

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรพยาบาล ในโรงพยาบาลสามพราน จังหวัดนครปฐม

Factors related to happiness among nursing personnel at Sampran hospital in Nakhon Pathom Province

สถาพร ปัดทุมแผง* และ สุลี ทองวิเชียร**

Sathaporn Padthumfang,* and Sulee Tongvichean**

*โรงพยาบาลสามพราน จังหวัดนครปฐม

**คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

*Sampran Hospital, Nakhon Pathom Province

**Faculty of Nursing, BangkokThonburi University

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงบรรยายนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสามพราน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรพยาบาลจำนวน 120 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และความสุข หาค่าความตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.72 และ 0.95 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.74 และ 0.95 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนาและสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรพยาบาลมีความสุขอยู่ในระดับมีความสุข ($M \pm SD = 57.52 \pm 9.84$) ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ($r = 0.620$) ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข ได้แก่ อายุ และรายได้ ($p > .05$).

คำสำคัญ: ความสุข, บรรยากาศองค์กร, บุคลากรพยาบาล

Abstract

The purposes of this descriptive research was to find factors related to happiness among nursing personnel at Sampran Hospital in Nakhon Pathom Province. The sample of 120 nursing personnel was purposively selected. The research tools were a questionnaire on personal data, organizational climate, and happiness. The indices of item- objective congruence were 0.72 and 0.95 respectively and

โครงการวิจัยนี้ได้รับงบประมาณสนับสนุนส่วนหนึ่งจากมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

Corresponding author E-mail: st25401@hotmail.com

วันที่รับบทความ: 18 สิงหาคม 2567 วันที่แก้ไขบทความ: 29 พฤศจิกายน 2567 วันที่ตอบรับบทความ: 4 ธันวาคม 2567

the Cronbach's alpha coefficients were 0.74 and 0.95 respectively. Descriptive statistics and Pearson's correlation were used in data analysis. The results were as follows. Nursing personnel' happiness were at happiness level ($M \pm SD = 57.52 \pm 9.84$). Factor related to happiness was organizational climate ($r = 0.620$) at $p < .05$. Factors unrelated to happiness were age and income ($p > .05$).

Keywords: Happiness, Organizational Climate, Nursing Personnel

ความสำคัญของปัญหา

ความสุขของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังที่ อภิชาติ สถาพรวิวัฒน์ และคณะ (2566) กล่าวว่า “ ความสุขในที่ทำงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่มีความสุขเนื่องจากการทำงานเป็นกิจกรรมสำคัญแต่ละวันของบุคคล ” การดูแลผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานให้มีความสุขมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปสู่การพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ (happy workplace) ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559) ได้กล่าวถึงความสำคัญไว้ และได้รับความสนใจจากนักวิชาการหลายท่าน ต่อมา มีการพัฒนาเครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคลที่เรียกว่า Happinometer โดยสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555) และได้ร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ผลักดันให้หน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน และองค์กรแห่งความสุข (คงเดช กล้าผจญ, 2563) ความสุขมีองค์ประกอบย่อย 9 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาพกายดี (Happy body) 2) ผ่อนคลายดี (Happy relax) 3) น้ำใจดี (Happy heart) 4) จิตวิญญาณดี (Happy soul) 5) ครอบครัวดี (Happy family) 6) สังคมดี (Happy society) 7) ใฝ่รู้ดี (Happy brain) 8) สุขภาพเงินดี (Happy money) และ 9) การงานดี (Happy worklife) (กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

การศึกษาความสุขในการทำงาน ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงานในระดับสูง ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การทำงานเป็นทีมของหน่วยงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 40.30 (วิมนต์ ต้นทุน และคณะ, 2559) การวิจัยของอภิชาติ สถาพรวิวัฒน์ และคณะ (2566) พบว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่มีความสุขในที่ทำงานระดับมีความสุข ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุข คือ อายุ และระดับการศึกษา การวิจัยของภาวิณี พลายน้อยและจักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ (2561) พบว่าอายุ และรายได้มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และหทัยา ศรีวงษ์ (2554) ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน ในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง

โรงพยาบาลสามพราน จังหวัดนครปฐม (2565) เป็นโรงพยาบาลทุติยภูมิระดับ M2 ขนาด 136 เตียง มีบุคลากรพยาบาลประจำ 214 คน การสำรวจความสุขของบุคลากรในหน่วยงานโดยใช้เครื่องมือ Happinometer ในปี 2565 พบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขโดยรวมของบุคลากรโรงพยาบาลสามพราน เท่ากับ 60.55 ในกลุ่มบุคลากรพยาบาล มีค่าเฉลี่ยความสุข เท่ากับ 59.64 เมื่อพิจารณาในหมวดย่อย เฉพาะกลุ่มการพยาบาล พบ ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ใน 4 หมวด ได้แก่หมวดผ่อนคลายเป็นดี ครอบคลุมได้ดี สุขภาพเงินดี และสุขภาพการทำงานดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 47.53, 54.72, 55.65 และ 58.33 ตามลำดับ ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของทั้งประเทศ และต่ำกว่าเป้าหมายที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ (พงศธร เพิ่มโพธิ์ดี, 2561) นอกจากนั้น การสำรวจข้อมูลสุขภาพในช่วงปี 2562 - 2564 พบว่า พยาบาลมีดัชนีมวลกาย เกินร้อยละ 21.84, 30.78 และ 25.86 มีภาวะไขมันในเลือดสูง ร้อยละ 24.36, 23.94 และ 23.2 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังพบโรคความดันโลหิตสูง และเบาหวาน ร้อยละ 14 อัตราการลาป่วยเพิ่มขึ้น จากร้อยละ 38.64 ในปี 2562 เป็น ร้อยละ 42.24 ในปี 2564 จำนวนวันลาเพิ่มขึ้นจาก 65 วัน ในปี 2562 เป็น 130 วัน (โรงพยาบาลสามพราน, 2567) ข้อมูลดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งที่อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาล ขณะที่นโยบายของหน่วยงาน คือการเน้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข โดยเฉพาะปี 2567 ได้กำหนดเป็นนโยบายเร่งด่วน “ มุ่งสร้างขวัญและกำลังใจบุคลากร ” ทำให้หน่วยงานต้องมุ่งดำเนินการเพื่อตอบสนองนโยบาย

ดังกล่าว คณะผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขในการทำงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การบริการที่มีคุณภาพต่อประชาชน ผู้ใช้บริการให้มีสุขภาพที่ดีต่อไป

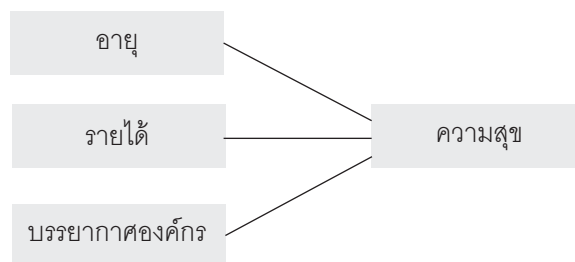
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความสุขของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสามพราน ได้แก่ อายุ รายได้ และบรรยากาศองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

อายุ รายได้ และบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสามพราน จังหวัดนครปฐม

เขียนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ชนิดของการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ (Correlational descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสามพราน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ ผู้ช่วยพยาบาล และผู้ช่วยเหลือคนไข้

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 122 คน เลือกแบบ

เจาะจง โดยเป็นผู้ที่กำลังปฏิบัติงานในฝ่ายที่ให้บริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลสามพรานมาไม่น้อยกว่า 6 เดือน และไม่อยู่ในช่วงการลาศึกษาต่อหรือลาป่วย

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณด้วยโปรแกรม G*Power กำหนด effect size = .3 และ

$\alpha=.05$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 111 คน เพื่อป้องกันการได้ข้อมูลไม่ครบจึงเพิ่มจำนวนอีก ร้อยละ 10 ได้จำนวน 122 คน

เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยสายงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน การทำงานเป็นกะ ชั่วโมงการทำงานต่อวัน และ ต่อสัปดาห์ รายได้ต่อเดือน ลักษณะการตอบ เป็นแบบเดิม คำและเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 บรรยายการสอัคร ใช้แบบสอบถามของ จุฑาธิป ศิลบุตร และคณะ (2557) ซึ่งพัฒนาตามแนวคิด ของ Litwin และ Stringer (1968) ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่นในงาน การได้รับการสนับสนุน มาตรฐาน และความผูกพันในองค์กร จำนวน 29 ข้อ ผู้วิจัยตัดข้อความที่ไม่เกี่ยวข้อง และคล้ายกันออก 5 ข้อ คงเหลือ จำนวน 24 ข้อ การตอบใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็น และไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง คำถามเชิงบวก ให้คะแนน 5-1 ตามลำดับ ส่วนคำถามเชิงลบ ให้คะแนน 1-5 ตามลำดับ การแปลผล ระดับ ใช้เกณฑ์คะแนนรวมดังนี้ ระดับไม่ดี (คะแนน 24-56) ระดับพอใช้ (57-88) และระดับดี (คะแนน 89-120)

ส่วนที่ 3 ความสุข ใช้แบบวัดความสุขของบุคลากร กระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) พัฒนาโดยสถาบัน ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงาน กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ซึ่งกระทรวง สาธารณสุขได้นำมาใช้เป็นเครื่องมือประเมินความสุขใน ระดับบุคคล (กระทรวงสาธารณสุข, 2565) มีองค์ประกอบ 9 มิติได้แก่ 1) สุขภาพดี จำนวน 5 ข้อ 2) ผ่อนคลายดี จำนวน 5 ข้อ 3) น้ำใจดี จำนวน 5 ข้อ 4) จิตวิญญาณดี จำนวน 5 ข้อ 5) ครอบครัวดี จำนวน 3 ข้อ 6) สังคมดี จำนวน 6 ข้อ 7) ผู้รู้ดี จำนวน 3 ข้อ 8) การเงินดี จำนวน

4 ข้อ 9) การงานดี จำนวน 17 ข้อ รวมจำนวน 53 ข้อ การตอบใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ 1-5 และมีเกณฑ์ การให้คะแนนในแต่ละข้อ ดังนี้ 1 = 0 คะแนน 2 = 25 คะแนน 3 = 50 คะแนน 4 = 75 คะแนน และ 5 = 100 คะแนน แต่ละหมวดหารด้วยจำนวนข้อ คะแนน แต่ละหมวดอยู่ระหว่าง 0-100 การแปลผลระดับใช้เกณฑ์ ค่าเฉลี่ย ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 0-24.99 หมายถึง ไม่มีความสุข มาก 25.00-49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข 50.00-74.99 หมายถึง มีความสุข และ 75.00-100.00 หมายถึง มีความสุขมาก (กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตรวจสอบความตรง ตามเนื้อหาของแบบสอบถามส่วนที่ 2-3 โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน วิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence [IOC]) ได้เท่ากับ 0.72 และ 0.95 ตามลำดับ และหาความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาคได้เท่ากับ 0.74 และ 0.95 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยนี้ ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ (สาขา วิทยาศาสตร์สุขภาพ) ของมหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี เลขที่ 14/2567 วันที่ 22 มีนาคม 2567 และได้รับอนุญาต จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลสามพรานในการเก็บข้อมูล จากบุคลากรพยาบาล ผู้วิจัยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบ วัตถุประสงค์การวิจัย ให้สิทธิในการตอบหรือปฏิเสธการ ให้ข้อมูลโดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และการรักษา ความลับข้อมูลส่วนบุคคล ผู้ที่ยินดีให้ข้อมูลลงชื่อในใบ ยินยอมการเข้าร่วมวิจัย

