

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

Relationship Between Happiness at Work and Intention to Stay among Professional Nurses

บุญพิชชา จิตต์ภักดี	Ph.D.*	Bunpitcha Chitpakdee Ph.D.*
เรมวาล นันทศุภวัฒน์	Ph.D.**	Raymoul Nansupawat Ph.D.**
อรอนงค์ วิชัยคำ	Ph.D.*	Orn-anong Wichaikhum Ph.D.*

บทคัดย่อ

ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องส่งเสริม เพื่อให้การดำรงคร่ำครวญบุคลากรไว้ในหน่วยงาน ความสุขในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีต่อการคงอยู่ในงานของพยาบาล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อหาความสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐในเขตภาคเหนือ จำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามความสุขในการทำงานที่เบญจวรรณ มัลลย์รุ่งสกุล, (2552) สร้างขึ้นจากแนวคิดของวาร์ (Warr, 2007) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรม และ 3) แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งดัดแปลงมาจากเครื่องมือของ จาริณี ศรีประเสริฐ และอวยพร ตันมุกข โดยใช้สถิติบรรยาย และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 6.27$; S.D. = 1.26)
2. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 10.2$; S.D. = 4.38)
3. ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.44$)

ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการรักษาให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานนานขึ้น ช่วยลดปัญหาการลาออกไอนย้ายของพยาบาลต่อไป

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ความตั้งใจคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพ

* อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

* Instructor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

** รองศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** Associated Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

Abstract

Intent to stay among nurses is an important issue that nurse administrators have to enhance in order to maintain personnel in their organizations. Happiness at work is a significant factor influencing intention to stay among nurses. This correlational descriptive study aimed to describe happiness at work and intent to stay among professional nurses as well as to examine relationships between happiness at work and intent to stay among nurses in public hospitals. The study samples were 249 professional nurses working in public hospitals in the northern region. The research instrument consists of: 1) the Demographic Data Form, 2) Happiness at Work Questionnaire developed by Benjawan Malairungsakul, Raymoul Nantsupawat, and Bunpitcha Chitpakdee based on Warr's concept (Warr, 2007) and literature review, 3) Intent to Stay of Professional Nurses Questionnaire modified from Jarinee Sriprasert and Ouyporn Tonmukayakul's instrument. data were analyzed using descriptive statistics and Spearman rank-order correlation.

The results of study

1. Happiness at work among the sample was at a moderate level ($\bar{X} = 6.27$; S.D. = 1.26)
2. Intent to stay among the sample was at a moderate level ($\bar{X} = 10.2$; SD = 4.38)
3. Happiness at work positively moderately correlated with intent to stay among the sample at the significance level of 0.01 ($r = 0.44$)

The results of this study can be used as the guidelines to longer retain professional nurses in their jobs, and alleviate nurse turnover problem.

Key words: Happiness at Work, Intention to Stay, Professional Nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พยาบาลนับเป็นบุคลากรทางด้านสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรสุขภาพวิชาชีพอื่นๆ อย่างไรก็ตามในปัจจุบันยังมีสถานการณ์มีบุคลากรพยาบาลไม่เพียงพอกับความต้องการอยู่ จากการศึกษาของกฤษฎา แสงดี (2551) พบว่า ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2548 มีพยาบาลวิชาชีพในวัยทำงานทั้งหมด 97,942 คน เป็นผู้ประกอบวิชาชีพในระบบบริการสุขภาพประมาณ 88,440 คน หรือร้อยละ 90.3 ในขณะที่ความต้องการพยาบาลวิชาชีพในอัตราเต็มกำลังเมื่อคำนวณตามความต้องการบริการสุขภาพของประชาชน

ของประเทศในช่วงเวลาเดียวกันนี้ควรมีพยาบาลวิชาชีพ 119,700 คน จึงยังขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพอยู่ประมาณ 31,260 คน การเพิ่มจำนวนการผลิตพยาบาลนั้นเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการเพิ่มจำนวนพยาบาล แต่ในการผลิตพยาบาลวิชาชีพนั้นจำเป็นต้องคำนึงถึงคุณภาพของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาด้วย ประกอบกับการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพการพยาบาลต้องมีแหล่งฝึกที่มีคุณภาพและมีอาจารย์นิเทศที่เพียงพอ จึงส่งผลให้การเพิ่มจำนวนการผลิตพยาบาลเป็นไปได้อย่างจำกัด นอกจากนี้ ปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังในโรงพยาบาลยังเกิดจากการมีการลาออก โอนย้าย ของพยาบาลโดย

เฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลที่เพิ่งจบการศึกษาได้ไม่นาน มักจะมีอัตราการลาออกสูง ซึ่งจะเห็นได้จากผลการศึกษ การลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างของ โรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง ในระหว่าง ปี 2548-2553 พบว่า มีอัตราการลาออกรวม ร้อยละ 40.84 โดยในจำนวนนี้ พบว่าเป็นการลาออกของ พยาบาลภายในปีแรกของการทำงานร้อยละ 48.68 และ ลาออกภายในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 (วิจิตร ศรีสุพรรณ และ กฤษดา แสงวดี, 2555) ดังนั้น ในการแก้ปัญหาการ ขาดแคลนพยาบาล นอกจากจะต้องมีการผลิตพยาบาล ให้เพียงพอกับความต้องการแล้ว อีกกลยุทธ์หนึ่งที่จะ สามารถช่วยลดปัญหาการขาดแคลนพยาบาลคือการหา วิธีการดึงดูดให้พยาบาลคงอยู่ในหน่วยงานให้นานที่สุด ซึ่งก็เป็นหน้าที่ของผู้บริหารการพยาบาลที่จะต้องหาวิธ การจรรักษากายาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานให้มีความรู้สึกรักต้องการที่จะตั้งใจปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรให้นาน มากที่สุด

ความตั้งใจคงอยู่ในงานเป็นการแสดงเจตนา ความ รู้สึกและความน่าจะเป็นของพยาบาลวิชาชีพที่จะคงอยู่ ในงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง (Boyle, Bott, Hansen, Woods & Taunton, 1999; Cavanagh, 1990; Fisher, Hinson, & Deets, 1994; Muus, Stratton, Dunkin, & Juhl, 1993) ซึ่งจากทฤษฎีแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรม ตามแผน (Theory of Planned Behavior: TPB) ของ ไอเซนและฟิสไบน์เชื่อว่า พฤติกรรมส่วนมากของบุคคล อยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนาเชิงพฤติกรรม (Behavioral Intention) ของเขาที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้นๆ (Fishbein & Ajzen, 1975) ดังนั้น การที่ พยาบาลมีความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ในหน่วยงานเดิมต่อไป ก็จะมีส่วนทำให้พยาบาลไม่ย้ายไปทำงานในหน่วยงาน อื่น ซึ่งการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจใน งานและปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในหน่วยงานเป็น กลยุทธ์หนึ่งที่จะช่วยให้พยาบาลตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ ในหน่วยงานนั้นๆ ต่อไป

ความสุข คือความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ความสุขมีหลายระดับ ตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือ ความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความ

สนุก สำหรับความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน (Warr, 2007) เป็นการรับรู้ความคิดเห็น ความ เข้าใจ และเป็นข้อมูลที่เก็บสะสมมาจากประสบการณ์ในอดีตที่ผ่านมา ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคลที่มีต่องานในทางบวก (Gavin & Mason, 2004) และเป็น ความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำ (Kjerulf, 2007) และบุคคลจะรับรู้และแสดงออก ซึ่งอารมณ์ในทาง บวก มีความสนุกในการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความ รู้สึกรักอยากที่จะทำงาน (Manion, 2003) ซึ่งความสุขใน การทำงานนั้นประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ 1) ความ เพลิดเพลินในการทำงาน (Pleasure) ซึ่งเป็นความรู้สึก ของบุคคลในขณะที่ทำงาน มีความพอใจและยินดีในการ ปฏิบัติงานของตน 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน (enthusiasm) เป็นความรู้สึกอยากทำงาน มีชีวิตชีวาใน การทำงาน และ 3) ความสุขสบายในการทำงาน (comfort) โดยบุคคลจะรู้สึกสบายใจในการทำงาน ไม่มีความรู้สึก เครียดหรือวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน (Warr, 2007)

