

ความสุขในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี Happiness in life of registered nurses at a private hospital in Nonthaburi Province

กัญสมา กรอบมุข* อนันต์ ธรรมชาลัย** .และ ซานิตย์ ศิริวิศิษฐ์กุล**
Kansama Krobmuk,* Anan Thamchalai,** and Sanit Sirivisitkul.**
*บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
** คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

* Graduate Faculty, Public Administration Program in Public and Private Management, North Bangkok University

** Faculty of Political Science, North Bangkok University

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี และ 2) เปรียบเทียบความสุขในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพ 173 คน เลือกแบบอาสาสมัคร เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความสุขในชีวิต เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามความสุขในชีวิต และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณา การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.82, SD = 0.324) 2) พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในหน่วยงานในสังกัดที่แตกต่างกันมีความสุขในชีวิตโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่พยาบาลวิชาชีพที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความสุขในชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความสุขในชีวิต, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลเอกชน

Abstract

This descriptive study aimed to 1) study the level of happiness in life among professional nurses at a private hospital in Nonthaburi Province, and 2) compare the happiness in life of professional nurses at a private hospital in Nonthaburi Province according to their differences in personal factors. The sample

*นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

Corresponding author E-mail: kijward@gmail.com

วันที่รับบทความ: 15 ตุลาคม 2568 วันที่แก้ไขบทความ: 31 มกราคม 2569 วันที่ตอบรับบทความ: 7 กุมภาพันธ์ 2569

of 173 professional nurses, was selected using volunteer method. Research tool was the questionnaire on happiness in life. Data were collected using the questionnaire on happiness in life, and analyzed using descriptive statistics, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA). The study findings revealed that 1) professional nurses' happiness in life was at the high level ($M = 3.82$, $SD = 0.324$). and 2) professional nurses working in different departments demonstrated statistically significant difference in happiness in life at $p < .01$, but those who were different in gender, age, education level, marital status, work duration, current position, and average monthly income, did not show any significant differences in their overall happiness in life.

Keywords: Happiness in Life, Registered Nurse, Private Hospital

ความสำคัญของปัญหา

ความสุขในชีวิต (happiness in life) ถือเป็นองค์ประกอบหลักของคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะในวิชาชีพที่มีความเครียดสูงและภาระงานหนักอย่างพยาบาลวิชาชีพ การเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยแรงกดดัน ชั่วโมงทำงานที่ยาวนานและความซับซ้อนของการดูแลผู้ป่วยได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตโดยรวม (Kabak & Sunman, 2025) ในบริบทนี้ ความพึงพอใจในการทำงาน ถือเป็นแหล่งสำคัญของความสุขในชีวิตโดยรวม และยังเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยบรรเทาผลกระทบเชิงลบจากความเครียดในงาน (Abbaszadeh et al., 2024) การที่บุคลากรมีความสุขย่อมนำไปสู่แรงจูงใจที่สูงขึ้น การลดภาวะหมดไฟ (burnout) และการยกระดับคุณภาพของการดูแลผู้ป่วยให้ดีขึ้นในท้ายที่สุด (Hussain et al., 2025) แนวคิดนี้สอดคล้องกับแนวทาง "องค์กรแห่งความสุข" (happy workplace) ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่พัฒนาเครื่องมือ Happinometer เพื่อวัดและส่งเสริมความสุขในองค์กร โดยกำหนดองค์ประกอบความสุข 9 มิติ (กระทรวงสาธารณสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2565) สำหรับพยาบาลวิชาชีพไทย สถานการณ์ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอ

นำไปสู่ความเครียดและภาวะหมดไฟ ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรได้รับการแก้ไข กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2563) ได้มีข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาสุขภาพจิตใจของบุคลากรทางการแพทย์ในสถานการณวิฤกต รักชนก ศขไกร (2566) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยมีปัญหามสุขในการทำงาน และมีความคิดลาออกจากอาชีพสูงถึง ร้อยละ 70.8 สถานการณ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในงาน ความเครียดสะสม และความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวซึ่งไม่เพียงกระทบต่อสุขภาพจิตและการปฏิบัติงาน แต่ยังเชื่อมโยงโดยตรงกับความสุขในชีวิตของพยาบาลในภาพรวม ในระดับองค์กร ความสุขของบุคลากรถือเป็นหัวใจของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน ดังที่ อภิชาติ สถาวรวิวัฒน์ และคณะ (2566) กล่าวว่า "ความสุขในที่ทำงานคือองค์ประกอบสำคัญของการมีชีวิตที่มีความสุข" แนวคิดดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า บรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่สัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรพยาบาลที่ผ่านมา มีการศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในชีวิตดังนี้ การวิจัยของ ณวรา เหล่าวานิชย์ และคณะ (2564) พบว่า คะแนนภาพรวมระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ

