



อาจารย์พยาบาลกับความสุขในการทำงาน

บุญญาภา โพธิ์เกษม *

บทคัดย่อ

อาจารย์พยาบาลมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบทั้งการสอนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังต้องดำเนินการบริการวิชาการแก่สังคม การพัฒนางานวิจัยเพื่อให้ตอบสนองต่อการจัดการเรียนการสอน และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย รวมทั้งเตรียมและจัดทำงานเอกสารการประกันคุณภาพการศึกษา และการรับรองสถาบันให้ครบถ้วน ด้วยภาระงานที่มีมากทำให้อาจารย์พยาบาลมีเวลาส่วนตัวลดลงการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมทั้งเรื่องงานและส่วนตัว ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล บทความนี้บรรยายและอภิปรายถึงความหมายและความสำคัญของความสุขในการทำงาน องค์ประกอบ การประเมิน และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุข รวมทั้งแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล เพื่อเป็นข้อมูลแก่อาจารย์พยาบาล ผู้บริหารการศึกษาพยาบาล รวมทั้งผู้ที่สนใจเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยต่อไป เพื่อให้อาจารย์พยาบาลมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งยังช่วยให้เกิดความสามัคคี ความรักและเอาใจใส่ซึ่งกันและกันของบุคลากร ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งและพัฒนา งานต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน, อาจารย์พยาบาล

* อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



Nursing Instructors and Work Happiness

Boonyapa Pokasem *

Abstract

Nursing instructors have several responsibilities, including teaching both in classes and clinics, providing academic services, conducting and developing research in response to teaching and learning activities as well as supporting and maintaining Thai culture. Moreover, paperwork for academic quality assurance and nursing institute accreditation also need to be prepared and completed. With this workload, nursing instructors have decreased their personal time. Proper time management for duties may influence the work happiness of nursing instructors. This article describes and discusses the definition and importance of work happiness, composition, assessment, influencing factors on happiness, as well as suggestions for improving work happiness for nursing instructors. It would provide useful information for nursing instructors, nursing education administrators and persons interested in this topic to use for further studies. Ultimately, nursing instructors would have improved work happiness which would result in strengthening of the organization and better job development.

Key words: Work happiness, nursing instructors

* A Faculty Member of Nursing Administration Division, Faculty of Nursing, Burapha University



ความเป็นมาและความสำคัญ

อาจารย์พยาบาล คือผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาพยาบาล ทำการสอน นิเทศ และดูแลการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล รวมทั้งการผลิตผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนสาขาพยาบาล¹ นอกจากนี้ยังต้องทำงานวิจัยทางการพยาบาลและเผยแพร่ผลการวิจัย ให้บริการด้านความรู้ทางด้านวิชาการแก่บุคคลภายนอกทั่วไป และมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งเป็นพันธกิจหลัก 4 ด้านของอาจารย์ทุกคน อาจารย์พยาบาลที่เป็นอาจารย์ประจำในสถาบันการศึกษาพยาบาลทั่วประเทศไทยในปัจจุบันมีจำนวน 28,252 คน² สังกัดมหาวิทยาลัยของรัฐ ร้อยละ 42.4 มหาวิทยาลัยเอกชน ร้อยละ 23.2 และวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงและหน่วยงานอื่น ร้อยละ 34.4 นอกจากนี้ อาจารย์พยาบาลส่วนมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ร้อยละ 75 และ 23 ตามลำดับ อาจารย์พยาบาลทุกคนต้องทำหน้าที่เหมือนกัน คือเป็นอาจารย์ แต่ในความเป็นอาจารย์ ก็ยังคงต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเป็นลูก เป็นภรรยา เป็นแม่ของลูก หรืออื่นๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวันให้มีความเหมาะสมและมีความสุขทั้งเรื่องของการทำงานและเรื่องส่วนตัว

ในปัจจุบัน การปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลโดยเฉพาะที่เป็นอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย นอกจากต้องรับผิดชอบการสอนนิสิต/นักศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้นิสิตได้รับความรู้และมีทักษะที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาลดังกล่าวแล้ว การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ศิษย์ ส่งเสริมและสนับสนุนการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน จัดการและวิเคราะห์ข้อสอบ รวมทั้งการทำงานตามแนวนโยบายของผู้บริหารในการพัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา และการรับรองสถาบัน เป็นงานที่อาจารย์พยาบาลไม่อาจละเลยได้ นอกจากนี้อาจารย์จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษในรายวิชาที่

กำหนดไว้ตามหลักสูตร ซึ่งต่างจากในอดีตที่พบว่าหน้าที่หลักของอาจารย์พยาบาลคือ การสอนในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติเท่านั้น ภาระงานที่มากและหลากหลายหน้าที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ทำให้มีเวลาส่วนตัวหรือมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง เกิดความเครียดและเหนื่อยล้า³ และจากงานตามภารกิจหลักตามพันธกิจหลักทั้ง 4 ด้านของอาจารย์ การประกันคุณภาพการศึกษา การรับรองสถาบัน การสอนเป็นภาษาอังกฤษ รวมถึงการต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้มีความรู้เท่าทันกับสภาวะการณปัจจุบัน และภารกิจที่ต้องทำงานต่างๆ ให้บรรลุตามตัวบ่งชี้และให้ครบตามเกณฑ์มาตรฐานของอาจารย์ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ที่จะมีเกณฑ์มาตรฐานภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ทำให้อาจารย์พยาบาลต้องใช้เวลากับการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้