ความสุขในการทำงานมีผลต่อผลการปฏิบัติงาน โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงาน และการมีอารมณ์ในทางบวกทำให้บุคคลมองโลก ในแง่ดี ทำให้มีความมั่นใจและความกล้าในการเผชิญ ความยุ่งยากหรือกิจกรรมใหม่และมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา นอกจากนี้บุคลากรมีความสุขในการทำงานยังแสดงออก ถึงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร มีความเป็นมิตร (Warr, 2007) ชอบช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน (Manion, 2003; Warr, 2007) อาสางาน ปฏิบัติตามกฎหมายขององค์กร และให้คำแนะนำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Warr, 2007) นอกจากนี้ เมื่อบุคลากรมีความสุขในการ ทำงานยังลดการขาดงานและการลาออกจากงานด้วย (Ketchian, 2003; Manion, 2003; Warr, 2007) ดังนั้น ถ้าหากพยาบาลปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุข แล้ว ก็น่าจะส่งผลให้พยาบาลมีความตั้งใจที่จะคงอยู่ ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ ด้วยจากการทบทวนวรรณ เกี่ยวกับการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลใน ประเทศไทย พบว่ามีการศึกษาองค์ประกอบของความ

สุขในการทำงานหรือปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานจากแนวคิดต่างกัันดังเช่น การศึกษาของจงจิตเลิศวิบูลย์มงคล (2546) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยใช้แนวคิดความสุขของไดเนอร์ (Diener, 2003) ซึ่งประกอบไปด้วยความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน อารมณ์ทางบวก และอารมณ์ทางลบ ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.51$ และ 0.57 ตามลำดับ) นอกจากนี้ พรณิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขโดยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของเมเนี่ยน (Manion, 2003) ปัจจัยการรับรู้ลักษณะงานและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.64$ และ 0.48 ตามลำดับ) อย่างไรก็ตาม ยังไม่พบการศึกษาที่ยืนยันความสัมพันธ์หรืออิทธิพลของการมีความสุขในการทำงานต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลทั้งในและต่างประเทศ

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิของรัฐในเขตภาคเหนือและเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่เกิน 5 ปี เนื่องจากพบว่าพยาบาลกลุ่มนี้เป็นพยาบาลกลุ่มใหญ่ที่มีการลาออกจกงานมากที่สุด (มาริษา สมบัติบุรณ์, 2546) ดังเช่น รายงานการวิจัยของ สมสมัย สุธีรกันต์ และจินตนา วรรณรัตน์ (2551) ที่พบว่า พยาบาลที่ลาออกส่วนใหญ่ (ร้อยละ 40) มีอายุการทำงานระหว่าง 0-5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับสถิติของอัตราการลาออกของพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในเขตภาคเหนือที่พบว่ามากกว่าร้อยละ 60 ของพยาบาลที่ลาออกเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในระหว่าง 1-5 ปี (สถิติการครองตำแหน่ง ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาสารคามนครเชียงใหม่, 2555) ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นข้อมูลที่จะช่วยให้

เข้าใจปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลมากยิ่งขึ้น และเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลที่จะหาแนวทางส่งเสริมให้พยาบาลคงอยู่ในงานหรือไม่ลาออกจากงานได้ สุดท้าย จะส่งผลต่อการลดภาวะการขาดแคลนพยาบาลในองค์กรอีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ
2. เพื่อศึกษาความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ

คำถามการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐอยู่ในระดับใด
2. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐอยู่ในระดับใด
3. ความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐมีความสัมพันธ์กันหรือไม่

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 2007) เป็นแนวคิดในการศึกษา ซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาล หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพยาบาล ที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นผลจากความรู้สึกภายในของแต่ละบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกเป็นความรู้สึกชื่นชอบหรือเป็นสุขจากงานที่ได้ทำประกอบด้วย 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของพยาบาลในขณะที่ทำงานที่รู้สึกพอใจ พอใจ

และยินดีในการปฏิบัติงานของตน 2) ความกระตือรือร้นในการทำงานคือ ความรู้สึกว่ายากทำงานมีความตื่นตัวในการทำงาน ทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวา และ 3) ความสบายใจในการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลในขณะที่ทำงานที่เกิดความรู้สึกสบายใจกับการทำงานและรู้สึกว่าทำงานด้วยความราบรื่น ไม่มีความรู้สึกเครียด หรือวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน และใช้แนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมตามแผนของไอเซนและฟิชไบน์ที่เชื่อว่า พฤติกรรมส่วนมากของบุคคลอยู่ภายใต้การควบคุมของเจตนาเชิงพฤติกรรมของ เขาที่จะทำหรือไม่ทำพฤติกรรมนั้น ๆ (Fishbein & Ajzen, 1975) ซึ่งความรู้สึกเป็นสุขขณะทำงานจะเป็นปัจจัยที่พยากรณ์เจตนาที่จะทำงานต่อไปในหน่วยงาน และส่งผลให้พยาบาลผู้นั้นมีความเต็มใจและตั้งใจจะปฏิบัติงาน อยู่ในองค์กรนั้นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อหาความสัมพันธ์ (descriptive correlational study) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานทั้งในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิของรัฐในเขตภาคเหนือ ซึ่งประกอบด้วย โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข และโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย จำนวน 1,081 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6 เดือนถึง 5 ปี จำนวน 292 คน ซึ่งได้ขนาดตัวอย่างโดยวิธีการคำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamana, 1976) และสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามแผนกการพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อความคำถามปลายเปิดและปลายปิดเกี่ยวกับอายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ตำแหน่งปัจจุบัน ลักษณะการบรรจุเข้าทำงาน ค่าตอบแทนเวรป่วย-ดึก ค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา เหตุผลในการเลือกทำงานที่โรงพยาบาลปัจจุบัน ที่อยู่ของครอบครัว และภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม

ความสุขในการทำงาน ซึ่งสร้างโดย เบญจวรรณ มัลย์รุ่งสกุล เรมวอล นันทศุภวัฒน์ และบุญพิชชา จิตต์ภักดี โดยใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 2007) และการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความเพลิดเพลินในการทำงาน 1) ความกระตือรือร้นในการทำงาน และ 3) ความสบายใจในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 10 ระดับ (เบญจวรรณ มัลย์รุ่งสกุล, 2552) การแปรผลคะแนนแบ่งเป็นมีความสุขในการทำงานระดับต่ำมาก ต่ำ ปานกลาง สูง และสูงมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยที่เป็นไปได้ระหว่าง 1 – 10 คะแนน และช่วงชั้นของคะแนนคือ 1.80 และส่วนที่ 3 แบบวัดความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงมาจากเครื่องมือของ จาริณี ศรีประเสริฐ และ อวยพร ตันมุกขกุล (จาริณี ศรีประเสริฐ, 2550) ความตั้งใจที่จะทำงานอยู่ต่อไปในหน่วยงาน ความตั้งใจที่จะย้ายไปหน่วยงานอื่น และความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบวัดประมาณค่า ประกอบด้วยข้อความ 3 ข้อ ให้ผู้ตอบประเมินการเห็นด้วยกับข้อความแต่ละข้อใน 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (0 คะแนน) ถึงเห็นด้วยมากอย่างยิ่ง (6 คะแนน) โดยการแปรผลคะแนนแบ่งเป็น มีความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ ปานกลาง และสูง เท่ากับ 0 - 5.84, 5.85 – 14.58 และ 14.59-18 ตามลำดับ การศึกษาค้นคว้านี้ควบคุมคุณภาพของเครื่องมือวิจัยโดย นำแบบสอบถามสอบถามความตั้งใจคงอยู่ในงานและแบบสอบถามความสุขในการทำงาน ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของครอนบาค (Cronbach's alpha correlation) ได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.73 และ 0.94 ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลภายหลังการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ และคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยให้ผู้ประสานงานที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแต่ละแห่งเป็นผู้ช่วยสุ่มตัวอย่างและเก็บข้อมูลให้ตามแนวทางการเก็บข้อมูลที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้

โปรแกรม SPSS/PC ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ การคำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับความตั้งใจคงอยู่ในงาน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมนโรว์ (Spearman rank-order correlation coefficient [rho]) เนื่องจากการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนความตั้งใจคงอยู่ในงานพบว่าข้อมูลมีการแจกแจงไม่เป็นโค้งปกติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 22 – 25 ปี (55.6%) เป็นโสด (86.8%) ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ 6 เดือน – 1 ปี (34.8%) ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลปัจจุบัน 6 เดือน – 1 ปี (44.0%) ทำงานเป็นพนักงานส่วนงาน/ ลูกจ้างชั่วคราว (74.4%) ได้รับเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท (81.6%) ได้รับค่าตอบแทนเวรภัย-ดึก

ระหว่าง 2,001 – 3,000 บาทต่อเดือน (42.0%) ได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลามากกว่า 5,000 บาทต่อเดือน (19.2%) เลือกทำงานที่โรงพยาบาลปัจจุบันเพราะอยู่ใกล้บ้าน (42.0%) มีครอบครัวอยู่ในจังหวัดเดียวกับโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ (62.8%) และ ร้อยละ 85.6 ไม่มีภาระรับผิดชอบต่อบุคคลในครอบครัว

2. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ด้านความสบายใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง สำหรับความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับสูง (ดังแสดงในตารางที่ 1)

3. กลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 10.20$, S.D. = 4.38)

4. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.01 (ดังแสดงในตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความสุขในการทำงานด้าน			
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	6.78	1.33	สูง
ความเพลิดเพลินในการทำงาน	6.24	1.38	ปานกลาง
ความสบายใจในการทำงาน	5.76	1.39	ปานกลาง
ความสุขในการทำงานโดยรวม	6.27	1.26	ปานกลาง

ตารางที่ 1 แสดงว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ความสบายใจในการทำงาน และโดยรวมอยู่ใน

ระดับปานกลาง สำหรับด้านความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบสเปียร์แมน ระหว่างความสุขในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

รายการ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ความสุขในการทำงานด้าน		
ความเพลิดเพลินในการทำงาน	0.42**	ปานกลาง
ความกระตือรือร้นในการทำงาน	0.38**	ปานกลาง
ความสบายใจในการทำงาน	0.38**	ปานกลาง
ความสุขในการทำงานโดยรวม	6.27	1.26

การอภิปรายผล

ผลการการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพครั้งนี้ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาล

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 6.27, S.D. = 1.26) ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่ามีกลุ่มตัวอย่างถึงร้อยละ 44.2 ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 เดือน - 1 ปี ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้เป็นกลุ่มพยาบาลที่เริ่มทำงานได้ไม่นาน ยังขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือเป็นกลุ่มที่เรียกว่าพยาบาลขั้นเริ่มต้น (novice) ซึ่งในระยะนี้พยาบาลยังไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นในตนเองและไม่ค่อยกล้าตัดสินใจลงมือทำงานที่ยากด้วยตนเอง (Benner, 1984) จึงส่งผลให้พยาบาลมีความวิตกกังวลอยู่บ้างขณะทำงาน โดยเฉพาะถ้าต้องทำงานที่ยากและซับซ้อนจึงเป็นเหตุให้ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 74.7) ยังเป็นพนักงานเงินรายได้โรงพยาบาลหรือลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งอาจมีผลทำให้กลุ่มตัวอย่างเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงในงานที่ทำจึงทำให้ไม่เกิดความสุขในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังผลการศึกษาของภคล กรรณิกา (2551) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดคือความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อีกทั้ง ลักษณะงานที่ทำในโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิเป็นงานที่หนัก ต้องดูแลผู้

ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อน จึงส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลกลุ่มนี้ ปัจจัยอีกประการหนึ่งที่อาจส่งผลให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานไม่สูงคือเงินเดือน ซึ่งพบว่าพยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,000 – 15,000 บาท ถึงร้อยละ 81.50 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพดล กรรณิกา (2551) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้ 10,000 บาทต่อเดือนจะเป็นกลุ่มที่มีระดับความสุขในการทำงานต่ำที่สุด

ผลการศึกษาค้นนี้แตกต่างจากผลการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลในประเทศไทยของ จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2546) พรรณิกา สืบสุข (2548) และเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2551) ที่ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลของรัฐในระดับตติยภูมิเช่นเดียวกัน พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการวิจัยครั้งนี้มีเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างจากงานวิจัยที่ผ่านมา ในการวิจัยครั้งนี้เลือกศึกษาเฉพาะในพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงาน 6 เดือน – 5 ปี เท่านั้น แต่กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยที่ผ่านมาอายุการทำงานเฉลี่ยมากกว่า 10 ปี – 30 กว่าปี ซึ่งเป็นกลุ่มที่ทำงานมานาน มีความเชี่ยวชาญและความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้มีความสุขในการทำงานในระดับสูง สอดคล้องกับคำกล่าวของเชสเตอร์ บลูม บลูม เวสและแนช (Shader, Broom, Broom, West, & Nash, 2001) ว่าประสบการณ์ในการทำงานทำให้บุคคลมีความสุข

ความเข้าใจ ยอมรับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น การมีประสบการณ์ในการทำงานทำให้บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ และจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม (Ketchian, 2005) อีกทั้งระยะเวลาการทำงานที่นานจะทำให้คนทำงานได้รับเงินเดือนและสวัสดิการจากโรงพยาบาลอย่างเพียงพอจึงทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสูง ดังการศึกษาของ อัญชลี ดีช่วย (2542) ที่พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลนครนายก มีขวัญกำลังใจ และโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ทำให้มีความรู้สึกว่ามีขวัญและกำลังใจดี ซึ่งการที่บุคคลมีขวัญและกำลังใจดีนั้นจะส่งผลถึงความสุขในการทำงานด้วย

