณี หาญสมสกุล (2550) บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2551) ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) เนตรสวรรค์ จินตนาวัลี (2553) และ จิราภรณ์ ภูสมบัติ (2556) และ สอดคล้องกับการศึกษาของสิรินันท์ ขุนเพชร (2560) ที่พบว่า รายได้และค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.2 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r_{sp} = .628$) กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ พิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = .525$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาและใช้ทักษะ มีค่าความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .520$) และด้านที่มีความสำเร็จในระดับต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่หลากหลายอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = .252$)

2.2.1 ความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$

($r = 0.525$) กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับ Manion (2003) ที่อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานหลักของพยาบาลวิชาชีพ คือการดูแลผู้ป่วยให้หายหรือทุเลาจากการเจ็บป่วย เมื่อผู้ป่วยหายหรือทุเลาจากการเจ็บป่วย ก็ถือว่าประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน

2.2.2 การพัฒนาและใช้ทักษะ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = 0.520$) อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสในการสร้างเสริม และพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ การได้รับการเตรียมความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงานตรงกับความสามารถ สามารถทำให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงาน (Warr, 2007)

2.2.3 ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = 0.489$) อธิบายได้ว่า การเลื่อนตำแหน่งบ่งบอกถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เปรียบเสมือนรางวัล ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่ทุกคนต้องการ (Warr, 2007) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เนตรสวรรค์ จินตนาวัลี (2553) ที่พบว่าขวัญกำลังใจดี และมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.2.4 ความอิสระในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = 0.466$) อธิบายได้ว่า ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน เนื่องจากทำให้เกิดการคิด วางแผน และสามารถเลือกวิธีการปฏิบัติของตนเองได้ มีความคล่องตัวในการตัดสินใจ ได้ใช้ความคิดอย่างเต็มที่ส่งผล

ทำให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551)

2.2.5 สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = 0.461$) อธิบายได้ว่างานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นงานที่ต้องปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกแผนก ไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ ต้องทำงานโดยการมีส่วนร่วม หรือมีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจในการทำงานจะนำไปสู่มีความสุขในการปฏิบัติงาน (ไตรทิพย์ ภาฯ, 2552)

2.2.6 คุณค่าของงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = 0.452$) สอดคล้องกับการศึกษาของ (ทรรศวรรณ ขาวพราย, 2560) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่คำนึงถึงคุณค่าของงานการพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องของคุณค่าทางด้านจิตใจ ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน คุณค่าที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีความรู้สึก และอารมณ์ทางบวก ดังนั้นการตระหนักในคุณค่าของงาน จึงส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.2.7 การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = 0.452$) อธิบายได้ว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลที่ให้การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้โอกาสตัดสินใจแก้ไข ปัญหาการปฏิบัติงาน พัฒนา หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ให้ข้อมูลสนับสนุนการวางแผนในการดำเนินการ และการตัดสินใจ มีการยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความยินดีในงานที่ทำสำเร็จ ทำให้มีคุณค่าและมีความสุขในการปฏิบัติงาน (อารีวรรณ อ่วมธานี, 2551)

2.2.8 สมดุล ระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ $< .01$ ($r = 0.413$) เนื่องจากครอบครัวนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน โดยสามารถเป็นได้ทั้งแรงบวกและแรงผลักดันนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้วยการทำหน้าที่เสมือนเป็นทัพหลังที่คอยสนับสนุนให้กำลังใจในการต่อสู้กับอุปสรรคนานาประการ ให้คำปรึกษาหารือในยามที่มีปัญหา ให้ความรัก ห่วงใย การดูแลเอาใจใส่ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553)

2.2.9 ความปลอดภัยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = 0.413$) อธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีการรับรู้ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมทางร่างกายและจิตใจระดับสูงมีความสุขในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีการรับรู้ไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (ไตรทิพย์ ภาฯ, 2552) ที่พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความผาสุกและมีความพึงพอใจในงาน

2.2.10 การได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอมีความสัมพันธ์ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ ($r = .369$) อธิบายได้ว่า ค่าตอบแทนเป็นผลมาจากการทุ่มเทแรงกายและแรงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เพียงพอในการดำรงชีวิตประจำวัน หากรายได้ไม่พอใช้กับความต้องการส่งผลให้ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน (ไตรทิพย์ ภาฯ, 2552)

2.2.11. ลักษณะงานที่หลากหลาย มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ระดับ $< .01$ ($r = 0.252$) อธิบายได้ว่า งานพยาบาลมีความหลากหลายแผนก ซึ่งแต่ละแผนกมีลักษณะงานเฉพาะที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญหลายๆ ด้าน เป็นลักษณะงานที่ท้าทายความสามารถให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึกรู้เบื่อหน่าย เกิดความกระตือรือร้น

