

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม

Factors Influencing Happiness in Work Place of Professional Nurses in Community Hospital, Nakhon Pathom Province

(Received: November 26,2021 ; Accepted: October 23,2021)

ภิรญา จำปาศรี

Piraya Jampasri

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 262 ราย ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว 3) สิ่งแวดล้อมในการทำงาน 4) ความสุขในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61, SD = .50$) โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.98$) ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66$) และ ความสบายใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.18$) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยทำนาย พบว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ($\beta = .53$) ประสบการณ์การทำงาน ($\beta = .18$) และความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว ($\beta = .20$) สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม ได้ร้อยละ 50.60

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน /พยาบาลวิชาชีพ /โรงพยาบาลชุมชน

ABSTRACT

The purpose of this research were to study the level of happiness in the workplace and the predicting factors of happiness in the work place of professional nurses at Community Hospital, Nakhon Pathom Province. Participants of the study were 262 the professional nurses at Community Hospital, Nakhon Pathom Province. who were recruited by Stratified sampling technique. Questionnaires were used as research instruments consisting of four parts: 1) personal factors, 2) balance between life, work and family, 3) environmental factors happiness work place of professional nurse and 4) happiness in the work place of professional nurses. Data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression.

The results of the study revealed that the level of happiness at work among the subjects was found at a medium level ($\bar{X} = 3.61, SD = .50$). For considering aspect by aspect, the highest average was the enthusiasm for work ($\bar{X} = 3.98$), enjoyment of work ($\bar{X} = 3.66$) and comfort at work ($\bar{X} = 3.18$) respectively. The results of predictive factor analysis revealed that work environment ($\beta = .53$), work experience ($\beta = .18$) and work-life balance ($\beta = .20$) were able to predict happiness at work. professional nurse in community hospital, Nakhon Pathom Province 50.60%

Key Words: HAPPINESS WORK PLACE, PROFESSIONAL NURSE, COMMUNIT HOSPITAL

บทนำ

ความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและแสวงหา คนที่มีความสุขจะแสดงออกให้เห็นทั้งทางร่างกายและคำพูด มีอารมณ์ที่ร่าเริงและเบิกบาน

(Manion, 2003) กระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลบุคลากรด้านสุขภาพทั้งประเทศได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ได้กำหนดเป้าหมายให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มี

ความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ได้ให้ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็น 1 ใน 4 อันดับแรกในยุทธศาสตร์หลักของแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เนื่องจากบุคลากรด้านสุขภาพเป็นปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญที่สุดในการดำเนินงาน เพราะเป็นทั้งผู้สร้างและผู้นำเทคโนโลยีสุขภาพไปใช้ และกระทรวงสาธารณสุขยังได้มีการกำหนดให้ความสุขของเจ้าหน้าที่เป็นตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ระดับกระทรวงอีกด้วย (อภิญญา โพธิจักร, 2560)

โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครปฐมมีทั้งหมด 8 แห่ง โดยมีระดับ M2 จำนวน 1 แห่ง ระดับ F1 2 แห่ง และระดับ F2 จำนวน 5 แห่ง จากข้อมูลจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐมพบว่า โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครปฐมทุกแห่งประสบปัญหาพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอต่อการให้บริการผู้ป่วยที่มาเข้ารับบริการ จากการวิเคราะห์อัตรากำลังของกลุ่มการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาลในปีงบประมาณ 2560 โดยพิจารณาจากอัตราส่วนระหว่างจำนวนพยาบาลวิชาชีพ : จำนวนผู้ป่วยเฉลี่ย/วัน พบว่าอัตราส่วนของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอกต่อผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1:100 และฉุกเฉิน (ER) เท่ากับ 1:10 และ ด้วยเหตุนี้พยาบาลวิชาชีพจึงมีภาระงานที่สูง รวมทั้งอัตราการเข้าทำงานและลาออกจากโรงพยาบาลในจังหวัดนครปฐมมีแนวโน้มสูงขึ้น (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม, 2560) ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงพยาบาล ผลงานต่ำกว่าที่คาดหวัง ไม่บรรลุเป้าหมายของโรงพยาบาล อันจะนำมาซึ่งการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครปฐมว่ามีความสัมพันธ์อย่างไรกับปัจจัยระดับบุคคล ครอบครัวและองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ตลอดจนตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ในด้านพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งหวังให้บุคลากร เก่ง ดี และมีสุข อีกทั้งเพื่อประโยชน์ของประชาชนผู้มารับ