อยู่ในกลุ่มมีความสุข (60.21 คะแนน) พิจารณารายมิติ พบค่าคะแนนต่ำที่สุดในมิติผ่อนคลายดี (50.47 คะแนน) และสูงที่สุดในมิติจิตวิญญาณดี (69.07 คะแนน) เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ คือ การทำงานเป็นกะ (OR 4.22, $p < .02$) รัชนี้ภรณ์ ปานวงษ์ และคณะ (2563) พบว่า 1) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก 2) ความสุขในการทำงานจำแนกตามแผนงานไม่แตกต่างกัน และ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยสิ่งแวดล้อม และ ภิรญา จำปาศรี (2564) พบว่า ระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ($M = 3.98$) ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ($M = 3.66$) และ ความสบายใจในการทำงาน ($M = 3.18$) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนายพบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = 0.53$) ประสบการณ์การทำงาน ($\beta = 0.18$) และความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และครอบครัว ($\beta = 0.20$) สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 50.60

แม้จะยังไม่มียางานสถิติอย่างเป็นทางการของอัตราการลาออกพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนของจังหวัดนนทบุรี แต่ในระดับประเทศ แสดงให้เห็นว่าปัญหาการลาออกของพยาบาลเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการแก้ไข ข้อมูลจากสภาการพยาบาล ระบุว่าพยาบาลสำเร็จการศึกษาใหม่เข้าปฏิบัติงานปีแรกมีการลาออกถึงร้อยละ 48.86 ในปีที่สองลาออกร้อยละ 25 โดยอายุการทำงานของพยาบาลเฉลี่ยที่ 22.5 ปี อัตราการสูญเสียร้อยละ 4 หรือ 7,000 คน (สุวิมล นัมคณิสสรณ, 2566)

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาตัวแปรหน่วยงานสังกัด และปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและรักษาพยาบาลวิชาชีพให้อยู่ในระบบ

อย่างยั่งยืน ผลการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลขององค์กรเกี่ยวกับการสร้างเสริมความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับบริบทของสถานพยาบาลในพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการวางแผนนโยบายด้านบุคลากรพยาบาลอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับความสุขในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี
2. เปรียบเทียบความสุขในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ระหว่างกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพที่มีความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานในสังกัด

สมมติฐานการวิจัย

พยาบาลวิชาชีพที่มีความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานในสังกัด มีความสุขในชีวิตแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดของการวิจัย ผู้วิจัยใช้แนวคิดของความสุข 8 ประการ ได้แก่ สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี และสุขภาพเงินดี ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน (2552) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและระดับความสุขของคนทำงานที่ได้รับการพัฒนาโดยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ตั้งแต่ พ.ศ. 2551 และยังคงถูกนำไปใช้ในการประเมินและ

ศึกษาความสุขคนทำงาน ในภาครัฐและเอกชนจนถึงปัจจุบัน อันเป็นแนวทางหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเป็น 'องค์กรแห่งความสุข' (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) มีการเพิ่ม " มิติที่ 9 " คือ มิติด้านการงานเข้าไปในองค์ประกอบความสุขเดิม รวมเป็น 9 มิติ โดยอิงจากแนวคิดลำดับขั้นความต้องการจำเป็นของมาสโลว์ (Maslow) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการความรักและสังคม ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง และความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Kittisuksatit et al., 2013)

วิธีดำเนินการวิจัย

ชนิดของการวิจัย เป็นวิจัยเชิงพรรณนา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาพยาบาล หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตและได้รับใบประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ชั้น 1 และกำลังปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 305 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 173 คน เลือกแบบอาสาสมัคร

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของ Yamane (1973) กำหนดความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 173 คน

เครื่องมือวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ ครอบคลุมข้อมูล เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานในสังกัด

ส่วนที่ 2 ความสุขในชีวิต ผู้วิจัยได้ปรับจากแบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) ของ คีรินันท์

