

Research article

Happiness and quality of life in workplace of personnel at Boromarajonani College of Nursing Saraburi

Panomporn Keeratitanon

Professional registered nurse
senior level, Boromarajonani College
of Nursing Saraburi

Abstract

This descriptive study assessed quality of life and happiness in work place among personnel at Boromarajonani College of Nursing Saraburi. The cross-sectional survey was collected using the Quality of Life and Happiness questionnaires. Participants were 56 civil service instructors and 42 supportive staff. Data was analyzed using descriptive statistics and Pearson's correlation. Findings showed that an overall quality of life (mean = 4.34, S.D. = 0.76) and happiness (mean = 4.29, SD = 0.70) in work place were at high level. For each dimension of quality of life, the highest score was organization pride (mean = 4.47, S.D. = 0.65) whereas, the lowest score was work autonomy (mean = 3.39, S.D. = 0.78). For each dimension of happiness, the highest score was love in value of work (mean = 4.80, S.D. = 0.47) whereas, the lowest score was the autonomy management (mean = 3.66, S.D. = 0.91). Correlation analysis showed that quality of life in workplace correlated positively with age (.34) and years of work (.42) whereas, happiness in workplace correlated negatively with age (-.36) and years of work (-.24).

Keyword: Happiness, Quality of life, Work place, Organizational pride, Work autonomy

ความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี

พนมพร กิรติตานนท์

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ประเมินความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยการสำรวจแบบภาคตัดขวางด้วยแบบสอบถามความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์/ข้าราชการ 56 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 42 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และ Pearson's correlation ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอาจารย์ ข้าราชการ และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิต ($M = 4.34, SD = 0.76$) และความสุข ($M = 4.29, SD = 0.70$) ในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านคุณภาพชีวิตพบว่ามีความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด ($M = 4.47, SD = 0.65$) และมีภาวะอิสระในการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด ($M = 3.39, SD = 0.78$) ด้านความสุขในการทำงานพบว่ามากที่สุดคือมีความรักในงาน ($M = 4.80, SD = 0.47$) และพบว่าความสุขในการทำงานด้านที่น้อยที่สุดคือด้านการบริหารงานที่ให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($M = 3.66, SD = 0.91$) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ (.34) และระยะเวลาการทำงาน (.42) ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับอายุ (- 0.36) และระยะเวลาการทำงาน (- 0.24)

คำสำคัญ: ความสุข; คุณภาพชีวิต; สถานที่ทำงาน; ความภาคภูมิใจในองค์กร; ภาวะอิสระในการทำงาน

บทนำ

ในกระแสสังคมปัจจุบันกระตุ้นให้คนไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการหาเงิน หารายได้โดยไม่ตระหนักถึงสุขภาพ ประกอบกับระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่ถูกออกแบบเพื่อการควบคุมเพิ่มพฤติกรรมที่เป็นมาตรฐานเดียวให้รางวัลกับการทำตามระเบียบกติกาอย่างเคร่งครัด จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกเมื่อผนวกเข้ากับโครงสร้างการทำงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลแบบนี้ จึงก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบต่างคนต่างอยู่ ไม่มีการประสานกิจกรรมระหว่างกันนำไปสู่การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น ตัวใครตัวมันเอาเปรียบกัน ไม่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เหมือนต่อกัน สิ่งเหล่านี้นำไปสู่ปัญหาความเครียดและปัญหาสุขภาพตามมา ปัจจุบันหลายประเทศทั่วโลกให้ความสำคัญเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Work-Life Balance) ในมุมมองของการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้น หากองค์กรต่างๆ ต้องการดึงดูดและรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นานก็จำเป็นต้องจัดการให้บุคลากรภายในองค์กรมี **ความสมดุลระหว่างความสุขและความสมดุลชีวิตที่ดี** ซึ่งจะส่งผลดีต่อชีวิตการทำงานที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการจัดการที่ดีในชีวิตส่วนตัวด้วย

องค์กรใดที่มีบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพการทำงานและควบคุมคุณภาพของงานได้ และยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและความสมดุลในชีวิตเกิดขึ้น ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยผลักดันให้บุคคลทำงานหรือทำกิจกรรมได้อย่างสำเร็จได้เริ่มมาจากแรงจูงใจ¹ คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน² การมีความสุขกับการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การลงทุนเพื่อสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุขถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าเพราะการสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานเป็นประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กร โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มี

บรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพงาน สร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมในการทำงานได้มากขึ้น สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดในการทำงาน ลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน³

ทั้งนี้จากการรวบรวมและวิเคราะห์ปัญหาในระบบการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานที่มุ่งงานเป็นหลัก ทำงานตั้งแต่เช้าจรดเย็น บางครั้งประชุมและทำงานกันจนถึงกลางคืน และอาจมีการทำงานในช่วงวันหยุด เนื่องจากวันจันทร์ ถึงวันศุกร์ ทุกคนมีภาระงานสอน ไม่สามารถเข้าประชุมร่วมกันได้ทั้งหมด จึงต้องมีการประชุมที่สำคัญในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ ทำให้ความสมดุลด้านส่วนตัวและครอบครัวมีผลกระทบ มีผลต่ออาจารย์ส่วนหนึ่งเกิดความเครียด มีผลกระทบตามมาคือ การขาดงาน ผลการปฏิบัติงานต่ำ จนกระทั่งมีการลาออกย้ายงาน และเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร เป็นต้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ปัจจัยเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยังเกี่ยวข้องกับความสุขของคนทำงาน การที่คนทำงานมีความสุขเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของวิทยาลัย อันจะนำไปสู่นโยบายการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรของวิทยาลัยต่อไปโดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. ประเมินระดับความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรพึงพอใจในการทำงานนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีการประเมินสมรรถนะและพฤติกรรม ดังนั้นเมื่อก้าวถึงความพึงพอใจและความสุขในงาน แนวคิดหรือทฤษฎีที่มีความสำคัญก็คือ “ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน” (work motivation theories) และจากการได้ศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจต่างๆ พบว่า ทฤษฎีที่มีความสอดคล้องกับระบบบริหารทรัพยากรบุคคลแบบสมคูลนั้น ได้แก่ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริเบิร์ก (Herzberg) ⁴ ที่กล่าวถึงปัจจัยสำคัญ 2 ปัจจัยคือ แรงจูงใจและสุขอนามัยเป็นทฤษฎีที่อธิบายการจูงใจทั้งลักษณะทางกายภาพ และลักษณะทางจิตใจ จะต้องให้ความสำคัญใน 2 ปัจจัยนี้ คือ การจูงใจและสุขอนามัย (motivator and hygiene) ในการทำงาน ถ้าหากองค์กรจัดการได้เหมาะสมก็จะสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากร โดยเฉพาะการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสิ้น ส่วนปัจจัยด้านการจูงใจ ซึ่งจะสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรได้ด้วยการเติมเต็มความต้องการส่วนบุคคล ซึ่งในที่นี้หมายถึงการเติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ งานที่ได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เป็นต้น

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าความต้องการด้านสุขอนามัยเป็นที่น่าพอใจ ผลของงานก็ไม่จำเป็นว่า จะต้องออกมาเป็นที่น่าพึงพอใจเสมอไป ซึ่งคล้ายกับความต้องการขั้นพื้นฐานของ มาสโลว์ (Maslow) ⁵ ในเรื่องความต้องการทางกายภาพ ความปลอดภัยและการยอมรับ ซึ่งทั้งมาสโลว์และเฮอริเบิร์กเห็นว่าจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต่ำก่อน จึงจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

การดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งได้ทำการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้ 1) หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน⁶ ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ร้อยละ 5 และระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 103 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามประเภทของบุคลากร จากนั้นเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการเลือกสุ่มอย่างอิสระตามสัดส่วนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยแบบสอบถาม 3 ชุด สร้างจากการทบทวนเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 7 ข้อ ได้แก่ ประเภทบุคลากร ตำแหน่ง อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ ที่อยู่อาศัย 2) แบบประเมินความสุขในการทำงาน จำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านละ 10 ข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามด้านการติดต่อสัมพันธ์ ดังนี้ การให้ช่วยเหลือกัน การแสดงความยินดี ความร่วมมือ ความรักผูกพันกับหัวหน้า ความรู้สึกเป็นสุขในงาน การช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา ความรักผูกพันกับเพื่อน ได้รับการดูแล การสังสรรค์ร่วมกัน ด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วยภาคภูมิใจในงาน ภูมิใจเมื่อองค์กรก้าวหน้า โอกาสทำงานท้าทาย ผลลัพธ์ของงานดี การสนับสนุนให้ก้าวหน้าทำงานท้าทายสำเร็จ คุณค่าในชีวิตในงาน การได้รับการชื่นชม อิสระในการทำงาน โดยมีข้อคำตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด = 5 และ น้อยที่สุด = 1 และ 3) แบบประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 36 ข้อ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์

ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร โดยมีข้อคำตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด = 5 และ น้อยที่สุด = 1

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและทดลองใช้กับบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี พระพุทธบาท จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์ ปรับปรุงให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ มีความเชื่อมั่น (Cronbach's alpha) เท่ากับ .79

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูล โดยประสานขอความร่วมมือในการวิจัยกับบุคลากรของวิทยาลัย โดยประชุมชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดการใช้เครื่องมือ และการให้การยินยอมการทำวิจัย กับบุคลากรในวิทยาลัย และเก็บข้อมูล ระหว่างเดือน ตุลาคม 2555 - เมษายน 2556 โดยเจ้าหน้าที่ธุรการประจำหน่วยงานทำการรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 98 คน ประกอบด้วยอาจารย์ข้าราชการ 56 คน และบุคลากรสายสนับสนุน 42 คน คิดเป็น ร้อยละ 95.15 ของจำนวน

การวิเคราะห์ข้อมูล

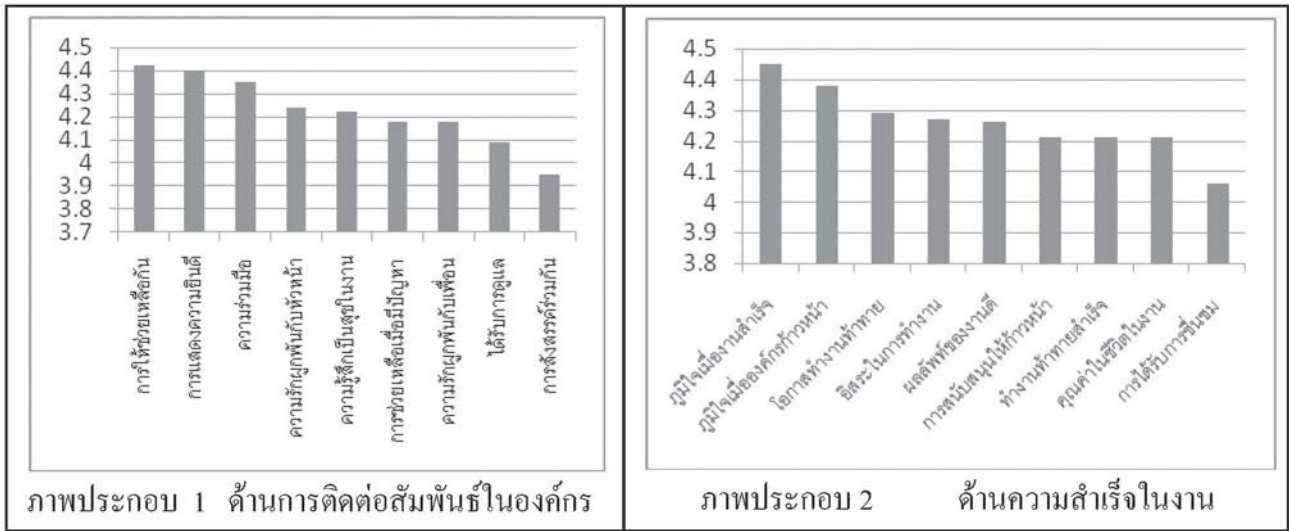
1. ข้อมูลทั่วไป ความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง อายุและระยะเวลาการทำงานในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สระบุรี กับความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้สถิติทดสอบ Pearson's correlation