บริการทางการแพทย์ ในลำดับต่อไปตลอดจนส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของโรงพยาบาล ปรับเปลี่ยนปัจจัยบางประการที่สามารถแก้ไขได้ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุงพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างความสุขในการทำงานกับความสุขในชีวิตด้านอื่นๆ ซึ่งช่วยให้พยาบาลวิชาชีพที่สังกัดในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดนครปฐม มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อันส่งผลต่อศักยภาพการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในชีวิตด้านความพึงพอใจในงาน ด้านอารมณ์ทางบวก และด้านอารมณ์ทางลบ จะส่งผลต่อความสุขในการทำงานที่ดีของพยาบาลวิชาชีพมากยิ่งขึ้นและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานอย่างเป็นระบบได้ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม

สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐมได้

รูปแบบการวิจัยที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) เชิงทำนาย (Predictive Research Design) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นประเภทตอบเอง (Self-Administered Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดนครปฐม คือ โรงพยาบาลสามพราน โรงพยาบาลกำแพงแสน โรงพยาบาลนครชัยศรี โรงพยาบาลห้วยพลู โรงพยาบาลหลวงพ่อบึง โรงพยาบาลดอนตูม โรงพยาบาลบางเลน และโรงพยาบาลพุทธมณฑล ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งเพศหญิงและเพศชายจำนวน 478 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม, 2564)

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) คือ พยาบาลวิชาชีพทั้งเพศหญิงและเพศชาย ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดนครปฐม คือ โรงพยาบาลสามพราน โรงพยาบาลกำแพงแสน โรงพยาบาลนครชัยศรี โรงพยาบาลห้วยพลู โรงพยาบาลหลวงพ่อบึง โรงพยาบาลดอนตูม โรงพยาบาลบางเลน และโรงพยาบาลพุทธมณฑล โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง (Inclusion Criteria) ดังนี้ 1) ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ อย่างน้อย 1 ปี 2) มีสติสัมปชัญญะสมบูรณ์ที่สามารถให้ข้อมูลได้ 3) ยินยอมเข้าร่วมโครงการศึกษา 4) ไม่อยู่ในระหว่างลาศึกษา ลาป่วยระยะยาว/ลาคลอด กำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample size) จำนวนกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณโดยสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2553) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % คลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 262 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) ซึ่งในแต่ละชั้นภูมิจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 218 คน และปรับเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก 20% เนื่องจากคาดว่าจะมีผู้ไม่ส่งแบบสอบถามคืนร้อยละ 20 ตามสูตรประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คาดว่าจะหายไป (Lameshow, Hosmer, Klar, & Lwanga, 1990) รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 262 คน สุ่มตัวอย่าง (Sampling technique) ใช้วิธีการสุ่ม

ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) มีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล โดยคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยระดับบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วยข้อความแบบเลือกตอบและเติมคำ ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สูงสุด ตำแหน่งในการทำงาน การขึ้นเวรในการทำงาน รายได้ต่อเดือนทั้งสิ้น ความเพียงพอของรายได้ ขนาดจำนวนเตียง ลักษณะการจ้างงาน และภาวะสุขภาพ ประกอบด้วย ข้อคำถามแบบเลือกตอบและเติมคำ จำนวนทั้งหมด 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาวิเคราะห์ แล้วสร้างแบบสอบถามที่สอดคล้องกับบริบทในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 10 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยประยุกต์จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและผลการวิจัยที่ผ่านมา ซึ่งสรุปได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 3) ด้านความเป็นอิสระของงาน 4) ด้านคุณค่าของงาน 5) ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน 6) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 7) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ หรือผลประโยชน์ 8) ด้าน

