

รายงานการวิจัย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์ ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

พรณิภา สืบสุข*

วันดี ไตสุขศรี**

กลิ่นชบา สุวรรณรงค์*

Suebsuk, P., Tosuksri,W., & Suwanrong , K.

Factors affecting happiness at work of faculty members, Faculty of Nursing, Mahidol University.

Thai Journal of Nursing, 61(4), 33-40, 2012.

Key Words: Happiness at Work, Workload, Job Characteristics, Faculty Member.

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสหสัมพันธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความสุขในการทำงานและปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล ที่ปฏิบัติงานที่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 83 คนเลือกโดยการสุ่มแบบง่าย เครื่องมือวิจัย ได้แก่แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามภาระงาน

การรับรู้ลักษณะงาน และความสุขในการทำงาน ผู้วิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ มีนาคม ถึงกรกฎาคม พ.ศ. 2553

ผลการศึกษาพบว่าอาจารย์พยาบาลมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง อายุ ประสบการณ์ทำงานและการรับรู้ลักษณะงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

This correlational study examines the level of happiness at work and factors predicting happiness at work among faculty members, Faculty of Nursing, Mahidol University. The sample of 83 faculty members was selected by a simple random sampling. The research instruments were questionnaires on personal factors, workload, job characteristics and the happiness at work scale. Data collection was done during March through July, 2010.

งานวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก แผนงานพัฒนาเครือข่ายพยาบาลศาสตร์เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ

* อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

The results revealed that the faculty members had a high level of happiness at work. Age, work experience and job characteristics significantly accounted for 25 percents of variance in happiness at work. ($R^2 = 0.25$, $p < .05$)

ความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากคนทำให้เกิดการพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ หากองค์กรสามารถหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงานและสามารถดึงดูด สร้างแรงจูงใจในงานให้อยู่ปฏิบัติงานได้นานที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ ย่อมทำให้ลดอัตราการลาออก โยกย้ายงาน (Tzeng, 2002; Manion, 2003) หากองค์กรมีนโยบายสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความสุขในการทำงาน ส่งผลให้องค์กรหรือหน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า สามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2554 - 2559 ให้ความสำคัญกับการพัฒนานคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมไทย ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2555) นอกจากนี้การส่งเสริมสุขภาพหรือการสร้างเสริมสุขภาพได้ขยายขอบเขตความหมายกว้างออกไปถึงการเป็นกลยุทธ์ด้านสุขภาพที่เรียกว่า กลยุทธ์สร้างเสริมสุขภาพ ตามแนวคิด "สร้าง (สุขภาพ) นำซ่อม (สุขภาพ)" ไม่ใช่เป็นเพียงแค่การเจ็บป่วย แต่เป็นสุขภาวะอันสมบูรณ์ทางกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ

สร้างเสริมสุขภาพ, 2552) การส่งเสริมสุขภาพทางใจได้แก่ความสุข จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพของประชาชน สุขภาพทางใจมีความสำคัญที่ต้องได้รับการเอาใจใส่เช่นเดียวกัน หากสภาพทางใจไม่มีความสุขย่อมส่งผลกระทบต่อร่างกาย บุคคลจะอยู่ในสังคมอยู่ที่เป็นสุขได้ต้องปรับความคิด มุมมองและการปฏิบัติตนเพื่อให้ตนเองปรับตัวได้กับการเปลี่ยนแปลงปรับสมดุลชีวิตและงานเพื่อให้ตนเองมีความสุขในการปฏิบัติงานก่อนที่จะช่วยให้เกิดระบบสุขภาพพอเพียง (พุทธทาสภิกขุ, 2548)

ความสุขในการทำงานเป็นอารมณ์ทางบวกส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ บุคลากร การตัดสินใจใช้กลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง ทำงานอย่างมีสติ (Manion, 2003) การพัฒนาและส่งเสริมความสุขให้บุคลากรในการทำงานนั้น จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในการทำงาน (นัชชาล รอดเที่ยง, 2550) สำหรับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลยังมีงานวิจัยจำนวนน้อยและไม่มีการศึกษาหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ส่วนใหญ่ศึกษาความพึงพอใจในงานซึ่งพบว่ามีความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง (เบญจพร ทิพย์ผลผลกุล, 2540; นวลอนงค์ บุญจรรยาศิลป์และวรรณิ์ คำรัตน์, 2540) ความสุขในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหิดลพบว่ามีความพึงพอใจชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (ภูษิต อินทรประสงค์ และคณะ, 2551) จะทำอย่างไรให้อาจารย์พยาบาลมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และ