ผลการศึกษา

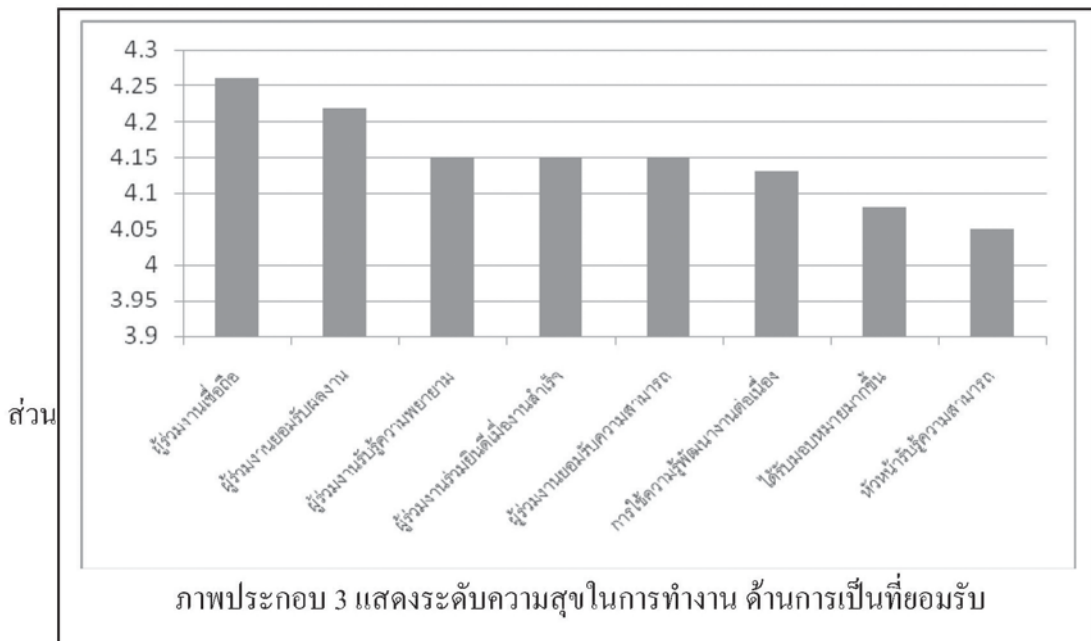
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของอาจารย์ ข้าราชการ และบุคลากรสายสนับสนุน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 89.90 อายุ 26 - 59 ปี อายุเฉลี่ย 42.5 ปี สถานภาพสมรส ร้อยละ 63.55 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 36.45 เป็นอาจารย์ ร้อยละ 40.00 ข้าราชการ ร้อยละ 3.81 ลูกจ้างประจำ ร้อยละ 20.00 ลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 40.00 จบการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 4.76 ระดับปริญญาโท ร้อยละ 48.57 ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 20.00 ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 26.67 มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 37 ปี ระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย 16 ปี

ส่วนที่ 2 ความสุขในการทำงาน

การวิเคราะห์ระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล พบว่า ระดับความสุขโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean= 4.29, SD= 0.70) เมื่อจำแนกความสุขรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสุขมากที่สุดเกิดจากความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นงานที่มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี (Mean= 4.74, SD= 0.44) และด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสุขน้อยที่สุด คือ การมีการสังสรรค์กันในช่วงเวลากับเพื่อนร่วมงาน (Mean= 3.97, SD = 0.89) ดังภาพประกอบ 1 ส่วนด้านความสำเร็จในงานที่ทำให้บุคลากรมีความสุขมากที่สุด คือ การภูมิใจที่สามารถทำงานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย (Mean= 4.43, SD= 0.72) และความสำเร็จในงานที่ทำให้บุคลากรมีความสุขน้อยที่สุด คือ การได้รับการชื่นชม (Mean= 4.04 , SD = 0.68) ดังภาพประกอบ 2

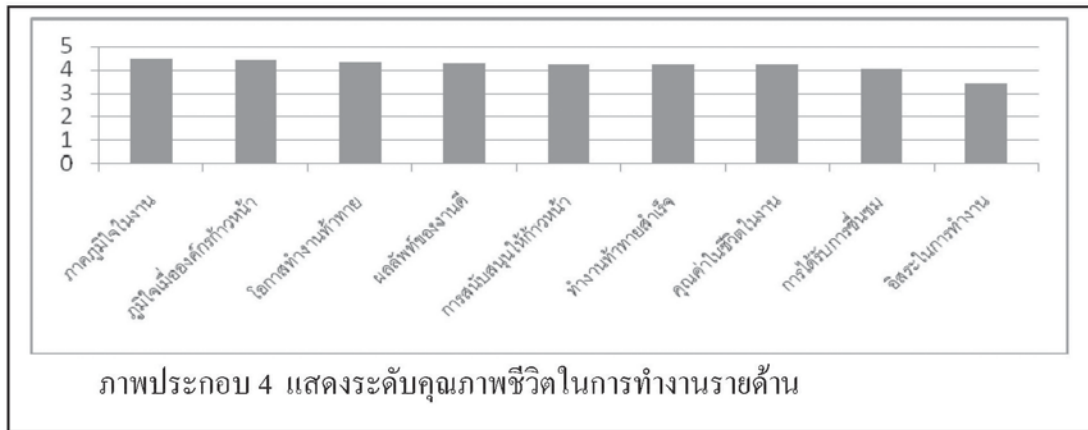


การวิเคราะห์ระดับความสุขด้านการเป็นที่ยอมรับ ที่ทำให้นักบุคลากรมีความสุขมากที่สุดคือ ได้รับการเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน (Mean= 4.26, SD = 0.74) 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับที่มีความสุขน้อยที่สุด คือหัวหน้างานรับรู้ความสามารถของท่าน (Mean= 4.05, SD = 0.84) ดังภาพประกอบ 3



ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 4.14, SD = 0.75) โดยมีวิเคราะห์รายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจในองค์กร อยู่ในระดับสูงสุด (Mean = 4.47, SD = 0.65) และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากการทำงาน อยู่ในระดับต่ำสุด (Mean = 3.39, SD = 0.78) ดังภาพประกอบ 4



โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 5 ข้อ เท่ากัน (Mean = 4.57, SD = 0.61) คือ หน่วยงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี เมื่อเกิดอุบัติเหตุ/ปัญหาขณะปฏิบัติงาน รู้สึกว่าหน่วยงานที่ทำงานมีความมั่นคง ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ ผลงานต่างๆของหน่วยงาน ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและประเทศและภูมิใจในหน่วยงาน นอกจากนี้พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ จำนวน 5 ข้อ คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว (Mean = 3.77, SD = 0.81) พอใจในความสมดุลของช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาส่วนตัวในแต่ละวัน (Mean = 3.76, SD = 0.82) อิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงาน (Mean = 3.66, SD = 0.91)

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาการทำงานกับระดับความสุขในที่ทำงานพบว่าอายุและระยะเวลาการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบ กล่าวคือ กลุ่มอาจารย์ที่มีอายุและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีแนวโน้มที่จะมีค่าระดับความสุขในที่ทำงานลดลง และพบว่า อายุและระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับค่าระดับความสุขในที่ทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ดังนำเสนอในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาการทำงานกับระดับความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value*
อายุ	-0.42	0.63
ระยะเวลาการทำงาน	-0.28	0.37

* Pearson Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงลบ กล่าวคือ พนักงานสายสนับสนุนที่มีอายุที่แตกต่างกันมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลดลงส่วนระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์เชิงบวก กล่าวคือ อาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกันมีแนวโน้มที่จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพิ่มขึ้นและพบว่า อายุและระยะเวลาการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ดังนำ เสนอในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุและระยะเวลาการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value*
อายุ	0.34	0.85
ระยะเวลาการทำงาน	0.42	0.47

* Pearson Correlation Coefficient ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

บทวิจารณ์

การสำรวจระดับความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรบุรีโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก พบว่าอายุระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงลบกับระดับความสุขในการทำงาน คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอายุและระยะเวลาการทำงาน การสำรวจความสุขในที่ทำงานรายด้านพบว่าบุคลากรมีความสุขในด้าน การติดต่อสัมพันธ์มากที่สุด โดยระดับที่ทำให้บุคลากร รู้สึกมีความสุขในการทำงานจากการมีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การแสดงความยินดีร่วมกันเมื่องานสำเร็จ และการได้รับความร่วมมือในการทำงาน ส่วนด้านการติดต่อสัมพันธ์ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับการดูแล และการสังสรรค์กันในการทำงาน ประจามีน้อย สอดคล้องกับผลการวิจัยและการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร พบว่าที่ทำให้คนทำงานมีความสุขหรือความทุกข์จากการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือน รายได้ หรือสถานะเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเพียงอย่างเดียวแต่ปัจจัยอื่นๆ อาทิเช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมีหัวหน้าที่สามารถเข้าถึงได้ สุขภาพกายใจ

และอารมณ์ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีและยังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่อาจจะจะเป็นปัจจัยที่สร้างความสุขให้คนในองค์กร ทั้งนี้วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สรรบุรี ได้เสนอแนวคิดองค์กรเปี่ยมสุข (Happy workplace) ซึ่งมีหลักการ และแนวคิดรวมถึงองค์ประกอบต่าง ๆ เกี่ยวกับการการสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน และการทำให้เกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตของบุคลากร และการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การที่ผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ร่วมมือกันในการทำงาน จะทำให้เกิดความอบอุ่นมีกำลังใจ และสนุกสนานกับงานมากกว่าการทำงานโดยลำพัง การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน สามารถทำได้โดยเอาใจเขามาใส่ใจเราอยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮอริเบิร์ก⁴ ที่ว่าความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในงานที่ทำโดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่

สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย อันได้แก่ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอกหรือปัจจัยสุขภาพศาสตร์ เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ส่วนด้านการเป็นที่ยอมรับ ที่มีความสุขมากที่สุดคือ ได้รับการเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน น้อยที่สุดคือหัวหน้างานรับรู้ความสามารถซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของมาสโลว์⁵ กล่าวคือความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความคิดความฝันของตนเป็นจริง การศึกษาก่อนหน้านี้⁶ พบว่าสภาพแวดล้อมและลักษณะงานที่เหมาะสมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน พบว่าความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจในงานที่ทำ บุคลากรของวิทยาลัยในการศึกษานี้ได้รับการดูแลด้านสวัสดิการการจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสุข และดูแลสุขภาพกายและจิตใจแก่บุคลากรทุกระดับทุกปี และจัดให้มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร รวมทั้งเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในด้านการบริหารงานของวิทยาลัย

การสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่า มีความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด ซึ่ง โอริเวอร์⁹ มีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญต่อความผาสุกของมนุษย์ซึ่งคุณภาพชีวิตเกี่ยวข้องกับสวัสดิการและความสุขการสนับสนุนคุณภาพชีวิตของคนทำงานทำโดยการให้ค่าชมเชยและการยอมรับ วิทยาลัยฯได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และได้รับการยอมรับจากแหล่งฝึกของโรงพยาบาลหลายแห่ง ทำให้

ชื่อเสียงของวิทยาลัยได้รับการกล่าวถึงในทางที่ดี บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในที่ทำงานของตนเอง นอกจากนี้ลักษณะการทำงานของบุคลากรในวิทยาลัยมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของแต่ละคน การที่ผู้บริหารและหน่วยทรัพยากรบุคคลให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นประจำทุกปี มีการตรวจสอบสุขภาพของบุคลากรทุกระดับ มีการติดตามดูแลสุขภาพของบุคลากรด้วยการแพทย์ทางเลือก ส่วนด้านจิตใจมีการส่งเสริมกิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมทำบุญเดือนเกิด การฝึกปฏิบัติธรรม ทำให้บุคลากรเกิดความผาสุกในชีวิตมากขึ้น

สรุป

จะเห็นได้ว่าโดยภาพรวมบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก อาจารย์ข้าราชการและบุคลากรสายสนับสนุนที่มีอายุ ระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันไป มีแนวโน้มที่จะมีระดับความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน การให้ค่าชมเชยและการยอมรับ การเพิ่มคุณค่าต่องาน มีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับบุคลากร และการสร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรที่น่าอยู่น่าทำงาน และบุคลากรมีความสุขในการทำงานได้ ทั้งนี้การสร้างความสุขในที่ทำงานถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุข จะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้ที่มีความสุขมักจะประสบความสำเร็จมากกว่าบุคคลอื่น ที่เป็นเช่นนั้นเนื่องจากคนที่มีความสุขมักจะมองโลกในแง่ดี เข้าสังคมได้ง่าย เป็นที่ชื่นชอบ มีความตื่นตัวและมีพลัง ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้คือปัจจัยที่สำคัญที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. ชมพูนุท ศรีพงษ์. ทัศนคติ ของประชาชนสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ต่อการประยุกต์ ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการดำเนินชีวิตภายใต้บริบทสภาพสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบัน. *ราชภัฏยะลา* 2555;7(2):153-62.
2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. รายงานสถานการณ์ความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย. เอกสารประกอบการประชุมประจำปี ความอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันในสังคมไทย, 6 กรกฎาคม 2550.
3. บุญจง ชวศิริวงศ์. Happy Workplace. *พัฒนาสังคม*. 2550;9(2): 61-93.
4. Herzberg K. Frederick. *The Motivation to work*. New York : John Wiley and Sons;1959.
5. Maslow AH. *Motivation and personality*. New York: Harper Collins;1954.
6. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Edu Psych Mea*. 1970;30: 607-10.
7. Bemb H. Happiness in transition: An empirical study on Eastern Europe. *Eco Sys* 2007;2(31):204-11.
8. รัชณี หาญสมสกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์. วิทยานิพนธ์พยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาบริหารการพยาบาลจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย;2550.
9. Oliver JPL. et al. *Quality of life and mental health service*. London: Routledge;1996.