กิตติสุขสถิต และคณะ (2555) และเพิ่มมิติที่ 9 จากชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, (2551) มีจำนวน 56 ตัวชี้วัด ผู้วิจัยได้นำมาปรับให้เหมาะสมกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพ เมื่อผ่านการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาแล้วนำมาปรับคงเหลือจำนวน 45 ข้อ ประกอบด้วย 9 มิติ ๆ ละ 5 ข้อ ดังนี้ สุขภาพกายดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวยดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี การตอบใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และ เห็นด้วยน้อยที่สุด กำหนดคะแนน 5 ถึง 1 ตามลำดับ การแปลผลระดับใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึงมากที่สุด 3.41-4.20 หมายถึง มาก 2.6-3.40 หมายถึง ปานกลาง 1.81-2.60 หมายถึง น้อย และ 1.00-1.80 หมายถึง น้อยที่สุด (Best, 1977)

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ได้แก่ อาจารย์สาขารัฐประศาสนศาสตร์ 1 คน อาจารย์พยาบาลด้านสถิติและข้อมูล 1 คน และด้านหน่วยงานในโรงพยาบาล 1 คน หากค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (index of item - objective congruence [IOC]) ได้เท่ากับ 0.972 และหาความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ได้เท่ากับ 0.895

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ เอกสารรับรองโครงการวิจัยเลขที่ PS2/2568 ผู้วิจัยได้รับการอนุญาตจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลนนทเวชในการเก็บข้อมูลบุคลากรพยาบาล เอกสารเลขที่ รศ.ร.บ.ม.446 ผู้วิจัยได้ชี้แจงรายละเอียดของการวิจัยแก่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ขั้นตอนการตอบแบบสอบถาม ระยะเวลาในการตอบ รวมถึงสิทธิในการปฏิเสธหรือยุติการเข้าร่วมได้ทุกเมื่อโดยไม่ส่งผลเสียใดๆ ต่อการปฏิบัติงานหรือสิทธิประโยชน์ของตน การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับโดยไม่เปิดเผยชื่อหรือตัวตนของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความยินยอมโดยการลงนามในแบบฟอร์มยินยอมเข้าร่วมการวิจัยก่อนการเก็บข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงระหว่าง เดือน กรกฎาคม-สิงหาคม พ.ศ. 2568 โดยได้ประสานงานกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลและหัวหน้าพยาบาลของแต่ละหน่วยงาน เพื่อขอความร่วมมือเผยแพร่แบบสอบถามออนไลน์แก่พยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามถูกสร้างในรูปแบบ Google Form พร้อมจัดทำ QR code และลิงก์ URL พร้อมคำชี้แจงว่ามีเวลาในการตอบภายใน 7 วัน นับจากวันที่ได้รับแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้แจกจ่ายลิงก์ด้วยตนเอง เมื่อครบกำหนดระยะเวลา ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จากระบบ Google Forms จำนวน 173 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณค่าของสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ one-way analysis of variance (ANOVA) ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffé ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นโดยใช้ Shapiro-Wilk test พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงใกล้เคียงโค้งปกติ และ Levene's test พบว่าความแปรปรวนของทุกกลุ่มตัวอย่างมีความเป็นเอกพันธ์

ผลการวิจัย

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 91.9 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 64.2 มีอายุระหว่าง 21-37 ปี และ ร้อยละ 24.8 มีอายุ 38 ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.7 และระดับปริญญาโทขึ้นไป ร้อยละ 12.7 มีสถานภาพสมรสเป็นโสด ร้อยละ 53.2 สมรสอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 26.4 และอยู่ด้วยกันโดยไม่สมรส ร้อยละ 12.7 ร้อยละ 29.5 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 2 ปี ถึงน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 22.5 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 ปีถึงน้อยกว่า 2 ปี ส่วนใหญ่ร้อยละ 87.9 เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร ร้อยละ 12.1 ร้อยละ 31.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001-45,000 บาท รองลงมา ร้อยละ 24.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 45,001-55,000 บาท และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท ร้อยละ 11.0 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน ร้อยละ 41.6 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนอก และ ร้อยละ 20.8 ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเฉพาะทาง

2. **ผลการศึกษาระดับความสุขในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี** พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.82$, $SD = 0.324$) ในรายด้านพยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในชีวิตด้านสุขภาพกายดี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี (ตาราง 1)

ตาราง 1 คะแนนเฉลี่ย (M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับของความสุขในชีวิตโดยรวมและรายด้านของพยาบาลวิชาชีพ (n = 173)