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่างโดยเขียนชื่อส่งถึงเจ้าตัวและขอให้ส่งกลับ โดยใส่ไว้ในกล่องสำหรับรับคืนในแต่ละแผนก ผู้วิจัยไปรับ กลับด้วยตัวเองตามเวลาที่กำหนด ใช้เวลาการเก็บข้อมูล 2 สัปดาห์ระหว่างวันที่ 25 มีนาคม-วันที่ 5 เมษายน 2567 ได้รับข้อมูลกลับจำนวน 120 ฉบับ อัตราการตอบกลับ ร้อยละ 98.36

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาและสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การแปลระดับความสัมพันธ์ใช้ตาม Burn และ Grove (2005) ดังนี้ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ $r = 0.01 - 0.29$ ระดับปานกลาง $r = 0.30 - 0.49$ และระดับสูง $r \geq 0.5$

ผลการวิจัย

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** บุคลากรพยาบาลเป็นพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 65.8 ผู้ช่วยพยาบาล และพนักงานผู้ช่วยร้อยละ 15.0 และ 14.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ 90 เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 20-60 ปี ($M = 34.7$, $SD = 8.84$) ร้อยละ 52.5 มีอายุระหว่าง

31-45 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 71.7 สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 54.2 ลักษณะงาน ส่วนใหญ่ร้อยละ 83.3 ทำงานเป็นกะ/เข้าเวร ร้อยละ 30.2 มากกว่ากึ่งหนึ่งทำงานวันละ 9-16 ชั่วโมง ทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 6-7 วัน ร้อยละ 50 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001.00 - 40,000.00 บาท ($M = 30,410.00$, $SD = 13,853.17$)

2. **ผลการศึกษาความสุขของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสามพราน จังหวัดนครปฐม** พบว่าบุคลากรพยาบาลมีความสุข อยู่ในระดับมีความสุข ($M \pm SD = 57.52 \pm 9.84$) และในรายองค์ประกอบทั้ง 9 ก็อยู่ในระดับมีความสุข เช่นกัน (ตาราง 1)

3. ผลการศึกษابัณฑิตที่มีความสัมพันธ์กับ

ตาราง 1 จำนวน (f) ร้อยละ (%) ของบุคลากรพยาบาล และ ค่าเฉลี่ย (M) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของความสุขของบุคลากรพยาบาล ในรายองค์ประกอบ และโดยรวม (n = 120)

องค์ประกอบ	ระดับความสุข				M $\pm$ SD	ระดับ
	ไม่มีความสุขมาก	ไม่มีความสุข	มีความสุข	มีความสุขมาก		
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)		
1. สุขภาพกายดี	1 (0.80)	18 (15.00)	81 (67.50)	23 (19.20)	61.08 $\pm$ 13.43	มีความสุข
2. ผ่อนคลายดี	0 (0.00)	17 (14.20)	80 (66.70)	23 (19.20)	60.38 $\pm$ 12.09	มีความสุข
3. น้ำใจดี	1 (0.80)	43 (35.80)	73 (60.80)	3 (02.50)	50.33 $\pm$ 11.22	มีความสุข
4. จิตวิญญาณดี	0 (0.00)	11 (09.20)	80 (66.70)	29 (24.20)	62.75 $\pm$ 13.05	มีความสุข
5. ครอบครัวดี	1 (0.80)	15 (12.50)	62 (51.70)	42 (35.00)	62.71 $\pm$ 17.68	มีความสุข
6. สังคมดี	1 (0.80)	16 (13.30)	83 (69.20)	20 (16.70)	60.14 $\pm$ 14.48	มีความสุข
7. ใฝ่รู้ดี	3 (2.50)	12 (10.00)	68 (56.70)	37 (30.80)	61.52 $\pm$ 16.92	มีความสุข
8. การเงินดี	1 (0.80)	22 (18.30)	80 (66.70)	17 (14.20)	56.77 $\pm$ 14.35	มีความสุข
9. การงานดี	3 (2.50)	34 (28.30)	77 (64.20)	6 (05.00)	53.85 $\pm$ 12.72	มีความสุข
รวม	0 (0.00)	25 (20.80)	91 (75.80)	4 (03.30)	57.52 $\pm$ 09.84	มีความสุข

ความสุขของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสามพราน ได้แก่ อายุ รายได้ และบรรยากาศองค์กร

3.1 บุคลากรพยาบาล มีอายุอยู่ระหว่าง 20-60 ปี ($M = 34.7$, $SD = 8.84$) รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001.00 - 40,000.00 บาท ($M = 30,410.00$, $SD = 13,853.17$) ร้อยละ 63.1 ประเมินว่า บรรยากาศองค์กรในโรงพยาบาลสามพรานอยู่ในระดับพอใช้ และร้อยละ 33.3 ประเมินในระดับดี

3.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสามพราน ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.620$) ส่วนอายุ และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (ตาราง 2)

การอภิปรายผลการวิจัย

ตาราง 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง อายุ รายได้ บรรยากาศองค์กรกับความสุขของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสามพราน ($n = 120$)

ตัวแปรที่ศึกษา	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
อายุ	0.024	.793	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	0.162	.078	ไม่มีความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์กร	0.620	< .001	ระดับสูง

1. บุคลากรพยาบาล มีความสุขโดยรวม และในรายองค์ประกอบทั้ง 9 อยู่ในระดับมีความสุขเท่านั้น ใกล้เคียงกับการสำรวจในปี 2565 ที่พบว่าบุคลากรพยาบาลมีความสุขเฉลี่ยเท่ากับ 59.64 และยังคงอยู่ในเป้าหมายที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด คือ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 50.00-74.99 ทั้งนี้อาจมีเหตุผลเกี่ยวกับลักษณะงานวิชาชีพการพยาบาลที่ต้องรับผิดชอบชีวิตของผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบตลอดเวลาการปฏิบัติงานที่ ทำให้ความรู้สึกละเลยผ่อนคลาย ประกอบกับภาระงานที่มาก จากที่บุคลากรพยาบาลระบุว่าปฏิบัติงานเฉลี่ย 6-7 วันต่อสัปดาห์มากกว่า กึ่งหนึ่งที่ทำงานวันละ 9-16 ชั่วโมง ซึ่งเป็นการทำงานต่อเนื่องยาวนาน มีวันหยุดพักผ่อนน้อย ส่งผลให้มีเวลาอยู่ร่วมกับครอบครัวน้อยลง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องผลการวิจัยของอภิชาติ สถาวรวิวัฒน์ และคณะ (2566) ที่พบว่าบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน มีความสุขอยู่ในระดับมีความสุข

2. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับความสุขในทิศทางบวกในระดับสูง ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร และส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร หากบุคลากรมีการรับรู้ที่ดีต่อบรรยากาศองค์กรจะทำให้เกิดความเชื่อมั่น มีความเต็มใจในการทำงาน แสดงความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน และทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร (ภาณุภัทร ปานสะอาด และภริดา ชัยรัตน์, 2566) ผลการวิจัยนี้พบว่าบุคลากรพยาบาล ร้อยละ 33.3 ประเมินบรรยากาศองค์กรในระดับดี สอดคล้องกับการวิจัยของปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์ และคณะ (2557) ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สอดคล้องกับการวิจัยของหัตยา ศรีวงษ์ (2554) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน

3. อายุ และรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข อาจเนื่องจากบุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่มีลักษณะทางประชากรใกล้เคียงกันในอายุ และรายได้ ร้อยละ 52.5 มีอายุระหว่าง 31-45 ปี และร้อยละ 50 มีรายได้อยู่ระหว่าง 20,000.00-40,000.00 บาทต่อเดือน อายุและรายได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากขึ้นจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นซึ่งในระบบราชการจะมีผลให้อัตราเงินเดือนเพิ่มขึ้นด้วย ผลวิจัยนี้คล้ายกับผลการสำรวจของกระทรวงสาธารณสุข (2563) ที่พบว่าอายุของพนักงานที่แบ่งตาม GenZ, GenY, GenX และ Baby Bloom มีความสุขไม่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยนี้ต่างจากการศึกษาของภาวิณี พลายน้อย และ

จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ (2561) ที่พบว่า อายุและรายได้มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครนายก ที่พบว่ารายได้ต่อเดือน 30,00.00-40,000.00 บาทมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ขณะที่กลุ่มรายได้น้อยกว่านั้นไม่มีความสัมพันธ์กับความสุข

ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรพยาบาลมีความสุขในระดับที่มากขึ้นที่ครอบคลุมทั้ง 9 องค์ประกอบของความสุข ได้แก่ สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น่าใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี การเงินดี และการงานดี และควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การให้ดีขึ้นอันอาจนำไปสู่การมีความสุขของบุคลากรพยาบาลในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2563). *แนวทางการขับเคลื่อนความสุข*.
<https://ops.moph.go.th/public/download/document/capvoncammhfylceaisxmultipzpgdna.pdf>
- กระทรวงสาธารณสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2565). *ผลการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) และผลการประเมินสุขภาวะองค์กร (HPI)*.
<https://drive.google.com/drive/folders/1hmbgeZZIHcM3LJkANoSVCfNGXA5a-4N3>
- คงเดช กล้าผจญ. (2563). รูปแบบการดำเนินงานเสริมสร้างความสุขตามแนวทาง Happinometer โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโพนสูง ตำบลหมื่นไวย อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา*, 6(1), 60-76.
- จุฑาธิป ศิลบุตร, สุรินทร์ กลัมพากร, สุวีย์ เพชรแต่ง, และวันเพ็ญ แก้วปาน. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิเขตภาคกลาง. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*, 28(1), 30-42.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ: ศูนย์องค์กรสุขภาวะสำนักงานกองทุนสร้างเสริมสุขภาพ*. แอมโพรี่พรีน.

- ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์, กรรณิการ์ สุวรรณโคต, และเพ็ญจันทร์ ส. ไม่นายพงศ์. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. *วารสารพยาบาล*, 64(3), 42-48.
- พงศธร เพิ่มโพกดี. (2561). *Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข*. สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข.
https://drive.google.com/file/d/15ozp_RvHWzNHQVnRJ0ZFZKf9OFsMeWHZ/view
- ภาณุภัทร ปานสะอาด และภริดา ชัยรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขพนักงานต่อองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร. *วารสารการบริหารนิเทศบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(7), 120-133.
- ภาวินี พลายน้อย และจักรชัย สื่อประเสริฐสิทธิ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครนายก. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 11(1), 92-105.
- โรงพยาบาลสามพราน จังหวัดนครปฐม. (2565). *ข้อมูลการตรวจสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาลสามพราน ประจำปี 2565*. โรงพยาบาลสามพราน.
- โรงพยาบาลวามพราน ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. (2567). *ข้อมูลอัตรากำลังของบุคลากรโรงพยาบาลสามพราน*. โรงพยาบาลสามพราน.
- วิมนต์ ดันทุน, ปรานต์ทิพย์, อุจะรัตน์, และกรรณิการ์ สุวรรณโคต. (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์การพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 4(2): 81-92.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอตา บุญยติธนะ, และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- หัตยา ศรีวงษ์. (2554). *บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินในเขตภาคกลาง* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชาติ สดาวรวิวัฒน์, สุทธิสา จันทรเพ็ง, ประสงค์ กิตติดำรงสุข, และวัลลวีรัตน์ พบศิริ. (2566). ความสุขในที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน. *วารสารมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ*, 21(1), 28-41.
- Burns, N., & Grove, S. K. (2005). *The practice of nursing research: Conduct, critique, and utilization* (5th ed.). Elsevier Saunders.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. Jr. (1968). *Motivation and organization climate*. Division of Research, Harvard Business School, Boston.