เมื่อพิจารณาความสุขในการทำงานรายด้านพบว่า ความสุขในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 6.78$; S.D. = 1.33,) ด้านความเพลิดเพลินในการทำงานของอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 6.24$; S.D. = 1.38) และด้านความสบายใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 5.76$, S.D. = 1.39) ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 6.78$; S.D. = 1.33) อาจเป็นไปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ทำงานอยู่ในช่วง 6 เดือน- 1 ปี ถึงร้อยละ 44.2 เป็นกลุ่มที่เริ่มต้นในการทำงาน มีความต้องการเรียนรู้งานและสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ ประกอบกับในการทำงานปัจจุบันโรงพยาบาลระดับตติยภูมิส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาวิชาการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาคุณภาพการพยาบาลโดยการนำเอาองค์ความรู้ใหม่มาใช้ การทำการวิจัยในการทำงาน และการพัฒนานวัตกรรมในการอย่างสม่ำเสมอ ทำให้พยาบาลที่ทำงานอยู่เกิดความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงานอยู่ตลอดเวลา และเมื่อพยาบาลทำงานประสบผลสำเร็จก็จะมีระบบการยกย่องชมเชย เช่น การให้รางวัลพยาบาลดีเด่นจากหน่วยงานหรือโรงพยาบาล จึงทำให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างรายงานว่ามีความสุขในการทำงานด้านความกระตือรือร้นในการทำงานในระดับสูง ผลการศึกษาครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เบญจวรรณ

มาลัยรุ่งสกุล (2551) พบว่าความกระตือรือร้นของพยาบาลวิชาชีพสังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐอยู่ในระดับสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตใจที่มีความเข้าใจและเต็มใจในการปรับปรุงงานเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลจึงมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้มีความกระตือรือร้นในระดับสูง

1.2 ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 6.24$; S.D. = 1.38) อาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 22 – 25 ปี ซึ่งช่วงอายุดังกล่าวเป็นช่วงที่สำเร็จการศึกษามาได้ประมาณ 1-3 ปี ยังคงมีความรู้สึกชอบใจ พอใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตนอยู่พอควร อย่างไรก็ตาม การทำงานในช่วงหนึ่งปีแรกในองค์การสุขภาพต่าง ๆ นั้น การจะเพลิดเพลินในการทำงานและมีความรักในงานนั้นอาจยังไม่เต็มเปี่ยมเพราะบุคคลนั้นต้องมีพื้นฐานความรู้หรือเชี่ยวชาญงานที่ปฏิบัติสนใจ ขยันหมั่นเพียร ทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ ซื่อสัตย์ตรงต่อเวลา มีความคิดสร้างสรรค์ผลงาน ทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดีและได้ผลเป็นที่น่าพอใจก่อน ถ้าบุคคลมีความรักที่จะทำงานก็จะทำงานด้วยความสนุกสนานเพลิดเพลิน และมีความสุข และนอกจากมีความรักในงานแล้วยังต้องรักในผู้ร่วมงานด้วย จึงจะทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข (Manion, 2003; สุกัญดา มีพัก, 2553) ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัยของเบญจวรรณมาลัยรุ่ง (2551) ที่พบว่าความสุขในการทำงานด้านความเพลิดเพลินอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความสบายใจในการทำงาน พบว่าความสุขในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 5.76$, S.D. = 1.39) ทั้งนี้ อาจเนื่องจากพยาบาลกลุ่มตัวอย่างบางส่วนได้เลือกสถานที่ทำงานด้วยเหตุผลคือที่ทำงานอยู่ใกล้บ้านถึงร้อยละ 41.8 และและโรงพยาบาลที่เลือกทำงานเป็นโรงพยาบาลนำอยู่ถึงร้อยละ 22.5 ประกอบกับสถานที่ทำงานตั้งอยู่ในจังหวัดเดียวกับที่อยู่ของครอบครัวถึงร้อยละ 63.1 เป็นผลทำให้พยาบาลกลุ่มตัวอย่างไม่มีความวิตกกังวลในเรื่องเกี่ยวกับครอบครัวจึงทำงานด้วยความสบายใจ แต่อย่างไรก็ตาม คงจะมีพยาบาลบางส่วนที่อาจจะเครียดกับการทำงานเนื่องจาก