ความสุขในชีวิต	M	SD	ระดับ
1. สุขภาพกายดี	2.829	0.584	ปานกลาง
2. ผ่อนคลายดี	3.534	0.439	มาก
3. น้ำใจดี	4.123	0.500	มาก
4. จิตวิญญาณดี	4.097	0.493	มาก
5. ครอบครัวดี	4.094	0.631	มาก
6. สังคมดี	4.014	0.463	มาก
7. ใฝ่รู้ดี	4.140	0.422	มาก
8. สุขภาพเงินดี	3.534	0.532	มาก
9. การงานดี	4.036	0.479	มาก
รวม	3.822	0.324	มาก

3. ผลการเปรียบเทียบความสุขในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนนทบุรี ระหว่างกลุ่มของพยาบาลวิชาชีพที่มีความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และหน่วยงานในสังกัด

3.1 ความสุขในชีวิตโดยรวม พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในหน่วยงานในสังกัดที่แตกต่างกันมีความสุขในชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($F = 4.958$) โดยพยาบาลวิชาชีพ ที่อยู่ในหอผู้ป่วยในมีความสุขมากกว่าผู้ที่อยู่ในหอผู้ป่วยนอก ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความสุขในชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน (ตาราง 2)

ตาราง 2 เปรียบเทียบความสุขในชีวิตโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบที (n = 173)

ตัวแปร	กลุ่ม	n	M	SD	F/t	p-value
เพศ	ชาย	10	3.962	0.370	1.711	.184
	หญิง	159	3.818	0.321		
	เพศทางเลือก	4	3.622	0.249		

ตัวแปร	กลุ่ม	n	M	SD	F/t	p-value
อายุ	น้อยกว่า 21 ปี	19	3.757	0.391	0.908	.405
	21 - 37 ปี	111	3.814	0.326		
	38 ปีขึ้นไป	43	3.871	0.326		
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	151	3.815	0.325	t = 0.733	.465
	ปริญญาโทและเอก	22	3.869	0.326		
สถานภาพสมรส	โสด	92	3.786	0.378	0.731	.572
	สมรสอยู่ร่วมกัน	44	3.859	0.264		
	สมรสไม่ได้อยู่ร่วมกัน	11	3.929	0.131		
	อยู่ร่วมกันโดยไม่สมรส	22	3.838	0.230		
	หย่า/แยกทาง/หม้าย	4	3.850	0.419		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน (ปี)	น้อยกว่า 1 ปี	31	3.797	0.372	0.769	.547
	1 ปี - < 2	39	3.826	0.289		
	2 ปี - < 5	51	3.774	0.336		
	5 ปี - < 10	27	3.894	0.283		
	> 10 ปี	25	3.869	0.283		
ตำแหน่งปัจจุบัน	ระดับปฏิบัติการ	152	3.825	0.326	t = 0.381	.704
	ระดับบริหาร	21	3.796	0.316		
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	20,001 - 25,000	19	3.785	0.406	1.943	.106
	25,001 - 35,000	29	3.830	0.350		
	35,001 - 45,000	55	3.737	0.309		
	45,001 - 55,000	43	3.902	0.293		
	55,0001 หรือมากกว่า	27	3.883	0.286		
หน่วยงานในสังกัด	หอผู้ป่วยใน	72	3.911	0.233	4.958	.008
	หอผู้ป่วยนอก	65	3.750	0.325		
	หอผู้ป่วยเฉพาะทาง	36	3.773	0.389		

3.2 ความสุขในชีวิตในรายด้าน พยาบาลวิชาชีพที่มีเพศแตกต่างกัน มีความสุขในชีวิตในด้านสุขภาพกายดีและครอบครัวดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอีก 7 ด้านมีไม่แตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในชีวิตในด้านสุขภาพ

เงินดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนอีก 8 ด้านมีไม่แตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกัน มีความสุขในชีวิตในด้านสังคมดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีก 8 ด้านมีไม่แตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ต่อเดือน

แตกต่างกันมีความสุขในชีวิตในด้านการงานดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอีก 8 ด้าน มีไม่แตกต่างกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีหน่วยงานในสังกัดแตกต่างกันมีความสุขในชีวิตในด้านผ่อนคลายดี สังคมดี และการงานดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.05 ส่วนอีก 6 ด้านมีไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความสุขในชีวิตในทั้ง 9 ด้าน ไม่แตกต่างกัน (ตาราง 3)

ตาราง 3 เปรียบเทียบความสุขในชีวิตในรายด้านของพยาบาลวิชาชีพระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างในปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวและการทดสอบที (n = 173)

