

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์

Joy at work of professional nurses in Surin Hospital

รัชณีกรณ์ ปานวงศ์* อารี ชีวเกษมสุข** และเรณูการ์ ทองคำรอด**

.Ratchaneekorn Panwong,* Aree Cheevakasemsook,** and Renugar Thongkamrod**

*โรงพยาบาลสุรินทร์

**สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*Surin Hospital

**School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University

บทคัดย่อ

การวิจัยแบบผสมผสานนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ 2) เปรียบเทียบความสุขในการทำงาน จำแนกตามแผนกงาน 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน และ 4) ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสุรินทร์ จำนวน 254 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามความสุขในการทำงานซึ่งหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาได้เท่ากับ 0.60-1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงได้เท่ากับ 0.88 และ 2) แนวคำถามการสนทนากลุ่มวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานจำแนกตามแผนกงานไม่แตกต่างกัน 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนเหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาค และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 4) แนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ได้แก่ 1) องค์กร เช่น การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน 2) ผู้บริหาร เช่น การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 3) บุคลากร เช่น ความสนใจ เอาใจใส่ในงาน และเรียนรู้ตลอดเวลา และ 4) เพื่อนร่วมงาน เช่น การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลสุรินทร์

วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

Corresponding author E-mail: ratch.pan@gmail.com

วันที่รับบทความ: 26 กันยายน 2562 วันที่ตอบรับบทความ: 19 มกราคม 2563

Abstract

The purposes of this mixed-methods research were: 1) to study joy at work of professional nurses in Surin Hospital, 2) to compare joy at work of professional nurses classified by departments, 3) to investigate factors related to their joy at work and 4) to explore a guideline for creating their joy at work. The sample of 254 nurses, was selected using systematic random sampling. Research tools comprised: 1) a joy at work questionnaire based on Warr (2007). It was approved content validity (0.60-1.00) and reliability coefficient was 0.88. 2) A question guideline was used for focus group discussion. Data were analyzed by descriptive statistics, one-way ANOVA, and content analysis. The results showed as follows. 1) Overall joy at work of professional nurses was at the high level. 2) Joy at work among professional nurses classified by departments illustrated that there was no significant difference. 3) There were two related factors of their joy at work: 1) Personal factors, and 2) environmental factors embraced opportunity for personal control, opportunity for job skill use, job goal, job variety, proper compensation, job advancement, physical security, value social position, supportive supervision, equity, and colleague relationship. 4) the guideline for creating their joy at work contained 4 aspects as follows: 1) Organization e.g. built up enjoyable organizational culture, 2) administrators e.g. promoted self-development personally and regularly, 3) personnel e.g. paid attention to their job and learn continuously, and 4) colleagues e.g. created good relationship in organization.

Keywords: Joy at Work, Professional Nurse, Surin Hospital

ความสำคัญของปัญหา

ความสุขในการทำงาน (Joy at work) เป็นสิ่งที่ทุกคนในวัยทำงานปรารถนา และเป็นพลังที่ช่วยผลักดันให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน คนที่มีความสุขในการทำงานจะมองโลกในแง่ดี มีความเป็นมิตร ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน และทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจ (Kerns, 2008) อีกทั้งทำให้ผู้ทำงานเกิดความจงรักภักดี ยึดมั่นผูกพัน และทำงานให้แก่องค์กรตลอดไป (สุติมา ปัญญาพินิจนุกร, กลีบแก้ว จันทร์หงษ์, และปรีศนี สมิต, 2556) องค์กรที่มีความเจริญก้าวหน้าและมีชื่อเสียงอีกด้วย แต่ในปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพต้องทำงานภายใต้ความกดดันหลายอย่าง จากภาระงานที่มีมาก จาก

ความคาดหวังของผู้รับบริการที่สูงขึ้น จากผู้ร่วมงานที่ไม่ช่วยเหลือกัน และจากผู้บริหารที่ไม่มีความยืดหยุ่น นอกจากนี้ลักษณะงานของพยาบาลยังเป็งานที่มีการดำเนินชีวิตแตกต่างจากอาชีพอื่นในเรื่องของเวลาทำงาน และการพักผ่อน จากการต้องเข้าเวรทำงานใน 24 ชั่วโมงของเวร เข้า บ่ายและดึก ปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่ยุค 4.0 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปรับตัว และปรับบทบาทหน้าที่ของตนอย่างมาก จึงเป็นเหตุให้พยาบาลไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้มีการย้ายงาน และมีแนวโน้มการลาออกจากวิชาชีพ และเกิดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลเพิ่มมากขึ้น (กฤษฎา แสงวดี, 2560) สิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พยาบาล