สนุกสนาน เมื่อได้ปฏิบัติงานทำให้มีความสุขในการ
ปฏิบัติงาน จิราภรณ์ ภู่มบูรณ์ (2556)

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย พบว่า ความสุขในการ
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ มีปัจจัยที่หลากหลาย
ปัจจัยที่สำคัญ คือ รายได้ และค่าตอบแทน ดังนั้น
ผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจ เพื่อความสุขในการ

ปฏิบัติงานของพยาบาล และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การทำงานมากขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะในการทำวิจัย
ครั้งต่อไป ควร พิจารณาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลกับ
ความสุขในการทำงาน อาทิ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัย
ด้านสุขภาพ เป็นต้น และควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อที่จะ
สามารถอธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิดานัล กังแฮ. (2559). 10 เคล็ดลับการทำงานให้มี
ความสุข. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560,
จากวิกิพีเดีย <http://www.thaihealth.or.th>.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). *การคิดเชิงวิเคราะห์*
(Analytical Thinking). พิมพ์ครั้งที่ 6.
กรุงเทพฯ: ชัคเชสมิเดีย.
- จิราภรณ์ ภู่มสมบูรณ์. (2556). *ความสุขในการปฏิบัติงาน*
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนขนาด
30 เตียง จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการ
พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัย
บูรพา).
- จุฬาลักษณ์ บาร์มี. (2551). *สถิติเพื่อการวิจัยทางสุขภาพ*
และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS.
ชลบุรี: ศรีศิลป์การพิมพ์.
- ณัฐวุฒิ พงศ์ศิริ. (2557). การสร้างความสุขในการทำงาน.
HR Magazine, 12(141), 29-31.
- ไทรทิพย์ ภาษา. (2552). *ความสุขในการทำงานของ*
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน สำนักงานพัฒนาสังคม
และความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดกำแพงเพชร.
(วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตร
มหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการพัฒนา สำนัก
บริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- ทรรศวรณ ขาวพราย. (2560). *ความสุขในการทำงาน*
ของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์. วารสารมจร
นครน่านปริทรรศน์, 1(1), 111-124.

- นภาพร รักผลา. (2553). ผลการใช้โปรแกรมพัฒนาจิต
ลักษณะต่อพฤติกรรมการทำงานด้วยหัวใจของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา.
วารสารกองการพยาบาล, 37(3), 23-36.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวิ. (2553). *ความสุขของการ*
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
จังหวัดสมุทรสาคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปกร).
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทาง*
พยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ:
ยูแองค์ไออินเทอร์เน็ตมีเดียจำกัด.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การ*
จัดการองค์กรพยาบาล ในศตวรรษที่ 21.
พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจพร ก้องบุญยาพงษ์. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี.
วารสารพยาบาลตำรวจ, 8(2), 151-160.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการ*
รับรู้คุณลักษณะของงาน ความสามารถในการ
เผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับความสุขในการ
ทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด:
กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง .
(วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปะ
ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

- รัชณี หาญสมกุล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำการสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- รัตนา ทองสวัสดิ์. (2552). *วิชาชีพการพยาบาล: หลักการและแนวโน้ม = Professional nursing: Principles and trends*. เชียงใหม่: ชนบรรณการพิมพ์.
- ลักขมี สุดดี. (2550). *ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลโรงพยาบาลราชวิถี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหาร, สาธารณสุขมหาวิทยาลัยมหิดล).
- สิรินันท์ ขุนเพชร. (2560). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้*. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(2), 69-80.
- อนุวัฒน์ ศุภชติกุลจิตรม. (2556). *HA Update 2016*. สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน). กระทรวงสาธารณสุข, นนทบุรี.
- อารีวรรณ อ่วมตานี. (2551). *การวิเคราะห์ห่อถักงานวิจัยปัจจัยเชิงผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ของพยาบาลวิชาชีพ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- Davis, K. (1992). *Human Behavior at Work Human Relation and Organization Behavior Four edition*. New York: McGraw-Hill.
- Diener, E. (2003). New direction in subjective well-being: The science of happiness and proposal For a national index. *The American Psychologist Association*, 1(2): 34-43.
- Manion, J (2003). Joy at Work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33 (12), 652-655.
- Lu, L. and Shih, J.B. (1997). *Personality and happiness: Is mental health a mediatoy Personality and Individual Differences*. 22(1997): 137-155.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Haper and Row.
- Warr, P (2007). Searching for happiness at work. *The Psychologist*, 20(12), 726-729.