ความสุขในชีวิต ในรายด้าน	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	สถานภาพ สมรส	ระยะ เวลาที่ ปฏิบัติ	ตำแหน่ง ปัจจุบัน	รายได้ เฉลี่ย ต่อเดือน	หน่วย งานใน สังกัด
	F	F	t	F	F	t	F	F
1. สุขภาพกายดี	18.388***	0.742	-0.844	0.761	1.055	-1.273	0.680	1.536
2. ผ่อนคลายดี	2.582	0.896	-1.168	1.488	1.006	-1.802	1.073	3.553*
3. น้ำใจดี	0.243	0.269	0.226	0.278	1.087	1.408	1.916	1.344
4. จิตวิญญาณดี	1.718	0.636	-0.214	0.430	0.899	0.963	1.034	2.751
5. ด้านครอบครัวดี	6.317**	0.752	0.454	2.037	2.195	0.725	1.648	1.660
6. สังคมดี	0.939	0.294	0.642	0.453	0.360	2.075*	1.256	4.710**
7. ใฝ่รู้ดี	1.050	0.638	-0.390	0.197	0.529	0.626	1.986	1.575
8. สุขภาพเงินดี	1.021	6.391**	-1.659	0.980	1.702	-1.043	1.227	2.859
9. การงานดี	1.401	1.110	-1.437	0.650	0.901	-0.120	3.021*	3.215*
ภาพรวม	1.711	0.908	-0.733	0.731	0.769	0.381	1.943	4.958**

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001

3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .02 พบว่า พยาบาลวิชาชีพเพศหญิงมีความสุขในชีวิตด้านสุขภาพกายดีน้อยกว่ากลุ่มเพศชาย และเพศทางเลือก แต่มีความสุขในชีวิตด้านครอบครัวดีมากกว่ากลุ่มเพศทางเลือก ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 21 ปี มีความสุขในชีวิตด้านสุขภาพเงินดีน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุ 21-37 ปี และ 38 ขึ้นไป ผู้ทำงานในตำแหน่งปัจจุบันเป็นระดับปฏิบัติการมีความสุขในชีวิต

ด้านสังคมดีมากกว่าผู้ทำงานระดับบริหาร ผู้ที่มีรายได้เฉลี่ย 45,001-55,000 บาทต่อเดือน มีความสุขในชีวิตด้านการงานดีมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ย 35,00-45,000 บาทต่อเดือน ผู้ที่มีหน่วยงานในสังกัด เป็นหอผู้ป่วยในมีความสุขในชีวิตด้านผ่อนคลายดีมากกว่าผู้ที่อยู่ในหอผู้ป่วย เฉพาะทาง และมีความสุขด้านสังคมดีและด้านการงานดีมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนอก

การอภิปรายผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีความสุขในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายด้าน พยาบาลวิชาชีพที่มีความสุขในชีวิตด้านสุขภาพกายดี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอีก 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดีครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ รัชนีภรณ์ ปานวงษ์ และคณะ (2563) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ เพ็ชรประกาย เวศเกษม และคณะ (2568) ที่พบว่าระดับความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาวในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข

2. พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในหน่วยงานในสังกัดที่แตกต่างกันมีความสุขในชีวิตโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย โดยผู้ที่ทำงานในหอผู้ป่วยใน มีความสุขในชีวิตด้านผ่อนคลายดีมากกว่าผู้ที่อยู่ในหอผู้ป่วยเฉพาะทาง และมีความสุขด้านสังคมดีและด้านการงานดีมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยนอกทั้งนี้เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีลักษณะงาน สภาพแวดล้อม ความกดดัน และภาระงานที่ความหลากหลาย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ สถาพร ปัดทุมแผง และ สุลี ทองวิเชียร (2568) ที่พบว่า ปัจจัยที่