ต้องแบกรับหน้าที่ ภาระงานเกินมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อผู้ป่วยและองค์กรได้ (เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์, อรอนงค์ วิชัยคำ, และอภิรดี นันท์ศุภวัฒน์. 2556)

โรงพยาบาลสุรินทร์เป็นโรงพยาบาลศูนย์ระดับตติยภูมิ และเป็นศูนย์ความเชี่ยวชาญระดับสูงที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญของบุคลากร พยาบาลจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเองอย่างเร่งด่วนจึงมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลเป็นอย่างมาก จากการประเมินความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสุรินทร์ด้วย Happinometer ใน พ.ศ. 2560 พบว่า พยาบาลมีความสุขในการทำงานร้อยละ 61.11 ซึ่งอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของบุคลากรอื่นๆ ที่มีร้อยละ 61.87 และมีการลาออกของพยาบาลวิชาชีพ ตั้งแต่ พ.ศ. 2557 ถึง 2560 มีจำนวนผู้ลาออก 13, 14, 10 และ 9 คน ตามลำดับ โรงพยาบาลสุรินทร์ยังไม่มีการศึกษาความสุขในการทำงานของบุคคลที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์มาก่อน ส่วนมากเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ส่วนน้อยเป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ และงานวิจัยแบบผสมผสานที่ศึกษาความสุขในการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน แต่ไม่มีการศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีความสุขในการทำงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสุรินทร์
2. เปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกงานที่แตกต่างกันในโรงพยาบาลสุรินทร์
3. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสุรินทร์
4. ศึกษาแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลสุรินทร์

สมมติฐานการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยใน และหน่วยงานพิเศษมีความสุขในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กรอบแนวคิดของการวิจัย ผู้วิจัยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr (2007) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) 2) ความสบายใจในการทำงาน (Comfort) และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (Enthusiasm)

วิธีดำเนินการวิจัย

ชนิดของการวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed method)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสุรินทร์

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณจากสูตร
$$n = \frac{n0}{(1+n0/N)}$$

เครื่องมือวิจัย

1. แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ 1) **ข้อมูลส่วนบุคคล** มีจำนวน 10 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ และเติมคำลงในช่องว่าง ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง แผนกงาน ลักษณะการจ้างงาน เงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมเฉลี่ย ความพึงพอใจของรายได้สำหรับการดำเนินชีวิต และสภาพการทำงาน
- 2) **ความสุขในการทำงาน** ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr (2007) มีจำนวน 12 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน 2) ความสบายใจในการทำงาน และ 3) ความ

กระตือรือร้นในการทำงาน การตอบใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง กำหนดคะแนน 5 ถึง 1 ตามลำดับ (บุญใจ ศรีสถิตยัณทรากูร, 2555) การแปลผลระดับใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ 4.51-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด, 3.51-4.50 หมายถึง ระดับมาก, 2.51-3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง, 1.51-2.50 หมายถึง ระดับน้อย และ 1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด (บุญใจ ศรีสถิตยัณทรากูร, 2555)

การหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย หาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน หาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาได้เท่ากับ 0.60-1.00 และความเที่ยงโดยนำเครื่องมือวิจัยไปใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้เท่ากับ 0.88

2. แนวคำถามการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr (2007) ประกอบด้วย แนวคำถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ด้านความสบายใจในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2561 ถึง 10 มกราคม พ.ศ. 2562

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยได้ผ่านการเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ตามหนังสือเลขที่ 2585100320 วันที่ 5/11/2561 และได้รับการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยได้จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลสุรินทร์ ตามหนังสือเลขที่ 68/2561 วันที่ 13/12/61 ผู้วิจัยได้ใช้เอกสารชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับการวิจัย การให้สิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัย หรือการถอนตัวได้ การรักษาความลับของข้อมูล

ส่วนบุคคล และการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม และให้ผู้ยินดียื่นเข้าร่วมการวิจัยได้ลงนามในใบยินยอม