พัฒนาองค์กรให้มีการส่งเสริมความสุขในการทำงานได้

ภาระงานของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มี 4 ด้านได้แก่ ด้านการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2555) อาจารย์ต้องมีความรู้ ความสามารถ เสียสละ และอดทน เนื่องจากต้องทำหน้าที่ 2 บทบาทพร้อมกันคือบทบาทครู ที่ทำหน้าที่สอนนักศึกษาให้มีความรู้และนำไปใช้ปฏิบัติในวิชาชีพการพยาบาลต่อไป และบทบาทพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย ให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วยและประชาชน นอกจากนี้บทบาทการให้บริการวิชาการ ให้คำปรึกษาและบทบาทด้านการวิจัย ซึ่งเน้นการผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อเป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพการพยาบาลและสังคม อาจารย์พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความรู้ให้ทันสมัยตลอดเวลา และสอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้แหล่งฝึกกิจกรรมการพยาบาลต้องมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สร้างเสริมให้บัณฑิตแต่ละระดับ มีความรู้ความสามารถทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีความเป็นผู้นำ สามารถติดต่อร่วมมือประสานงานกับคนอื่นได้ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ และเป็นพลเมืองดีของประเทศไทย

สมใจ ศิริมงคล และกุลวดี อภิชาติบุตร (2549) ศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาลร้อยละ 64.4 มีความเครียดและวิตกกังวล โดยสาเหตุมาจากภาระงาน นอกจากนี้ยังรับผิดชอบเป็นกรรมการจำนวน 1-5 กรรมการ จากปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ทำให้สถาบันการศึกษาต้องผลิตพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ทำให้อาจารย์พยาบาลมี ภาระงานเพิ่มขึ้น เกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน อาจารย์บางท่านตัดสินใจลาออกจากงาน ส่งผลกระทบต่อองค์กรเกิดปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ และต้องพัฒนาอาจารย์ใหม่เพื่อทดแทน

อาจารย์ที่ลาออกหรือเกษียณราชการก่อนกำหนด ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องนี้เพื่อนำผลไปใช้ในการส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสถาบันเป็นองค์กรแห่งความสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. หาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์ ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ภาระงาน และการรับรู้ลักษณะงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กลุ่มตัวอย่าง เลือกโดย การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลาก ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจาก Power analysis ที่ระดับนัยสำคัญ .05 กำหนดอำนาจการทดสอบ (Power of the test) เท่ากับ 0.8 และกำหนดขนาดของอิทธิพลขนาดกลาง (Medium effect size) เท่ากับ 0.3 ใช้ตารางของ Polit และ Beck (2004) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 83 ราย งานวิจัยนี้ใช้ตัวอย่างจำนวน 92 ราย

เครื่องมือวิจัย

เป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีจำนวน 6 ข้อ ให้เลือกตอบและเติมข้อความ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามภาระงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ตามแนวปฏิบัติงานและสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล มีจำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้ลักษณะงาน มีจำนวน 32 ข้อ การตอบใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน มีจำนวน 39 ข้อ การตอบใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 3 และ 4 ผู้วิจัยใช้ของพรณิภา สืบสุข (2548) และปรับภาษาในส่วนที่ 3 ให้เหมาะสมและหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (CVI) ได้ เท่ากับ 0.90 และ 0.92 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โครงการวิจัยได้ผ่านการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ 2009/35.0511 และได้รับการอนุมัติให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากคนบด คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่างแจ้งข้อมูลและให้สิทธิในการรับหรือปฏิเสธเข้าร่วมการวิจัยได้ และการรักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลซึ่งจะเสนอผลวิจัยในภาพรวม

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 92 ชุด ให้อาจารย์พยาบาลในกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืน ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล คงเหลือ 83 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หาค่าเฉลี่ย

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ร้อยละ 15.7 มีอายุ 45 ปี ร้อยละ 47.9 มีสถานภาพสมรสได้ ร้อยละ 30.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 47 มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ค่าเฉลี่ย 13.77 ปี ภาระงานต่อภาคการศึกษา ด้านการสอนส่วนใหญ่มีเฉลี่ย 320.64 ชั่วโมง ด้านบริการวิชาการเฉลี่ย ร้อยละ 74.20 ชั่วโมง ด้านบำรุงศิลปวัฒนธรรมเฉลี่ย ร้อยละ 27.71 ชั่วโมง ด้านอื่นๆ เฉลี่ย ร้อยละ 78.16 จำนวนชั่วโมงประชุมของภาควิชาเฉลี่ยร้อยละ 22.62 จำนวนชั่วโมงประชุมของคณะพยาบาลศาสตร์ร้อยละ 60.58 จำนวนการเป็นคณะกรรมการในคณะพยาบาลศาสตร์ ร้อยละ 6.68 งานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เฉลี่ยเรื่องต่อคนต่อปีร้อยละ 0.52