บทความนี้บรรยายและอภิปรายถึงความหมายและความสำคัญของความสุขในการทำงาน องค์ประกอบ การประเมิน ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุข รวมทั้งแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล เพื่อเป็นข้อมูลแก่อาจารย์พยาบาล ผู้บริหาร การศึกษาพยาบาล รวมทั้งผู้ที่สนใจเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยต่อไปในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ความสุขกับสมรรถนะการทำงานของอาจารย์พยาบาล และการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาพยาบาลในการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล เป็นต้น

ความสุขในการทำงาน

การทำงานให้มีความสุข เป็นเป้าหมายหลักของมนุษย์ หากบุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เปี่ยมไปด้วยความสุข จะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ



สมาชิกในองค์กรเกิดความรักและสามัคคีกัน มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน และนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความสุขในมุมมองด้านประสบการณ์ และการทำงานของบุคคลที่แสดงออกมาทางด้านจิตใจ และอารมณ์ ขณะทำงาน⁵ นอกจากนี้ Fredrickson⁴ ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานที่ไม่ได้มองเพียงการแสดงผลทางด้านอารมณ์ขณะทำงานเท่านั้น แต่ให้ความสำคัญกับความสุขที่เกิดขึ้นตลอดการทำงาน และการสร้างความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงสถานะที่รับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้าง และสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ การได้ทำในสิ่งที่ต้องการ มีอิสระที่จะเลือกทางเดินชีวิตของตนเอง เลือกทำสิ่งต่างๆ ได้ตามที่ต้องการ ไม่ต้องฝืนใจทำสิ่งที่ไม่ต้องการ การมีความสัมพันธ์ที่ดีสามารถแบ่งปันความรู้สึกกับคนที่ใกล้ชิดได้ กล้าที่จะรักและไว้วางใจผู้อื่น มีคนที่รักอย่างจริงใจ ได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด มีจิตใจที่มั่นคงไม่หวั่นไหว สามารถรับมือกับทุกสิ่งได้เป็นอย่างดี มีเป้าหมายในชีวิต มีความหวังในการดำรงชีวิต รู้สึกว่าประสบการณ์ชีวิตในแต่ละวันมีคุณค่า เรียนรู้จากชีวิตที่ผ่านมา ไม่ว่าจะล้มเหลวบ่อยแค่ไหนก็ไม่คิดจะยอมแพ้ มองหาสิ่งดีๆ ที่อยู่ในสถานการณ์ต่างๆ ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรค มีความรู้สึกภูมิใจในสิ่งที่เป็น ร่าเริงแจ่มใส ไม่เจ็บป่วยบ่อยๆ สนุกสนานกับชีวิต มีแรงจูงใจ ควบคุมตัวเองให้ทำในสิ่งที่ต้องการได้ รับผิดชอบต่อตัวเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองได้ ทำในสิ่งที่ต้องการ ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ อิ่มเอมใจเมื่อได้ช่วยเหลือคนอื่น รู้สึกพอใจในสิ่งที่เป็น พยายามในสิ่งที่มีอยู่ ไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ไม่เอาตัวเองไป

เปรียบเทียบกับใคร มีความภูมิใจในสิ่งที่ทำ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสังคม⁵

ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ประการ⁶ คือ

1. ปัจจัยด้านที่มีผลชั่วคราว (Transient level) เป็นปัจจัยภายในของบุคคลที่มีความหลากหลายด้านอารมณ์และความรู้สึกนึกคิด ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ การคงไว้ซึ่งวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสม ประสบการณ์ในการปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงาน การแสดงออกทางด้านอารมณ์ที่แสดงออกชัดเจน เช่น ดีใจ เสียใจ และการสร้างความสุขและความพึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยระดับบุคคล (Person level) เป็นปัจจัยที่ทุกองค์กรไม่อาจมองข้ามได้ เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรโดยตรง ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 ความพึงพอใจในงานที่ทำ (Job satisfaction) คือ เจตคติ หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติในทางบวก มีความรู้สึกชื่นชอบ และมีความสุขกับงานที่ปฏิบัติซึ่งมีผลทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี⁷

2.2 ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organization commitment) หมายถึง ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ มีความรัก ความซื่อสัตย์และเชื่อมั่นในองค์กรร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้า บุคคลใดที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร⁸

2.3 ความทุ่มเทต่องาน (Job Involvement) คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งนักพฤติกรรมศาสตร์เชื่อว่า ถ้าพนักงานให้ความสำคัญ และมีความเต็มใจเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานจะทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น จำนวนคนที่ลาออกจากงาน และมาทำงานสายจะน้อยลง⁹ ซึ่ง โลคาท และคิธเนอร์¹⁰ โดยได้เสนอแนวคิดการทุ่มเทในการพัฒนางานและการปรับเปลี่ยนแนวคิดการบริหารงานเพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป จากนั้น