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ให้แก่หน่วยงานด้วยตนเองโดยใส่ซองให้แต่ละแผนก พร้อมแนบหนังสือขอความร่วมมือถึงหัวหน้าหน่วยงานในการแจกแบบสอบถาม และขอรับแบบสอบถาม คืนภายใน 1 สัปดาห์ ผู้วิจัยเลือกพยาบาลวิชาชีพที่ได้คะแนนรวมของความสุขในการทำงานสูงใน 8 ลำดับแรกเป็นกลุ่ม 1 และคะแนนรวมต่ำใน 8 ลำดับสุดท้ายเป็นกลุ่ม 2 ดำเนินการสนทนากลุ่ม (Focus group) ที่ละกลุ่มโดย แนะนำตนเองและผู้ช่วยดำเนินการสนทนากลุ่ม สร้างสัมพันธภาพ ทำการสนทนากลุ่มตามแนวคำถามการสนทนากลุ่ม พร้อมทั้งสังเกตผู้ร่วมสนทนา ให้เวลากลุ่มละ 1 ชั่วโมง 30 นาที 2 ครั้ง โดยตอบคำถามได้ครบถ้วน และได้ขออนุญาตจดบันทึก ร่วมกับบันทึกเสียงตลอดการสนทนา

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2556)

ผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ มีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี มีร้อยละ 38.2 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 48.8 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 95.3 มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.3 มีตำแหน่งระดับชำนาญการ ร้อยละ 47.2 ปฏิบัติงานแผนกผู้ป่วยใน ร้อยละ 57.1 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 91.7 มีเงินเดือนและค่าตอบแทนโดยรวมเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 20,001-25,000 บาทต่อเดือน มีร้อยละ 24 มีรายได้เพียงพอ ร้อยละ 63.4 มีความคิดเห็นต่อสภาพการทำงานว่าภาระงานไม่เหมาะสม ร้อยละ 47.2 มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ ร้อยละ 68.5

2. พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.60$, $SD = 0.47$) ในรายด้านอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ($M = 3.59$, $SD = 0.58$) และด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($M = 4.06$,

$SD = 0.54$) ส่วนด้านความสบายใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.34$, $SD = 0.57$) ในรายข้อ อยู่ในระดับมาก 7 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 2, 5, 6, 10, 11, และ 12 และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ข้อ ได้แก่ ข้อ 3, 4, 7, 8, และ 9 (ตาราง 1)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของความสุขในการทำงานโดยรวม รายด้าน และรายข้อ ($n = 254$)

ความสุขในการทำงาน	M	SD	ระดับ
ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน	3.59	0.58	มาก
1. ยินดีทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	3.73	0.70	มาก
2. ทำงานจนรู้สึกว่าเวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว	3.66	0.78	มาก
3. รู้สึกเบิกบานใจที่ได้ทำงานที่นี่	3.50	0.73	ปานกลาง
4. รู้สึกสนุกสนานไปกับงานที่ทำ	3.47	0.69	ปานกลาง
ด้านความสบายใจในการทำงาน	3.34	0.57	ปานกลาง
5. ทำงานได้อย่างได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.74	0.60	มาก
6. มักทำงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด	3.62	0.70	มาก
7. ทำงานโดยไม่รู้สึกกังวลจิตใจ เช่น วิดกกังวล หงุดหงิดเป็นต้น	3.17	0.83	ปานกลาง
8. รู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน	3.11	0.84	ปานกลาง
9. ทำงานโดยไม่ค่อยมีอุปสรรคในการทำงาน	3.04	0.82	ปานกลาง
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	4.06	0.54	มาก
10. มีความสนใจและเอาใจใส่ในงานที่ทำ	4.08	0.59	มาก
11. พยายามให้ทำงาน และสามารถทำงานได้เสร็จในเวลาที่กำหนด	4.05	0.60	มาก
12. มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	4.04	0.60	มาก
โดยรวม	3.60	0.47	มาก

3. พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์ ในแผนกผู้ป่วยนอก แผนกผู้ป่วยใน และหน่วยงานพิเศษมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยของความสุขในการทำงาน เท่ากับ 3.80 ($SD = 0.48$), 3.59 ($SD = 0.47$),