ยังปรับตัวไม่ได้กับงานใหม่ เพราะลักษณะงานพยาบาล ซึ่งเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความเครียดอยู่เสมอ (Henney, Plank, & Parker, 2006) ดังที่ผลการศึกษาของแมกิกังกาส เฟลด์ท์และคินนูนเนน (Makikangas, Feldt, & Kinnunen, 2007) พบว่าความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความสบายใจ ($r = -0.50$) และจากการศึกษาของจุฑารัตน์ เต็งรัตนประเสริฐ และคณะ (2547) ที่ศึกษาความเครียดในงานและความสุขของบุคลากรโรงพยาบาล ประศิมหาโพธิ์อุบลราชธานี พบว่าความเครียดของบุคลากรส่งผลเชิงผกผันกับความสุขของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงอาจเป็นสาเหตุทำให้ความสบายใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลกลุ่มตัวอย่างมีความตั้งใจอยู่ในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 10.20$; S.D. = 4.38) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจาริณี ศรีประเสริฐ อวยพร ตันมุขยกุล และยุภาพร ลัมโฆษิต (2551) ที่พบว่าพยาบาลร้อยละ 62.25 มีความตั้งใจคงอยู่ในงานในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นไปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้มีระยะเวลาการทำงานอยู่ในช่วง 1 - 5 ปี เป็นช่วงเริ่มทำงานใหม่จึงยังไม่แน่ใจว่าจะทำงานอยู่ในโรงพยาบาลที่ทำงานอยู่ปัจจุบันตลอดไปหรือไม่ และผลการศึกษาค้างนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของฟิชเชอร์ และคณะ (Fisher, *et al.*, 1994) บอยล์และคณะ (Boyle, *et al.*, 1999) ซอร์ดิฟ (Sourdif, 2003) และทรูดีว และคณะ (Trudeau, Russell, Mara, & Schmitz, 2001) ที่พบว่าความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลอยู่ในงานระดับปานกลาง ประกอบกับการวัดความตั้งใจเป็นมาตรวัดการรับรู้ของบุคคลที่แสดงความรู้สึกในขณะนั้น การที่กลุ่มตัวอย่างจะความคิดไตร่ตรองและมีการวางแผนหรือตัดสินใจก่อนที่จะกระทำไว้ล่วงหน้านั้นทำได้ยาก จึงทำให้ผลการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของ

พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.44$, $p < 0.01$) และเมื่อแยกด้านความสุขในการทำงานในด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความสบายใจในการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.42$, $r = 0.38$ และ $r = 0.38$; $p < 0.01$) แสดงว่าความสุขในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลในทิศทางบวกต่อความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาล ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีพฤติกรรมที่มีการวางแผน (Ajzer, 2002) นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการศึกษาค้างนี้เป็นไปในทางเดียวกันกับการศึกษาของไอเคินและแพตริเซีย (Aiken & Patrisia, 2000) พบว่าลักษณะขององค์กรที่ให้โอกาสสนับสนุนให้พยาบาลมีความสุขและสนุกกับงานมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานส่วนโล และคณะ (Lai, Lin, Chang, Wang, Liu, Lee, Peng, & Fwu-Mei Chang, 2008) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจลาออกจากงานในพยาบาลที่ทำงานในหอผู้ป่วยหนัก ผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 48.9 ของพยาบาลมีความตั้งใจลาออกจากงาน จะมีระดับความสุขที่ต่ำ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารการพยาบาลควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยการส่งเสริมบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้พยาบาลในหน่วยงานทำงานให้พยาบาลมีความสะดวกสบายในการทำงาน มีบรรยากาศแห่งมิตรภาพ และมีความเป็นโปร่งใสในการบริหารงาน โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่เพิ่งจะเริ่มปฏิบัติงานควรให้การเอาใจใส่ดูแลให้มีความสุขในการทำงาน โดยจัดให้มีการสอนงานและการนิเทศติดตามอย่างเป็นกัลยาณมิตร