1. ผลศึกษาระดับความสุขในการทำงานของอาจารย์ ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 0.51$) และในรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากเช่นกัน (ตาราง 1)

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านของอาจารย์พยาบาล ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (n = 83)

ความสุขในการทำงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	3.80	0.57	มาก
ด้านความรักในงาน	3.92	0.65	มาก
ด้านความสำเร็จในงาน	3.86	0.57	มาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.85	0.63	มาก
โดยรวม	3.86	0.51	มาก

อาจารย์พยาบาล ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีการรับรู้ลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.55$) และในรายด้านทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน (ตาราง 2)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการรับรู้ลักษณะงานโดยรวมและรายด้านของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ($n = 83$)

การรับรู้ลักษณะงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ
ด้านความหลากหลายของงาน	4.29	0.50	มาก
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.02	0.75	มาก
ด้านความสำคัญของงาน	4.39	0.68	มาก
ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน	3.86	0.66	มาก
ด้านผลป้อนกลับของงาน	3.73	0.79	มาก
โดยรวม	4.05	0.55	มาก

3. ผลการหาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ภาระงาน และการรับรู้ลักษณะงาน พบว่า อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงานและการรับรู้ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับการศึกษา และภาระงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (ตาราง 3)

ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ภาระงาน การรับรู้ลักษณะงาน กับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ($n = 83$)

ปัจจัย	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	
	Spearman (r_s)	Pearson (r)
อายุ		0.40**
ระดับการศึกษา	0.14	
ตำแหน่งงาน	0.46**	
ประสบการณ์ทำงาน		0.35**
ภาระงาน		-0.17
การรับรู้ลักษณะงาน		0.41**

** $p < .01$

ตัวแปรทำนายที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้ร้อยละ 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 ตัวแปรได้แก่ อายุ ประสบการณ์ทำงาน และการรับรู้ลักษณะงาน

(ตาราง 4) ตัวแปรพยากรณ์ที่มีน้ำหนักสูงสุดในการพยากรณ์ คือ อายุ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta) = 0.41 รองมาคือการรับรู้ลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน = 0.31 สมการพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ ดังนี้ (ตาราง 5)

สมการทำนายความสุขในการทำงาน ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z' \text{ ความสุขในการทำงาน} = 0.41 Z \text{ อายุ} + 0.31 Z \text{ การรับรู้ลักษณะงาน} + 0.08 Z \text{ ประสบการณ์ทำงาน}$$

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) และค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) ระหว่างตัวทำนายกับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล (n = 83)

ขั้นที่	ตัวทำนาย	R	R^2	R^2 change	F	p-value
1.	อายุและประสบการณ์ทำงาน	0.42	0.18	0.000	0.19	.001
2.	อายุ ประสบการณ์ทำงานและการรับรู้ลักษณะงาน	0.50	0.25	0.070	7.46	.001

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนาย ในการทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (n = 83)

ตัวแปรทำนาย	B	SEB	Beta	t
ค่าคงที่	1.6420			6.60***
อายุ	0.0200	0.005	0.41	4.11***
ประสบการณ์ทำงาน	0.0030	0.007	0.08	1.44*
การรับรู้ลักษณะงาน	0.0006	0.100	0.31	2.73***

$$R = 0.50, R^2 = 0.25, S.E_{est} = 9.2, F = 7.46, p < .05$$

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

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล มีความสุขในการทำงานโดยรวมและในรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ได้วิวัฒนาการมาจาก โรงเรียนหญิงแพทย์ผดุงครรภ์ และการพยาบาลไซ ได้รับพระราชทานกำเนิดขึ้นในพ.ศ.2439 โดยสมเด็จพระศรีพัชรินทราบรมราชินีนาถ ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว นับเป็นโรงเรียนผดุงครรภ์และหญิงพยาบาลแห่งแรกในประเทศไทย ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาบัณฑิตพยาบาลวิชาชีพออกไปให้บริการแก่สังคมและผลผลิตของคณะพยาบาลศาสตร์ นอกจากนี้ อาชีพครูเป็นอาชีพที่สังคมให้เกียรติและให้ความเคารพนับถือ อาจารย์พยาบาลเป็นผู้ที่ให้ความรู้ทางสุขภาพแก่ประชาชนในงานให้บริการวิชาการสู่สังคม ดังนั้น อาจารย์จึงรับรู้ว่ายู่ในอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม ได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับดอกไม้ อุดอ่อง (2548) เปรมฤดี ศรีวิชัย (2551) ที่พบว่าอาจารย์พยาบาลความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และมาลี เกื้อนพกุล อรอนงค์ ทวนพรมราช และอภิญา เพียรพิจารณ์ (2552) พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล บรมราชชนนี กรุงเทพฯ อยู่ในระดับปานกลาง