และ 3.59 ($SD = 0.47$) ตามลำดับ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกงาน/หน่วยงานที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ตาราง 2)

ตาราง 2 เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในแผนก/หน่วยงานที่แตกต่างกันโดยใช้ one-way ANOVA (n = 254)

SOV	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	00.57	2	.285	1.30	.27
ภายในกลุ่ม	54.94	251	.219		
รวม	55.52	253			

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน ที่มีทั้งด้านบวกที่ผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน และด้านลบที่ขัดขวางความสุขในการทำงาน

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล มีทั้งที่เป็นด้านบวกและลบ ได้แก่ ทรัพยากรส่วนบุคคล โดยถ้ามีสุขภาพร่างกาย และจิตใจที่แข็งแรงจะเป็นปัจจัยด้านบวก ดังตัวอย่างคำพูดของผู้ที่มีความสุขในการทำงานสูง 2 คน กล่าวว่า “การเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน” (NH 4, NH 6) แต่ถ้าเจ็บป่วยบ่อยจะเป็นปัจจัยด้านลบ และทัศนคติต่อวิชาชีพ ถ้ามีความชอบ และรักในวิชาชีพพยาบาล จะเป็นปัจจัยด้านบวก แต่ถ้าไม่ชอบในวิชาชีพพยาบาลจะเป็นปัจจัยด้านลบ ส่วนปัจจัยด้านบวก ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน และปัจจัยด้านลบ ได้แก่ อายุที่มากขึ้นทำให้เหนื่อยล้าในการขึ้นเวรตึก

4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในงาน ได้แก่ โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงาน ลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงาน ค่าตอบแทนเหมาะสม ความปลอดภัยทางกายภาพ ตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเสมอภาค และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในงานที่เป็นทั้งด้าน

บวกและลบ ได้แก่ ค่าตอบแทนเหมาะสม การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การจัดการค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและภาระงาน การส่งเสริมให้มีการพัฒนานตนเองอยู่เสมอ การสร้างบรรยากาศในการทำงานไม่ให้ตึงเครียด รักสามัคคี ช่วยเหลือกันเป็นปัจจัยด้านบวก ดังตัวอย่างคำพูดของผู้ที่มีความสุขในการทำงานสูง 2 คน ว่า “การสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานไม่ให้ตึงเครียด มีความรับผิดชอบ ช่วยเหลือกัน ทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน” (NH 1, NH 5) แต่ถ้าไม่มีสิ่งเหล่านี้ก็จะเป็นปัจจัยด้านลบ เป็นต้น และปัจจัยด้านบวก ได้แก่ โอกาสในการควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะการทำงาน การตั้งเป้าหมายการทำงานลักษณะงานที่หลากหลาย ความก้าวหน้าในงาน และตำแหน่งทางสังคมที่มีคุณค่า เช่น การรับรู้ความสำคัญของงาน การพิจารณาความดี ความชอบโดยใช้ตัวชี้วัดเป็นเกณฑ์ เพื่อป้องกันการใช้ความรักความชอบส่วนตัว เป็นต้น

5. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้สนทนากลุ่มได้ให้ความคิดเห็นไว้ จำแนกได้เป็น 4 ด้าน ได้แก่

5.1 ด้านองค์กร ควรส่งเสริมให้มีการยืนยันในสิทธิของตน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน ดังตัวอย่างคำกล่าวว่า “องค์กรพยาบาลควรออกแบบการทำงานโดยไม่เอางานของฝ่าย

อื่นมาทำมากเกินไป ให้มีจุดยืนในวิชาชีพ ควรทำงานด้านการพยาบาลจริง ๆ โดยต้องรู้บทบาทที่แท้จริงของตน และต้องต่อสู้ให้เป็นจุดแข็งของวิชาชีพ” (NH1) และ “เวลาผิดพลาดหัวหน้าไม่กล่าวโทษ หาแนวทางป้องกันร่วมกัน ไม่ให้เกิดอีก” (NH1) เป็นต้น