สัมพันธ์กับความสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ บรรยากาศองค์กร ($r = 0.620$) การที่หน่วยงานในสังกัดแตกต่างกัน เช่น ICU ห้องผ่าตัด หอผู้ป่วยนอก มีระดับความสุขโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจเป็นเพราะ บรรยากาศองค์กร และ ลักษณะงานเฉพาะหน่วยงานนั้น ๆ แตกต่างกันอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่า สภาพแวดล้อมและบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสุขและความผูกพันของบุคลากรพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารระดับกลาง ได้แก่ หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ควรส่งเสริมความสุขในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะกิจกรรมดูแลสุขภาพและจิตใจ เช่น การออกกำลังกาย การให้คำปรึกษาเพื่อลดความเครียด และการจัดสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จัดบรรยากาศในองค์กรและสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี
2. ผู้บริหารโรงพยาบาลควรกำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการเสริมสร้างความสุขของพยาบาลที่จะช่วยลดอัตราการลาออก
3. ควรวิจัยต่อยอดเกี่ยวกับการศึกษาปัจจัยเชิงองค์การที่ส่งผลต่อความสุขในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต. (2563). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการพัฒนาสุขภาพจิตของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19). (รายงานวิชาการ). กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- กระทรวงสาธารณสุข กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2565). คู่มือการประเมินความสุขบุคลากรกระทรวงสาธารณสุข (Happinometer) และผลการประเมินสุขภาพองค์กร (HPI) ประจำปี 2565. กระทรวงสาธารณสุข.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ. *หมอชาวบ้าน*, 30(349), 18-24.
- ณวรา เหล่าวานิชย์, มาลินี บุญยรัตพันธุ์, นภัศวรณ พชรธนาสาร, และ เอกรินทร์ ลักษณะนาลิขิตกุล. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ. *วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข*, 31(2), 181-194.

- เพชรประกาย เวศเกษม, ประภัสสร เจริญนาม, ชัชวาล โภโค, และ พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต. (2568). ความสุขของบุคลากรโรงพยาบาลสอยดาว จังหวัดจันทบุรี. *วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร*, 8(1), 50-59.
- ภิญญา จำปาศรี. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม. *วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพชุมชน*, 6(3), 113-120.
- รักษนก คชไกร. (2566, 22 มกราคม). ม.มหิดล วิจัยพบรอยสะดุดทางวิชาชีพพยาบาลไทย เสี่ยงต่อการติดเชื้อเนื่องจากการทำงานที่ต้องสัมผัสกับผู้ป่วย. <https://www.hfocus.org/content/2023/01/26845>
- รัชนีกรรณ์ ปานวงษ์, อารี ชิวเกษมสุข, และ เรณูการ์ ทองคำรอด. (2563). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสุรินทร์. *วารสารพยาบาล*, 69(3), 11-19.
- ศรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประเสริฐ, พอลตา บุญยดีรณะ, และวรรณภา อารีย์. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุวิมล นัมคณิสสรณ์. (2566, 8 มิถุนายน). เสี่ยงสะท้อน "พยาบาล" ลาออกเพียบ! เฉลี่ยปีละ 7,000 คน เหตุภาระงานล้น ค่าตอบแทนน้อย. <https://www.hfocus.org/content/2023/06/27788>
- สถาพร บัดทุมแผ่ และ สุลี ทองวิเชียร. (2568). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขของบุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลสามพราน จังหวัดนครปฐม. *วารสารพยาบาล*, 74(3), 51-58.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ แผนงานสุขภาพะองค์รวมภาคเอกชน. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- อภิชาติ สถาพรวิวัฒน์, สุทธิสา จันทร์เพ็ญ, ประสงค์ กิตติดำรงสุข และ วลัยรัตน์ พบศิริ. (2566). ความสุขในที่ทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดน่าน. *วารสาร มจร.วิชาการ*, 27(1), 28-41.
- Abbaszadeh, Z., Bakhtiarpour, S., Safarzadeh, S., Asgari, P., & Heidari, A. (2024). The mediating role of job satisfaction in the relationship between occupational stress and life satisfaction among nurses. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences*, 13(2), Article e149729. <https://doi.org/10.5812/jcrps-149729>
- Best, J. W. (1977). *Research in education*. Prentice Hall.
- Hussain, S., Anwar, M., Ullah, A., Ullah, W., Gul, H., & Khan, N. (2025). The effect of work-life balance programs on burnout levels and professional performance among nurses: A mixed-method study at Saidu Teaching Hospital Swat, Pakistan. *Medtigo Journal of Medicine*, 3(1), Article e30623134. <https://doi.org/10.63096/medtigo30623134>
- Kabak, H., & Sunman, G. (2025). The effect of job stress on life satisfaction in healthcare workers. *Uluslararası Yonetim Akademisi Dergisi*, 8(1), 224-236. <https://doi.org/10.33712/mana.1599854>
- Kittisuksatit, S., Suwanrada, W., Satiman, A., Suwanbamrung, P., & Supachutikul, N. (2013). *Happy workplace framework: Development and validation in Thai context*. Institute for Population and Social Research, Mahidol University.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper & Row.