ความกดดันในงาน ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวนทั้งหมด 43 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด มีคำตอบให้เลือกแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน แบบสอบถามความสุขของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้ศึกษาสร้างจากแนวคิดความสุขในการทำงานของ Warr, (2007) จำนวน 15 ข้อ คำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การแปลความหมายคะแนนความสุขในการทำงานของพยาบาลโดยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามมาแบ่งระดับในการปฏิบัติงานตามบทบาท เป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยใช้เกณฑ์การ แบ่งกลุ่มตามแนวคิดของ เบสท์ (Best, 2006 กำหนดเกณฑ์การแปลผล โดยการนำค่าคะแนนเฉลี่ยมาพิจารณา โดยยึดตามเกณฑ์ช่วงคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนน	การแปลผล
1.00 – 2.33	มีความสุขระดับน้อย
2.34 – 3.67	มีความสุขระดับปานกลาง
3.68 – 5.00	มีความสุขระดับมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คำนวณหา ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index: CVI) (บุญใจ ศรีสถิตนิรากร, 2553) จากนั้นทำการปรับปรุงเนื้อหา และนำไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าเท่ากับ .89, .88 และ .97 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยใช้ สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ตามระดับการวัดของข้อมูล สถิติอนุมาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดย กำหนดนัยสำคัญที่ระดับ .05 ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการผู้พิจารณาจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ตามหนังสือรับรองเลขที่ 12/2564 ลงวันที่ 7 ตุลาคม 2564

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลวิชาชีพ ทั้งหมดเป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 40.41 ปี ($SD = 10.84$) ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 95.40) ส่วนมากไม่มีคู่ (ร้อยละ 56.90) มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ ค่ำมัยฐาน เท่ากับ 19 ปี ส่วนใหญ่ขึ้นเวรเช้า บ่าย ดึก (ร้อยละ 73.30) มีรายได้เฉลี่ย 36,828.72 บาท ($SD = 12,761.10$) ส่วนมากรายได้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย (ร้อยละ 72.10) ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 90.50) ส่วนใหญ่มีสุขภาพแข็งแรงดี (ร้อยละ 90.10)

2. ระดับคะแนนเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และครอบครัว ของพยาบาลวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.58$, $S.D. = 0.65$) โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในเรื่องสมาชิกในครอบครัว ภูมิใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.56$, $S.D. = 0.61$) และมีระดับคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดในเรื่องการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพไม่ได้ทำให้พยาบาลวิชาชีพ

มีเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัวลดลงความรู้เรื่อง ($\bar{X} = 2.92$, $SD = 1.08$)

3. ระดับคะแนนเฉลี่ยสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$, $SD = .51$) โดยมีสภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน ที่มีระดับคะแนนมากที่สุดคือ ด้านคุณค่าของงาน ($\bar{X} = 3.99$, $SD = .76$) และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความกดดันในงานมีระดับคะแนนน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.90$, $SD = .77$)

4. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61$, $SD = .50$) โดยพบว่าความสุขด้านความกระตือรือร้นในการทำงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.98$, $SD = .60$) และน้อยที่สุดคือ ด้านความสบายใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$, $SD = .62$)

6. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลร่วมในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน

โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 50.6 ($R^2 = .506$, $p < .001$) ตัวแปรทำนายตัวแรกที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 43.1 ($R^2 = .431$, $p < .001$) ตัวแปรตัวที่สองที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการคือ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สามารถเพิ่มความสามารถในการทำนายพฤติกรรมการฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5.1 ($R^2\text{change} = .051$, $p < .001$) และตัวแปรที่สามที่ถูกคัดเลือกเข้าสมการ คือ ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว โดยการเพิ่มปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัวสามารถเพิ่มความสามารถในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.5 ($R^2\text{change} = .025$, $p < .001$) (ในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 วิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขต่อการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ ($n = 262$)

ปัจจัยทำนาย	สัมประสิทธิ์การถดถอย		R^2	R^2 change	SE	t	p-value
	b	Beta					
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (X ₁₃)	.527	.533	.431	.431	.054	9.766	<.001
ประสิทธิภาพการทำงาน (X ₃)	.008	.182	.486	.051	.002	4.013	<.001
ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว (X ₁₂)	.156	.202	.512	.025	.043	3.603	<.001
Constant = 1.059, R^2 .506, $F = 87.836$, $p = <.001$							

จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประสิทธิภาพการทำงาน และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $F = 87.836$ โดยตัวแปร