2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลในระดับ

ปานกลาง แสดงว่าความสุขในการทำงานยังคงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารการพยาบาลต้องคำนึงถึงและส่งเสริมให้เกิดขึ้นในตัวผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อลดอัตราการหมุนเวียนเข้าออกจากการงาน และเพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อการงานโดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มอบหมายภาระงานอย่างเหมาะสม ให้ความยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับการปฏิบัติงานและอัตราการลาออกเอนย้าย
2. ศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานระหว่างพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐและโรงพยาบาลเอกชน
3. ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณคุณ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ที่ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา แสงวดี. (2551). สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. *วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข*, 2(1), 40 – 46.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, และยุพิน อังสุโรจน์. (2547). ปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับ เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารสหภาพพยาบาล*; 9(12), 26-38.
- จาริณี ศรีประเสริฐ, อวยพร ต้นมุขยกุล, และ ยุพาพร ลิ้มโสมิต. (2551). เจตนคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ. *พยาบาลสาร*, 35(2), 59 -70.
- จาริณี ศรีประเสริฐ. (2550). เจตนคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นพดล กรรณิการ์. (2551). เอแบคโพลล์: ประเมินความสุขของคนทำงาน. Retrieved February 19, 2010, from <http://www.ryt9.com/s/abcp/416085>.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พรรณิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิจิตร ศรีสุพรรณ, และกฤษฎา แสงวดี. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ
ในประเทศไทย. *วารสารสภาการพยาบาล*, 27(1), 5-12.
- สุกาญดา มีฟัก. (2553). ทำอย่างไรให้มีความสุข. Retrieved February 19, 2010, from <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article/13803>
- สถิตการครองตำแหน่ง ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. (2555). เอกสารอัดสำเนา.
มาริษา สมบัติบุรณ. (2546). การศึกษาพฤติกรรมการลาออกของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาล โรงพยาบาล
ศิริราช. *วารสารพยาบาลศาสตร์*, 21(2), 34-45.มหาวิทยาลัย
- อัญชลี ดีช่วย. (2542). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลนครนายก.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Aiken, & Patrisia, (2000). Measuring organization traits of hospital: The revising work index. *Nursing Research*, 49(3), 146 -153.
- Ajzen, I. (2002). Perceive behavioral control, Self-efficacy, Locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 1 – 20.
- Benner, P. (1984). From Novice to Expert. California: Addison-Wesley.
- Boyle, D. M., Bott, M. J., Hansen, H. E., Woods, C. Q., & Taunton, R. L. (1999). Manager' leadership and critical care nurses' intent to stay. *American Journal of Critical Care*; 8(6), 361-371.
- Cavanagh, S.J., & Coffin, D.A. (1992). Staff turnover among hospital nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 17, 100-108.
- Diener, E. (2003). Frequently asked question (FQA'S) about subjective well-being (Happiness and life satisfaction). Retrieved August 7, 2007, from <http://psych.uiuc.edu/nediener/fag.html>
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Fisher, M., Hinson, N., & Deets, C.. (1994). Selected predictors of registered nurses' intention to stay. *Journal of Advanced Nursing*, 20(3), 950-957.
- Gavin, J.H. & Mason, R.O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the work place. *Organization Dynamics*, 33(1), 379-392.
- Henney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 271-281.
- Ketchian, L., (2003). Happiness at work. Retrieved August 20, 2007, from <http://www.HappinessClub.com>
- Kjeruft, A. (2007). Happy Hour is 9 to 5. Retrieved August 14, 2007, from <http://positivesharing.com/happyhouris9to5/bookhtml/happyhouris9to54.html>.

- Lai, H. L., Lin, Y. P., Chang, H.K., Wang, S. C., Liu, Y. L., Lee, H. C., Peng, T. C., & Fwu-Mei Chang, F. M. (2008) Intensive care unit staff nurses: predicting factors for career decisions. *Journal of Clinical Nursing*, 17, 1886–1896.
- Makikangas, A, Feldt, T, & Kinnunen, U. (2007). Warr's scale of job-related affective wellbeing: A longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics, *Work & Stress*, 21(3), 197-219.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Muus, K.J., Stratton, T.D., Dunkin, J.W., & Juhl, N. (1993). Retaining registered nurses in rural community hospitals. *JONA*, 23(3); 38-43.
- Shader, K., Broom, M.E., Broom, C.D., West, M.E., & Nash, M. (2001). Factor influencing satisfaction and anticipated turnover for nurses in an academic medical center. *JONA*, 31(4), 210-216.
- Sourdif, J. (2004). Predictors of nurses' intent to stay at work in a university health center. *Nursing and Health Sciences*, 6, 59-68.
- Trudeau, L. S., Russell, D. W., Mora, A. de la., & Schmitz, M. F. (2001). Comparisons of marriage and family therapists, psychologists, psychiatrists, and social workers on job-related measures and reactions to managed care in IOWA. *Journal of Marital and Family Therapy*, 27(4), 501-507
- Warr, P. (2007). Work, happiness, and unhappiness. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.