5.2 ด้านผู้บริหาร ควรใช้นโยบายไม่กล่าวโทษกัน (No blame) และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ดังตัวอย่างคำกล่าวว่า “ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ มีความเข้าใจในลักษณะที่แตกต่างของลูกน้อง ให้ความเป็นกันเอง ไม่กดดัน ยืดหยุ่นในการทำงาน ให้โอกาส และควรใช้นโยบายไม่กล่าวโทษกัน ให้หาแนวทางป้องกันร่วมกันไม่ให้เกิดอีก จึงจะส่งผลให้งานสำเร็จอย่างราบรื่น” (NH1) และ “จัดอัตราค่าจ้างเสริมเมื่อมีบุคลากรไปอบรมหรือไปทำกิจกรรม” (NL5) เป็นต้น

5.3 ด้านบุคลากร ควรสร้างความเข้มแข็งทางร่างกายและจิตใจให้พร้อมทุ่มเทในการทำงาน ดังตัวอย่างคำกล่าวว่า “มีทัศนคติที่ดี ชอบและรักในวิชาชีพพยาบาล” (NH 1) และ “การมองโลกในแง่บวก เข้าใจผู้อื่น ยอมรับสภาพที่เป็นอยู่ การเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ย่อมนำมาซึ่งความสุขในการทำงาน” (NH 4 และ NH 6) เป็นต้น

5.4 ด้านเพื่อนร่วมงาน ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ดังตัวอย่างคำกล่าวว่า “ความสบายใจนั้นเกิดจากเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความกลมเกลียวสามัคคี และใส่ใจผู้ป่วย” (NL1, NL5) และ “ทีมทำงานต้องเข้าใจกัน รักสามัคคีกัน เอื้อประโยชน์ต่อกัน มีความรับผิดชอบรับบทบาทของตน” (NH1, NH6) เป็นต้น

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มากที่สุด เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุรินทร์ยังมีความเพลิดเพลัน และกระตือรือร้นในการทำงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ต้องทำงานภายใต้ภาระงานที่ค่อนข้างมาก ช้ำยังมีอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ จึงต้องเร่งรีบในการทำงาน และยังคงเอางานกลับไปทำที่บ้าน สอดคล้องกับ จิราภรณ์ ภูสมบุญ (2556) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงเช่นกัน ($M = 3.62$, $SD = 0.43$)

2. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในต่างแผนกงาน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัย เนื่องจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ไม่ว่าจะอยู่แผนกที่มีลักษณะงาน และความเสี่ยงที่แตกต่างกัน แต่ทุกคนต้องปฏิบัติตามมาตรฐานของวิชาชีพเดียวกัน และมีความรับผิดชอบในงานการพยาบาลอย่างเต็มที่โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพในการกระทำที่มุ่งถึงประโยชน์และความปลอดภัยของผู้รับบริการเช่นเดียวกัน ดังสะท้อนในคำพูดจากการสนทนากลุ่มในกลุ่มที่มีความสุขในการทำงานสูงว่า “ความเป็นพยาบาลที่มีความรู้ มีค่ากับชีวิตของผู้ป่วยทุกคนในโลก จึงมีใจอยากช่วยเหลือ เต็มที่กับงาน และยึดมั่นในผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ต่อผู้ป่วย”

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยทรัพยากรส่วนบุคคลเป็นสิ่งที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากการที่บุคคลมีลักษณะที่เสริมสร้างความสามารถในการเผชิญปัญหาของตน มีสุขภาพที่แข็งแรง และมีจิตใจที่เข้มแข็งจะเป็นปัจจัยด้านบวกที่ช่วยให้มีความสุขในการทำงาน ส่วนการมีสุขภาพทางกายและจิตใจที่อ่อนแอจะเป็นส่วนขัดขวางความสุขในการทำงาน (Veenhoven, 1984) และปัจจัยความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญมากที่สุด เนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่ก่อให้เกิดความคิดหลากหลายในการพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน อีกทั้งได้รับการสนับสนุนทางอารมณ์และสังคม ได้รับการช่วยเหลือ และสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ย่อมนำมาซึ่ง

ความสุขในการทำงาน (Warr, 2007)

4. แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านองค์กร ควรส่งเสริมให้มีการยืนยันในสิทธิของตน เนื่องจาก การยอม หรือความเกรงใจผู้อื่นมากเกินไป จะนำมาซึ่งความเครียด ดังนั้นบุคคลควรมีการยืนยันในสิทธิของตนและควรปฏิเสธอย่างมีเหตุผล (Manpowergroup, 2017) ในด้านผู้บริหารควรใช้นโยบายไม่กล่าวโทษกัน เนื่องจาก การตำหนิหรือการกล่าวโทษ ไม่ได้ช่วยให้เกิดความปลอดภัย แต่เชื่อว่า เมื่อมีข้อผิดพลาดหรือความเสี่ยงเกิดขึ้นเป็นเพราะระบบ ดังนั้นจึงต้องแก้ไขที่ระบบไม่ใช่การกล่าวโทษ (WHO, 2555 อ้างใน สุรเดชศรีอังกูร, 2558) ในด้านบุคลากรควรสร้างความเข้มแข็งทางร่างกายและจิตใจให้พร้อมทุ่มเทในการทำงานโดยการสร้างความเชื่อมั่น และควรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เพราะการออกกำลังกายจะช่วยคลายเครียดได้ (Manpowergroup, 2017) ในด้านเพื่อนร่วมงานควรมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เนื่องจากการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ระหว่างหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (กิตติรัตน์ พิมพาภรณ์ และ ธีระวัฒน์ จันทิก, 2559)

ข้อเสนอแนะ

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสุรินทร์ มีความสุขในการทำงานในระดับมาก แต่ยังไม่ถึงระดับมากที่สุด ผู้บริหารและพยาบาลวิชาชีพมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้มีเพิ่มมากขึ้น
2. พยาบาลวิชาชีพสามารถเสริมสร้างความสุขในการทำงานของตนได้โดยใช้แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานด้านบุคลากรและเพื่อนร่วมงาน อาทิ มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาลส่งเสริมสุขภาพร่างกายและจิตใจให้เข้มแข็ง และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานได้โดยใช้แนวทางการสร้างความสุขด้านองค์กร และผู้บริหาร อาทิ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความสุขในการทำงาน และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
4. ควรทำการวิจัยเชิงทดลอง เช่น การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎดา แสงวงศ์. (2560). วิถีชีวิตและคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการสุขภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข: ข้อเสนอเชิงนโยบาย. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 26(2), 456-468.
- ชุติมา ปัญญาพินิจนุญ, กสิบแก้ว จันทรงษ์, และปรีศณี สมิต. (2555). การเสริมสร้างความสุขในการทำงานเพื่อส่งเสริมความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 22(2), 11-23.
- กิตติรัตน์ พิมพาภรณ์, และธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). ความสุขในการทำงาน: ความท้าทายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในอุตสาหกรรมบริการ. *วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์*, 18(2), 113-126.
- บุญใจ ศรีสฤติยนากร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย: คุณสมบัติการวัดเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- เรมवल นันทศุภวัฒน์, อรอนงค์ วิชัยคำ, และอภิรดี นันทศุภวัฒน์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างชั่วโมงการปฏิบัติงาน
เกินเวลาของพยาบาล และผลลัพธ์ด้านผู้ป่วย พยาบาลและองค์กรในโรงพยาบาลทั่วไป. *พยาบาลสาร*, 41(4).
58-69.
- สุภาวงศ์ จันทวานิช. (2556). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุรเดช ศรีอังกูร. (2558). *ลด ละ เลิก วัฒนธรรมการตำหนิ กล่าวโทษ Blame Culture เพื่อสร้างความปลอดภัย*. สืบค้น
เมื่อ 6 มิถุนายน 2560, จาก [https://www.rama.mahidol.ac.th/cqs/sites/default/files/public/Blame%20culture%
20-%20Suradet%20Sriangkoon.pdf](https://www.rama.mahidol.ac.th/cqs/sites/default/files/public/Blame%20culture%20-%20Suradet%20Sriangkoon.pdf)
- Kerns, C. D. (2008). Putting performance and happiness together in the workplace. *Graziadio Business Review*, 11(1).
Retrieved June 6, 2017, [https://gbr.pepperdine.edu/2010/08/putting-performance-and-happiness-together-in-
the-workplace/](https://gbr.pepperdine.edu/2010/08/putting-performance-and-happiness-together-in-the-workplace/).
- Veenhoven, R. (1984). *Condition of happiness*. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2560, จาก <https://www.researchgate.net>
- Warr, P. (2007). *Work, happiness, and unhappiness*. Washington, DC: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Manpower group. (2017). *การสร้างความสุขในที่ทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2560, จาก
www.manpowerthailand.com