อายุ ประสบการณ์ทำงาน และการรับรู้ลักษณะงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงาน

ของอาจารย์พยาบาล ได้ร้อยละ 25 โดยตัวแปรอายุเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้ที่อายุมากมักมีรายได้มาก มีประสบการณ์ทำงานมาก เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ก็ย่อมมีความสุขเพิ่มมากขึ้นลักษณะงานของอาจารย์ช่วยให้อาจารย์ขยายขอบเขตของความรู้เพิ่มความสามารถในการสอนโดยสามารถเชื่อมโยงความรู้ทางทฤษฎีและการวิจัยสู่การปฏิบัติการพยาบาลโดยตรง (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2550) ทำให้การรับรู้ลักษณะงานของอาจารย์มีความท้าทาย หลากหลาย และเป็นที่ยอมรับของสังคมจึงส่งผลให้อาจารย์มีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับมาลี เกื้อนพกุล อรอนงค์ ทวนพรมราช และอภิญา เพียรพิจารณ์ (2552) ที่พบว่าอายุ และการรับรู้ลักษณะงาน สามารถทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีการรับรู้ลักษณะงาน ตระหนักถึงความสำคัญของงาน คุณค่าของงานที่ทำ เพื่อยกระดับความสุขของอาจารย์พยาบาลให้สูงขึ้น
2. ควรสนับสนุนให้มีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและศึกษาในผู้บริหารและผู้บริหารการและควรพัฒนาโปรแกรมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์

เอกสารอ้างอิง

- มหาวิทยาลัยมหิดล คณะพยาบาลศาสตร์. (2555). *เกี่ยวกับคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. ค้นเมื่อวันที่ 10 มกราคม 2555 จาก <http://www.ns.mahidol.ac.th/>
- ดอกไม้ อุดอ่อง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาวิชาการ วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ทรัพยากรกับความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาลเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นภัชชลด รอดเที่ยง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัย ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นวลอนงค์ บุญจัญญศิลป์ และ วรณีย์ ดำรงรัตน์. (2540). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. *วารสารพยาบาล*, 46 (2), 89-97.
- เบญจพร ทิพย์ผลาผลกุล. (2540). การวิเคราะห์ภาระงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (พยาบาลสาธารณสุข). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เปรมฤดี ศรีวิชัย. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์กับความพึงพอใจในงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พุทธรักษาสิกขุ. (2552). ความสุขในการทำงาน. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2552 จาก [http:// www.geocities.com](http://www.geocities.com).
- พรธินา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารพยาบาล) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภูษิต อินทรประสงค์ ปันดดา ปรียทฤษ และสร้อยศิริ ทวีบุรณ์ (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาวิชาชีพในการทำงานและความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารสาธารณสุข*, 38(ฉบับพิเศษ 60 ปี คณะสาธารณสุขศาสตร์), 62-78.
- มาลี เกื้อนพกุล อรอนงค์ ทวนพรมราช และอภิญา เพียรพิจารณา. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ*, 25 (1), 5-17.
- สมใจ ศิริกมล และ กุลวดี อภิชาติบุตร. (2549). พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของอาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. *พยาบาลสาร*, 33(2), 25-37.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). การสร้างเสริมสุขภาพ แนวคิด หลักการ และบทเรียนของไทย. ค้นเมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2552 จาก [http:// www.thaihealth.or.th](http://www.thaihealth.or.th) .
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎามนตรี. (2555). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2554-2559)*. ค้นเมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2555 จาก <http://www.nesdb.go.th/Portals/news/plan/p11/plan11.pdf>.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2550). การปฏิบัติการพยาบาลของอาจารย์เพื่อขยายขอบเขตความรู้ทางการพยาบาล. *พยาบาลสาร*, 34(3), 23-24.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2004). *Nursing research: Principle and methods* (7th ed). Philadelphia: J. B. Lippincott.
- Tzeng, H.M. (2002). The influence of nurse's working motivation and job satisfaction on intention to quit. *International Journal of Nursing Studies*, 39, 687-878.