ทั้งสามนั้น สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ (R^2) 50.6%

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน พบว่าตัวพยากรณ์ที่มีค่า

สัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณสูงสุด คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ($\beta = .533$) รองลงมา ประสิทธิภาพการทำงาน ($\beta = .182$) และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว ($\beta = .202$) ตามลำดับ และสามารถสร้างสมการพยากรณ์ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม ได้สมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = 1.059 + .527 (\text{สิ่งแวดล้อม}) + .008 (\text{ประสิทธิภาพการทำงาน}) + .156 (\text{ความสมดุลของชีวิต งาน และครอบครัว})$$

$$Z'_{\text{ความสุขในการทำงาน}} = .533 (Z_{\text{สิ่งแวดล้อม}}) + .182 (Z_{\text{ประสิทธิภาพการทำงาน}}) + .202 (Z_{\text{ความสมดุลของชีวิต งาน และครอบครัว}})$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ถ้าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย สิ่งแวดล้อมในการทำงานจะเพิ่มขึ้น .533 ประสิทธิภาพการทำงาน จะเพิ่มขึ้น .182 และความสมดุลของชีวิต งาน และครอบครัว จะเพิ่มขึ้น .202

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.61, SD = .50$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานในด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน มากที่สุด ($\bar{X} = 3.98, SD = .60$) รองลงมา คือด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ($\bar{X} = 3.66, SD = .65$) และมีความสุขในการทำงานด้านความสบายใจในการทำงานน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.18, SD = .62$) ซึ่งอธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมองวิชาชีพของตนในด้านบวกมากกว่าด้านลบ (ไพจิตร ไชยฤทธิ์, 2558) งานวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง พยาบาลวิชาชีพจึงจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการให้บริการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการดูแลผู้รับบริการ

และขององค์กร (ทัศนาศ บุญทอง, 2541) ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิต ต้องช่วยเหลือผู้เจ็บไข้ได้ป่วยให้รอดพ้นจากความตาย จึงต้องทำงานให้รวดเร็วปลอดภัยที่สุด เพื่อช่วยชีวิตของผู้ป่วย จึงทำให้มีความกระตือรือร้นกับการทำงานอยู่เสมอ รู้สึกรักและยินดีที่ได้ทำงานในหน้าที่พยาบาลวิชาชีพ ถึงแม้จะเป็นงานที่หนักและเหนื่อยก็ตาม สอดคล้องกับการศึกษาของ ทรรตวรรณ ขาวพราย (2560) ที่ศึกษาพบว่าระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของ กรพินทร์ ลีลาวิวัฒน์ (2563) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานพยาบาลกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลห้วยพลูอยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครปฐม ได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = 0.66, p < .001$) และเป็นตัวทำนายที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้สูงสุด ข้อค้นพบจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างเมื่อมีสิ่งแวดล้อมในการทำงานดีจะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ข้อค้นพบนี้ สอดคล้องกับ Manion (2003) ที่อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานหลักของพยาบาลวิชาชีพ คือการดูแลผู้ป่วยให้หายหรือทุเลาจากการเจ็บป่วย เมื่อผู้ป่วยหายหรือทุเลาจากการเจ็บป่วย ก็ถือว่าประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ณิชดา พรหมณัฐ (2563) ที่พบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครศรีธรรมราช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ และการศึกษาของ

(ไพจิตร ไชยฤทธิ์, 2558) ที่ศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงใต้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $< .01$ และพบว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.01$ โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 20.7

2.2 ประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .24, p < .05$) และสามารถร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $< .01$ แสดงให้เห็นว่าหากพยาบาลวิชาชีพ มีประสพการณ์ในการทำงานสูง จะส่งผลให้มีความสุขในการทำงานมาก ซึ่งพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุและประสพการณ์การทำงานมาก จะผ่านการเผชิญปัญหาและสิ่งที่ก่อความเครียดมากกว่า มีแหล่งข้อมูลและวิธีแก้ปัญหา ทำให้ทำใจยอมรับสถานการณ์ได้ง่ายกว่า (อรสา จูภัทรธนากุล, 2551) สอดคล้องกันกับการศึกษาของ มาลี เกื้อนพกุลและคณะ (2552) ประสพการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$ และการศึกษาของ ทรรตวรรณ ขาวพราย (2560) พบว่าประสพการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของความสุขของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.05$

2.3 ความสมดุลของชีวิตงาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .56, p < .01$) แสดงให้เห็นว่าครอบครัวนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จในหน้าที่การงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยสามารถเป็นได้ทั้งแรงบวกและแรงผลักดันนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้วยการทำหน้าที่เสมือนเป็นทัพหลังที่คอยสนับสนุนให้กำลังในการต่อสู้กับอุปสรรคนานาประการ ให้คำปรึกษาหารือในยามที่มี

ปัญหา ให้ความรัก ห่วงใย การดูแลเอาใจใส่ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2553) ซึ่งพยาบาลก็เป็นบุคคลหนึ่งที่มีภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบในการเลี้ยงดูบิดา มารดาและญาติพี่น้อง รวมทั้งยังมีครอบครัวด้วยภาระดังกล่าวทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ การปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทความรับผิดชอบต่อครอบครัว (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2551) สอดคล้องกับการศึกษาของสิรินันท์ขุนเพ็ชร และฮอเดียะ บิลยะลา (2560) ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ห้องผ่าตัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $.001$ และการศึกษาของ มาลี เกื้อนพกุลและคณะ (2552) พบว่าความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.05$ และสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกรุงเทพฯ ได้ร้อยละ 54.6 ($r = .546$)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม และคณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง ควรมีการวางแผนเรื่องอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนสอดคล้องกับการบริการ เพื่อให้มีพยาบาลวิชาชีพเพียงพอต่อการให้บริการตามภาระงานที่เหมาะสม

2. โรงพยาบาลควรรักษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยส่งเสริมปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่จะการสร้างความสำเร็จในงาน จัดกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน มีการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและครอบครัว ด้วยการจัดระบบสวัสดิการในการทำงานของหน่วยงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว อันจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงาน แก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาล ซึ่งส่งผลดีต่อองค์การในการบริหารงานเพื่อคุณภาพและความปลอดภัยของ

ผู้รับบริการ และประสิทธิผลของระบบบริการสุขภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล บุคลิกภาพ การรับรู้สมรรถนะแห่งตน เป็นต้น

2. ควรศึกษารูปแบบการจัดอัตรากำลังที่จะทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขและสมดุลชีวิตในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพเหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาลทุกระดับสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

เอกสารอ้างอิง

- กรพินธุ์ ลีลาวิวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลกลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลห้วยพลู อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. งานประชุมวิชาการระดับชาติครั้งที่ 12. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. 3364-3371
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2553). การคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking). พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ชัดเจนมีเดีย.
- ณิรดา พรหมณัฐ. (2563). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนครราชสีมา. วารสารวิทยาลัยบรมราชชนนี สุพรรณบุรี, 3(1), 81-98.
- ทรรศวรรณ ขาวพราย. (2560). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทัศนดา บุญทอง. (2542). ปฏิรูประบบการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร, ศิริยอดการพิมพ์.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21 = Leadership and strategic management in nursing organization for the 21st Century. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดียจำกัด.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดียจำกัด.
- ไพจิตร ไชยฤทธ. (2558). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลี เกื้อนพกุล, อรอนงค์ ทวนพรมราช, และอภิญา เพียรพิจารณา (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ. วารสารวิจัยสุขภาพและการพยาบาล, 25(1). 151-160
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม. (2560). อัตราากำลังของกลุ่มการพยาบาลในแต่ละโรงพยาบาล. นครปฐม: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม.
- สิรินันท์ ขุนเพชร และฮอเดียะ บิลยะลา. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(2), 69-80.
- อภิญา โพธิ์จักษ์. (2560). ความสุขของบุคลากรในโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ปี 2562. วารสารวิชาการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม, 2563. 4(8) 2563 293 -321
- อรสา จูภัทรธนากุล. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพมิติสร้างสรรค์ พฤติกรรมการเผชิญปัญหา กับผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสังกัดรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Best, J.W. & Khan, J.V. (2006). Research in education. New York: Pearson Education.
- Lemeshow, S., Hosmer, D. W., Klar, J., & Lwanga, S. K. (1990). Adequacy of Sample Size in Health Studies. Chichester: John Wiley & Sons.
- Manion, J (2003). Joy at Work: Creating a positive workplace. Journal of Nursing Administration, 33 (12), 652-655.
- Warr, P. (2007). Work, happiness, and unhappiness. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.