คานังโก¹¹ ได้พัฒนาแนวคิดนี้ เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น โดยอธิบายว่า ความทุ่มเทในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีต่องานที่ทำในปัจจุบันว่างานมีความสำคัญ บุคคลจะคิดว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตและมีความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ และตั้งใจปฏิบัติงานจนกว่าจะสำเร็จ

2.4 ความรู้สึกผูกพันในงาน (Job engagement) โดย กัปแมน¹² ได้ให้ความหมายความรู้สึกผูกพันในงานคือ ความผูกพันของพนักงานที่มีต่องาน ทุ่มเทพลังกาย และพลังใจอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ซึ่งแสดงออกมาในการทำงานที่สร้างสรรค์และมีความคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดของ คาร์น¹³⁻¹⁴ ที่กล่าวว่า ความรู้สึกผูกพันมักจะแสดงถึงความรักในงาน โดยกล่าวรวมถึง ลักษณะการทำงาน, การรับรู้ในบทบาทหน้าที่ และการแสดงออกด้านสัมพันธภาพ การพัฒนางาน และการมีจุดมุ่งหมายในการทำงาน

2.5 ความเจริญก้าวหน้าและการทุ่มเทในการทำงาน (Job thriving and vigor) เป็นการจุติประกายแนวคิดในการพัฒนาความสุขและความผาสุกในการทำงานในช่วงเวลา 10 ปีที่ผ่านมา โดยสไปร์เซอร์¹⁵ ซึ่งได้กล่าวถึงแนวคิดเรื่องความเจริญก้าวหน้าและการทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร โดยควรคำนึงถึงความเจริญก้าวหน้าในการทำงานร่วมกับการสร้างเสริมพลังอำนาจ การสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร และมีแนวทาง ขั้นตอน ที่ชัดเจนในการพัฒนาพนักงานในองค์กรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.6 การผลักดันและแรงจูงใจภายใน (Flow and intrinsic motivation) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานในองค์กรแสดงออกมา ได้แก่ เจตคติ, ความอยากรู้อยากเห็นในงาน, ความใส่ใจและสนใจในงาน, ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมงาน, ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยมีแรงผลักดันภายในเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการตอบโต้และปรับตัวในแต่ละสถานการณ์¹⁶

2.7 การตอบสนองต่องานที่ทำ (Affect at work) หมายถึงลักษณะทางด้านอารมณ์ที่แสดงออกทั้งด้านบวกและลบต่อการทำงานที่ทำ เช่น ความกระตือรือร้นที่จะทำงาน หรือความเบื่อหน่ายในงานที่ทำโดยทั่วไปมักจะประเมินโดยการสังเกตอารมณ์และสีหน้าขณะทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 มิติ คือ มิติด้านที่แสดงออกถึงความสุขสบายขณะทำงาน และมิติด้านปฏิกิริยาที่ตอบสนองขณะทำงาน¹⁷

3. ปัจจัยระดับหน่วยงาน (Unit level) เป็นปัจจัยด้านโครงสร้างหลักของความสุขในการทำงานในที่นี้หมายถึง หน่วยงาน องค์กร หรือแผนก ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรจะเกิดขึ้นก็เมื่อบุคลากรหน่วยงานร่วมกันพัฒนางานและรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มความสามารถซึ่งปัจจัยระดับหน่วยงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่

3.1 ผู้นำ (Leaderships) หมายถึง ผู้บริหารหรือหัวหน้างานในที่มีลักษณะในการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดการทำงานอย่างมีความสุข มีการสร้างแรงจูงใจ สนับสนุน สร้างความรู้สึกตระหนัก สร้างแรงปรารถนาในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ยังต้องสร้างการสื่อสารแบบสองทางเพื่อให้เกิดการสื่อสารอย่างโปร่งใส และอุทิศตนเองเพื่อส่วนรวม และเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีต่อการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Friendships) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) กันในที่ทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยลักษณะของความสัมพันธ์ดังกล่าวจะต้องมีความผูกพันภายในกลุ่ม

3.3 ความรักในงาน (Job inspiration) หมายถึง กิจกรรมหนึ่งที่บุคคลต้องปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจที่รับมอบหมาย บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้วางเอาไว้ โดยบุคคลนั้นที่ปฏิบัติกิจกรรมดังกล่าวมีความพึงพอใจในกิจกรรมที่ตนปฏิบัติ



3.4 ค่านิยมร่วมขององค์กร (Organization's share value) หมายถึง พฤติกรรมของคนในองค์กรที่ยึดถือเป็นพฤติกรรมร่วมและมีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น

3.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบสามด้าน คือ สภาพการทำงาน (Work environment) การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Employee participation) และการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อองค์กรและพนักงานในการที่จะหาจุดที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจร่วมกัน เพื่อให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างสูงที่สุด

การประเมินความสุขในการทำงาน

การวัดระดับความสุขในการทำงาน มักจะกล่าวถึงปัจจัยทั้งด้านที่มีผลชั่วคราว ปัจจัยระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน เช่น ความซับซ้อนของงานที่ทำ ความพึงพอใจในงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากลักษณะงานที่ทำ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองให้ควบคู่กับการพัฒนางาน ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนางานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แบบสอบถามหรือแบบประเมินที่ใช้ในการวัดระดับความสุขในการทำงานที่นิยมใช้ มีดังต่อไปนี้

แบบสอบถามความพึงพอใจของมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ) แบบสอบถามนี้มหาวิทยาลัยมินเนโซต้าในประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผู้พัฒนาโดย วีอิส, เลวิส, อิงแลนและ ลอฟควิส¹⁸ เป็นแบบวัดความสุขและพึงพอใจในงานโดยแรกเริ่มทดลองใช้กับพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมและได้รับการพัฒนาจนได้รับความนิยมมากแบบวัดหนึ่งในประเทศไทยได้มีนักวิจัยหลายท่านได้นำมาปรับตัวแปรเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างและบริบทที่ทำการศึกษากันอย่างแพร่หลาย โดยแบบสอบถามเป็นแบบให้

เลือกตอบในลักษณะมาตราประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามประกอบด้วยมาตราย่อย ได้แก่ความพึงพอใจในผลตอบแทนโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับ เป็นต้น แบบวัดนี้มี 2 รูปแบบคือ 1) 100 ข้อคำถาม และ 2) 20 ข้อคำถาม ทั้งสองรูปแบบประกอบด้วยความสุขและพึงพอใจในการทำงาน 20 ด้าน แต่การประเมินรายด้านจะทำได้เฉพาะแบบวัด 100 ข้อเท่านั้นส่วนแบบวัด 20 ข้อจะใช้ในการประเมินความสุขและพึงพอใจในภาพรวมและใช้ประเมินความสุขและพึงพอใจจากปัจจัยภายในและภายนอก ซึ่งปัจจัยภายในหมายถึงลักษณะของงานโดยตัวงานเองและความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่เขาทำ ส่วนปัจจัยภายนอกหมายถึงสถานการณ์อื่นที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน เช่นผลตอบแทนพิเศษและ ค่าตอบแทน เป็นต้น นอกจากนี้ สุริย์ เข็มทอง และกิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย¹⁹ ได้นำแบบวัดนี้มาใช้ประเมินความสุขและพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ในสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง และ พรวิรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี²⁰ ได้นำแบบวัดนี้มาใช้ในการประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555 ซึ่งพบว่าแบบวัดนี้ใช้ง่ายและมีค่าความตรงและความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้เนื่องจากแบบวัดนี้เคยใช้ในกลุ่มของบุคลากรในสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาจึงสามารถนำแบบวัดนี้มาใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษา ที่จัดการเรียนการสอนด้านพยาบาลเพื่อประเมินความสุขและความพึงพอใจในงานของอาจารย์พยาบาล

แบบวัดดัชนีบ่งชี้งาน (Job Descriptive Index: JDI) พัฒนาโดย สมิท, เคนดอลและฮัวลิน²¹ เป็นแบบวัดที่นิยมใช้แพร่หลายที่สุดเพื่อประเมินความสุขในการทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถามต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน เช่น ด้านเกี่ยวกับลักษณะของงานเอง (Work itself) ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน (Payment), ด้านโอกาสก้าวหน้า



(Promotional opportunities), ด้านการนิเทศงาน (Supervision) และด้านเกี่ยวกับคนหรือเพื่อนร่วมงาน (People) โดยแต่ละด้านจะใช้คำคุณศัพท์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับงานในด้านนั้นให้ผู้ตอบ ตอบว่าใช่หรือไม่ใช่ โดยคำตอบจะบ่งบอกให้ทราบทิศทางของสุขการทำงานว่ามีมากน้อยแค่ไหน⁸ ในประเทศไทย ศิริวรรณ คงชำนาญลิขิต²² ได้พัฒนาแบบวัดดัชนีปฏิบัติงาน (Job Descriptive Index; JDI) ให้เหมาะสมกับบริบทของวัฒนธรรมองค์กรในประเทศไทย ซึ่งสามารถนำมาใช้ประเมินความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ โดยพัฒนาเป็นมาตรวัดประเมินค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert) 5 ช่วง ให้ผู้ตอบระบุว่า เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแต่ละข้อความ คะแนนตั้งแต่ 1 หมายถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงคะแนน 5 หมายถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมาตรวัดนี้มีความชัดเจนครอบคลุมเนื้อหาต่างๆ ในการวัดความสุขในงาน อีกทั้งยังเป็นมาตรวัดที่นิยมนำมาใช้ในงานวิจัยต่างๆ และยังมีความกระชับในเนื้อหาต่าง ๆ รวมทั้งหมด 55 ข้อ แบ่งเป็นเนื้อหาในด้านบวก 35 ข้อ และเนื้อหาในด้านลบ 20 ข้อ มี 5 องค์ประกอบ คือ ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และเพื่อนร่วมงานแบบวัดนี้มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ .96

แบบวัดความพึงพอใจในงานทั่วไป (The job in General Scale : JIG) สร้างโดย โอโรนสันและคณะ²³ แบบวัดนี้จะใช้ในการประเมินความสุขในการทำงานจากความรู้สึกรู้สึกต่องานโดยทั่วไป ซึ่งความรู้สึกรู้สึกต่องานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน รวมถึงการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูงสุด แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 18 ข้อ ซึ่งเป็นคำคุณศัพท์หรือวลีสั้นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานทั่วไป นิยมใช้ในต่างประเทศ เนื่องจากการนำแบบวัดความพึงพอใจในงานทั่วไป (The job in General Scale : JIG) ไม่นิยมนำมาใช้ในประเทศไทย เนื่องจากมีข้อจำกัดในการตีความข้อคำถาม ที่กระทบต่อความเชื่อมั่นและความเที่ยงของเครื่องมือ²⁴

ในปัจจุบันงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลยังไม่แพร่หลาย การใช้เครื่องมือในการประเมินความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลจึงไม่แพร่หลายเท่าที่ควร จากการศึกษานโยบาย ภูมิปัญญา และนุจรีย์ ไชยมงคล³ ได้นำแบบสอบถามความสุขในการทำงานของกรมสุขภาพจิตของ อภิชัย มงคลและคณะ²⁵ มาใช้วัดความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกพบว่า คะแนนเฉลี่ยความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลเท่ากับ 63.50+6.84 จากคะแนนที่เป็นไปได้คือ 45-75 ซึ่งสูงกว่าค่ากลาง (median = 60) เพียงเล็กน้อย แสดงว่าอาจารย์พยาบาลมหาวิทยาลัยมีความสุขในการทำงานอยู่บ้าง

การประเมินความสุขในการทำงานมักจะเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรนั้นๆ เนื่องจากความพึงพอใจในงานเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถอธิบายความสุขในการทำงานได้ ซึ่งการวัดระดับความสุขในการทำงาน มักจะกล่าวถึงปัจจัยมากมาย เช่น ความซับซ้อนของงานที่ทำ ความพึงพอใจในงาน ประสบการณ์ที่ได้รับจากลักษณะงานที่ทำ นอกจากนี้ยังมีปัจจัยด้านการพัฒนาตนเองให้ควบคู่กับการพัฒนางาน ความรับผิดชอบต่องาน ความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนางานที่เป็นรูปธรรม เพื่อให้ทราบถึงความสุขในการทำงานที่หลากหลายมิติ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล

จากการทบทวนวรรณกรรมด้านปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล³ พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความสุขของอาจารย์พยาบาลได้แก่

1. ปัจจัยระดับบุคคล ได้แก่ อายุ พบว่า อายุการทำงานที่มากขึ้นทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความผูกพันกับองค์กร และเกิดความรัก มีสัมพันธภาพที่ดีกับนักเรียนพยาบาล ศิษย์เก่า และอาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติ



งานร่วมกัน เกิดเป็นความสุข ความภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับองค์กร

2. ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

2.1 ด้านนโยบายและการบริหารที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์พยาบาล โดยผู้บริหารการศึกษาต้องทำความเข้าใจในบริบทการทำงานของอาจารย์พยาบาลของสถาบันนั้นๆ เพื่อสร้างสรรค์นโยบายที่เหมาะสมกับการทำงานของอาจารย์พยาบาล รวมทั้งการบริหารงานที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์พยาบาล เช่น นโยบายและการบริหารงานที่เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์พยาบาล เนื่องจากอาจารย์พยาบาลต้องปฏิบัติงานทั้งการสอนในทฤษฎี สอนการปฏิบัติ การบริการวิชาการแก่ชุมชน และหาทุนนโยบาย และการบริหารงานเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนก็จะทำให้อาจารย์พยาบาลเกิดความสุขในการทำงาน

2.2 ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสมจะเป็นแรงดึงดูดให้อาจารย์พยาบาลมีกำลังใจในการทำงาน โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่เศรษฐกิจมีการขยายตัวทั้งด้านการอุปโภค การบริโภคและการคมนาคมขนส่ง ทำให้ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากอาจารย์พยาบาลได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน และมีสวัสดิการที่เหมาะสม จะทำให้อาจารย์พยาบาลตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงานทำให้งานมีคุณภาพที่ดี

2.3 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะในการจัดการเรียนการสอนด้านการพยาบาล เนื่องจากเป็นการสอนนั้นมีทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติจึงจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารกันทั้งกับอาจารย์ บุคลากรในหน่วยงาน และผู้บริหาร เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การที่มีมนุษยสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงานกับบุคลากรทุกระดับ จะทำให้การประสานงาน

เพื่อดำเนินงานของอาจารย์พยาบาลดำเนินไปอย่างราบรื่นและก่อให้เกิดความเข้าใจกัน เกิดความสุขในการทำงานกับอาจารย์พยาบาลและบุคลากรในองค์กรทุกระดับนำมาซึ่งความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานและเกิดความเข้าใจในการทำงาน

2.4 ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน หมายถึงสภาพในการทำงาน ความสะดวกที่เหมาะสมทางกายภาพของงาน เช่น เสียง แสง และอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ ซึ่งส่งเสริมให้เกิดความสะดวกสบายในการทำงานของอาจารย์พยาบาลเนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนด้านการพยาบาลจำเป็นต้องมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย กับกิจกรรมการพยาบาลในปัจจุบัน โดยเฉพาะ อุปกรณ์ในห้องปฏิบัติการพยาบาลจำเป็นต้องมีอุปกรณ์พื้นฐานในการให้การพยาบาลครบถ้วน เช่น เครื่องวัดความดันโลหิต อุปกรณ์ตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ เป็นต้น เพื่อให้นักศึกษาพยาบาลได้มีโอกาสใช้อุปกรณ์เสมือนจริง ทำให้การจัดการเรียนการสอนด้านการพยาบาลมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น อาจารย์พยาบาลก็จะสามารถถ่ายทอดความรู้ทางการพยาบาลได้อย่างเต็มความสามารถ นอกจากนี้อุปกรณ์การสอนภายในห้องเรียนจำเป็นต้องมีอุปกรณ์ที่เหมาะสม และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทำให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจะทำให้อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนและเกิดความสุขในการทำงาน

2.5 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน การส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจะทำให้เกิดความมั่นใจในการจัดการเรียนการสอนด้านการพยาบาล นอกจากนี้ยังเพิ่มศักยภาพของอาจารย์พยาบาลในการจัดการเรียนการสอนด้านการพยาบาลในสาขาที่เชี่ยวชาญได้ดียิ่งขึ้น สามารถจัดการเรียนการสอนได้หลายระดับ ทั้งในพยาบาลศาสตร์ และการจัดการเรียนการสอนด้านการพยาบาลในระดับบัณฑิตศึกษา และการได้รับโอกาส



ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความมั่นใจ และมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพอาจารย์พยาบาล ย่อมส่งผลต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล

แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล

ความสุขในการทำงานของบุคคลเป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญต่อตัวบุคคลนั้นและองค์กรไม่ว่าบุคคลนั้นจะทำงานในสาขาอาชีพหรือวิชาชีพใด หรือองค์กร สถาบันใด ซึ่งรวมถึงอาจารย์พยาบาลด้วย การสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลอาจไม่แตกต่างกันมากนักจากสาขาอาชีพอื่น แต่เป็นแนวทางที่จะเกิดประโยชน์และสามารถส่งเสริมความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ โดยการสร้างความสุขในการทำงานจากปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับองค์กร เพื่อช่วยทำให้เกิดความสุขในการทำงานแก่อาจารย์พยาบาลอย่างยั่งยืน แนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลจากปัจจัยระดับบุคคลประกอบไปด้วย²⁶

1. สุขภาพดี (Happy body) การส่งเสริมร่างกายให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจย่อมนำความสุขมาให้แก่อาจารย์พยาบาล กิจกรรมที่นำไปสู่การมีสุขภาพดีนั้น มีหลายกิจกรรม เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายก่อนหรือหลังเลิกงาน การแข่งขันกีฬาต่างๆ เป็นต้น

2. การมีน้ำใจแก่ผู้ร่วมงาน (Happy Heart) การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน ซึ่งความรักและความมีน้ำใจต่อกันเป็นจุดเด่นของสังคมไทย แต่สังคมไทยในปัจจุบัน ให้ความสำคัญกับวัตถุและเงินตรา สภาพการดำเนินชีวิตที่แข่งขันและเร่งรีบทำให้ความใส่ใจต่อคนรอบข้างลดน้อยลง จึงควรจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดความมีน้ำใจและรักกันในองค์กร การมีน้ำใจระหว่างกันของบุคคลในองค์กรช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานมีความสามัคคีและก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม

3. ความสงบ (Happy soul) การนำหลักคำสอน

ทางศาสนามาใช้ในการทำงานจะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่บุคคลอื่น และมีความซื่อสัตย์ต่อองค์กร

4. การผ่อนคลาย (Happy relax) การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต การทำงานที่เร่งรีบและแข่งขัน การทำงานที่หนักงาน ขาดการพักผ่อน ปัญหาต่างๆ ในชีวิต หากบุคคลไม่รู้จักผ่อนคลายต่อการแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตจะนำไปสู่ความเครียดทั้งร่างกายและจิตใจที่มากขึ้น ปราศจากความสุขในการดำเนินชีวิตและการทำงาน สิ่งเหล่านี้สร้างปัญหาให้กับองค์กร เพราะความสามารถและประสิทธิภาพในการทำงานของคนทำงานลดลง ท้ายที่สุด เมื่อคนทำงานไม่สามารถรับสภาพการทำงานได้ ทำให้เกิดการลาออก เปลี่ยนงานก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ เช่น ค่าใช้จ่ายในการหาคนทำงานทดแทนและฝึกอบรมก่อนทำงาน หากองค์กรมีมาตรการในการประเมินความเครียดและมาตรการผ่อนคลายต่างๆ เช่น กิจกรรมบันเทิง หรือพักผ่อนเวลาพัก จะช่วยลดความเหนื่อยล้าและความเครียดจากการทำงานได้

5. การแสวงหาความรู้ (Happy Brain) การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองตลอดเวลา เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้คนทำงานเกิดการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้แก่ตนเอง เกิดความก้าวหน้าในงานและความมั่นคงในอาชีพ การทำงานของอาจารย์พยาบาลนั้นต้องมีการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลาเพื่อสามารถถ่ายทอดความรู้ให้นักศึกษาพยาบาล หรือการแลกเปลี่ยนความรู้กับอาจารย์พยาบาลท่านอื่นได้ ความรู้ที่ได้้นอกจากจะนำมาใช้ในการทำงานแล้วยังสามารถใช้ในการดำเนินชีวิตเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ทุกวันนี้อาจารย์พยาบาลสามารถหาความรู้ได้จากหลายแหล่ง ได้แก่ ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต อาจารย์พยาบาลด้วยกัน หรือ สื่อต่างๆ ซึ่งการแสวงหาความรู้จะช่วยในการพัฒนางาน ทำให้มีความคิดกว้างไกล สร้างสรรค์เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด



6. การรู้จักประหยัด ไม่เป็นหนี้ (Happy money) ปัญหาหนี้สินเป็นปัญหาสำคัญของคนทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของการมีคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี การมีหนี้สินส่วนใหญ่มักเกิดจากการดำเนินชีวิตที่ขาดความพอเพียง การแสวงหาความสุขจากวัตถุสิ่งของหรือกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องใช้เงินซื้อหา แต่ความสามารถในการหารายได้ไม่เพียงพอจึงนำไปสู่การเป็นหนี้ ปัจจุบันโอกาสเป็นหนี้ของคนทำงานสูงขึ้น ทั้งหนี้ในระบบ เช่น ธนาคาร บัตรเครดิต หรือหนี้นอกระบบ เมื่อมีหนี้สินความต้องการเงินมากขึ้น คนทำงานจึงต้องทำงานหนักขึ้น ขาดการพักผ่อน ร่างกายทรุดโทรม สภาพจิตใจแย่ลง ขาดการผ่อนคลาย ความมีน้ำใจลดลง เพราะต้องทำเพื่อตนเองมากขึ้น สังคมมีแต่การแก่งแย่งเอาเปรียบกัน ทุกคนมุ่งแต่ทำงานหนักเพื่อนำเงินมาใช้หนี้ที่เกิดจากความต้องการแสวงหาสิ่งที่เชื่อว่าเป็นความสุขแก่ตนเอง ในองค์กรที่คนทำงานมีปัญหาหนี้สินมาก ย่อมประสบปัญหาการจัดการด้านกำลังคน เพราะคนทำงานในองค์กรนั้น มีประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงขาดความตั้งใจและขาดสมาธิในการทำงาน เกิดความเครียด เจ็บป่วยและลางานเพิ่มบ่อยขึ้น ขาดความสามัคคี มีความขัดแย้งมากขึ้น ดังนั้นจึงควรมีการจัดการการใช้เงินให้เหมาะสม ก็จะลดความเครียดและปัญหาจากการเป็นหนี้ให้น้อยลง²³

7. การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง (Happy family) คนทำงานที่มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงย่อมมีความสุขในการดำเนินชีวิตนำไปสู่การทำงานที่มีความสุขและมีประสิทธิภาพ การจะมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคงต้องประกอบด้วยสมาชิกในครอบครัวมีความรักสามัคคีกัน มีความมั่นคงทางการเงิน มีชีวิตที่พอเพียง มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ย่อมนำไปสู่การทำงานที่มุ่งมั่นและมีความสุข มีความตั้งใจในการทำงาน มีสมาธิ มีสติในการทำงาน

8. การอยู่ในสังคมที่ดี (Happy Society) การอาศัยอยู่ในสังคมที่ดี มีการเอื้อเฟื้อกัน ทำให้สังคมมีความสุข เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนา การจะเกิดสังคมที่ดีได้

คนในสังคมต้องมีความรักสามัคคีและสมานฉันท์ต่อกัน มีความห่วงใยต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรและร่วมกันแก้ไขปัญหาร่วมกันจะทำให้องค์กรนั้นมีความสุข

นอกจากนี้ การสร้างความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลจากปัจจัยระดับองค์กร มีแนวทางดังต่อไปนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ควรมีการส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม เปิดโอกาสให้อาจารย์พยาบาลได้เสนอแนวทางการบริหาร และมีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน

2. ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ควรมีการจัดการเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสม เช่น การสอนเกินภาระงานขั้นต่ำ ค่าใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการ มีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนทุนการฝึกอบรม ทุนการศึกษา การทำและเผยแพร่การวิจัย จัดสวัสดิการที่เหมาะสม ได้แก่ การประกันสุขภาพและอุบัติเหตุกลุ่ม สวัสดิการสหกรณ์ออมทรัพย์ จัดรถรับ-ส่ง และที่พักให้เพียงพอและเหมาะสมสำหรับอาจารย์พยาบาลที่ต้องสอนภาคปฏิบัติภายนอก เงินช่วยค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีทั้งการจัดกิจกรรมเพื่อพบปะผู้บริหารองค์กรก่อนปฏิบัติงานในองค์กร และการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพกันระหว่างอาจารย์พยาบาลในองค์กร เพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อการบริหารงานของผู้บริหาร และการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ลดความตึงเครียดในการทำงานของอาจารย์พยาบาล และส่งเสริมให้เกิดความรักสามัคคีและความสุขในองค์กรเช่น การแนะนำอาจารย์ผู้ปฏิบัติงานใหม่ให้รู้จักกับผู้บริหาร และทำความรู้จักกับผู้ร่วมงานแต่ละหน่วยงาน การจัดงานในเทศกาลต่างๆ โดยให้อาจารย์พยาบาลทุกคนได้มีส่วนร่วม



4. ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน ควรจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น มีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วน ตู้เก็บเอกสารสำคัญ คอมพิวเตอร์ และแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึง การจัดให้มีอุปกรณ์ต่างๆ ในห้องเรียน ห้องประชุม และห้องอาหารที่มีสภาพพร้อมใช้งาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้อาจารย์พยาบาล

5. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน ควรจัดให้อาจารย์พยาบาลได้พัฒนาตนเอง เช่น ส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีโอกาสเข้ารับการอบรมเพิ่มพูนความรู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา พัฒนาการเป็นผู้บริหารในอนาคต การใช้ภาษาอังกฤษ การศึกษาในระดับสูงขึ้น เพื่อเป็นแรงจูงใจและมองเห็นความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

บทสรุป

การส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลจำเป็นต้องมีการส่งเสริมให้เกิดความสุขทั้งระดับบุคคล ซึ่งเป็นการทำให้เกิดความสุขจากปัจจัยภายในของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันไป การสร้างความสุขในระดับบุคคลจำเป็นต้องอาศัยแรงผลักดันจากภายในที่ก่อให้เกิดความสุข เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน การทุ่มเทต่อการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงผลักดันให้อาจารย์พยาบาลคงอยู่ในองค์กรและวิชาชีพ อาจารย์พยาบาล นอกจากนี้ปัจจัยระดับองค์กร ทั้งทางด้านผู้ร่วมงาน ผู้บริหาร และสิ่งแวดล้อมในหน่วยงาน ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญภายนอกที่ส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และเกิดความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

1. สภาการพยาบาล. แผนพัฒนาการพยาบาล และการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2555-2559). สภาการพยาบาล: นนทบุรี; 2555.
2. สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 1-ไตรมาส 4 (ไตรมาสธันวาคม) พ.ศ. 2552- พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถิติแห่งชาติ; 2556.
3. บุญญาภา โพธิ์เกษม, นุจรีย์ ไชยมงคล. ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2557; 22(1): 13-24.
4. Fredrickson, B. L. Positivity. New York: Crown; 2009.
5. ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาวะสาธารณะ. คู่มือจิตใจก่อนที่จะเสียศูนย์. (อินเทอร์เน็ต). 2555 (เข้าถึงเมื่อ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2555), เข้าถึงได้จาก <http://www.chulawellness.com/index.php?option>.
6. ลักษณ์า ศิริธิกุล, วาสนา อุปป๋อ, จริญญา ลิขณณ์ บ้องเจริญ. คุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี 2555; 24(1): 10-21.
7. Makikangas, A., Feldt, T., & Kinnunen, U. Warr's scale of job-related effective well-being: a longitudinal examination of its structure and relationships with work characteristics. Work and stress 2007; 21: 197-219.
8. บุญใจ ศรีสถิตย่นรากุล. ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
9. วิภาส ทองสุทธิ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: อินทพาส; 2552.
10. Lodahl, T. M. & Kejner, M. The definition and measurement of job involvement. Journal of Applied Psychology 1965; 49: 24-33.



11. Kanungo, R. N. Work alienation: An integrative approach. New York: Praeger; 1982.
12. Gubman, L. E. The Talent Solution: Aligning Strategy and people to Achieve Extraordinary Results. New York: McGraw-Hill; 1998.
13. Kahn, W. Psychological condition of personal engagement and disengagement at work. Academy of Management Journal 1990; 33: 692 – 724.
14. Kahn, W. To be fully there: Psychological present at work. Human Relations 1992; 45: 321 – 349.
15. Spreitzer, G. Leading to Grow and Growing to Lead. Organizational Dynamics 2006; 35(4): 305 – 315.
16. Mayer, J. P., & Gagne, M. Employee engagement from a self determination theory perspective. Industrial and Organization Psychology 2008; 1: 60–62.
17. Kelloway, E. K., Barling, J., & Hurrell, J. J. Hand book of workplace violence. Thousand Oaks, CA: SAGE publication; 2006.
18. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. Manual for the Minnesota satisfaction Questionnaire. Vol. 22, Minnesota studies in Vocational Rehabilitation, Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center; 1967.
19. สุรีย์ เข้มทอง และ กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย. การประเมินความพึงพอใจการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 2554; 9(2), 41–53.
20. ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555. นนทบุรี: วิทยาลัยราชพฤกษ์; 2555
21. Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement. Chicago: Rand McNally; 1969.
22. ศิริวรรณ คงชำนาญลิขิต. ผลของความพึงพอใจในงานต่อความตั้งใจในการลาออกโดยมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. ค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
23. Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. Constitution of a Job in General Scale: A comparison of Global, Composite, and Specific Measures. Journal of Applied Psychology 1989; 74: 193 – 200.
24. วรณารถ แสงมณี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์/งานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ประสิทธิ์ภัณฑ์ แอนปรินติ้ง; 2547.
25. อภิชัย มงคล. วัชนี หัตถพนม, ภัสรา เชษฐโชติศักดิ์, วรณประภา ชลอรกุล และละเอียด ปัญโญใหญ่. การศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (ระดับบุคคล). ขอนแก่น: คลังนาโนวิทยาขอนแก่น; 2544.
26. ดวงฤดี สุวรรณศิริ. คู่มือความสุข 8 ประการในการทำงาน. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ; 2550.