

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
Attitude Towards Nursing Profession, Self Esteem and Happiness at
Work Among Professional Nurses at Paolo Hospital,
Phaholyothin Phaya Thai, in Bangkok

จิตติยา เยาวภักดิ์* และทิพย์วัลย์ สุรินยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Jittiya Yaovapak, Tippavan Surinya
Faculty of Social Science, Kasetsart University

Received: February 14, 2022

Revised: June 20, 2022

Accepted: July 1, 2022

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ ระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน จำนวน 134 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบวัดทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง และแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test,

F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการศึกษา 1) ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.35$) การเห็นคุณค่าในตนเองภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.29$) และความสุขในการทำงานอยู่ภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.24$) 2) พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินที่มีอายุแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .001 4) การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ: ทักษะคนดี การเห็นคุณค่าในตนเอง ความสุขในการทำงาน

Abstract

The research objectives were: 1) to study the level of the attitude towards nursing profession, self-esteem and happiness at work among professional nurses at Paolo Hospital, Phaholyothin, Bangkok 2) to compare the happiness at work among professional nurses at Paolo Hospital, Phaholyothin, Bangkok according to different personal characteristics. 3) to study the correlation between attitude toward nursing profession and happiness at work among professional nurses at Paolo Hospital, Phaholyothin, Bangkok 4) to study the correlation between self-esteem and happiness at work among professional nurses at Paolo Hospital, Phaholyothin, Bangkok. This study was quantitative research. The samples of 134 professional nurses at Paolo Hospital, Phaholyothin, Bangkok were selected by using the stratified sampling. The questionnaire was used as the data collection tool. The questionnaires consisted of inquiry form of general information, attitude toward nursing profession, self esteem and happiness at work. The data analysis included percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test, and Pearson Correlation Coefficient. The findings revealed that 1) Attitude toward nursing profession ($\bar{x}=3.35$) , self-esteem ($\bar{x}=4.29$) and happiness at work ($\bar{x}=4.24$) were found at the high level. 2) professional nurses with differences in age had differences in happiness at work at the statistical significance level of 0.05. 3) Attitude towards nursing profession was positively correlated with happiness at work among professional nurses at the statistical significance level of 0.001 and 4) Self-esteem was positively correlated with happiness at work at the statistical significance level of 0.001.

Keywords: Attitude, Self-esteem, Happiness at Work

บทนำ

ปัจจุบันองค์การด้านสุขภาพได้มีการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่เน้นเรื่องของคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการให้บริการ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง ผลจากการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์การทำให้เกิดความเครียด และมีความสุขในชีวิตน้อยลง และยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์การอีกด้วย ทั้งนี้ องค์การจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ ระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง และระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลโรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิด

จากการศึกษา เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ของความสุขในการทำงานวิจัยจึงได้ศึกษาความสุขในการทำงานตามแนวความคิดของ Manion (2003) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจ ประกอบกับเป็นแนวคิดที่ยังคงได้รับการยอมรับโดยทั่วไป และมีความหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญของความสุขในการทำงานมาใช้ในการศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน ในครั้งนี้ ได้แก่

1. การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง การรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ
2. ความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง การรับรู้ รู้สึกถึงความรัก และความผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีหน้าที่พันธกิจในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงมีความรู้สึกปิติในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความภาคภูมิใจที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงาน
3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายในงานที่ทำทำให้สำเร็จลุล่วง ทำให้รู้สึกมีคุณค่าเกิดความรู้สึกภูมิใจในการพัฒนาตนเอง
4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานผู้ร่วมงานรู้สึกถึงความพยายามในงานที่ได้ปฏิบัติของตน และได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน และความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน

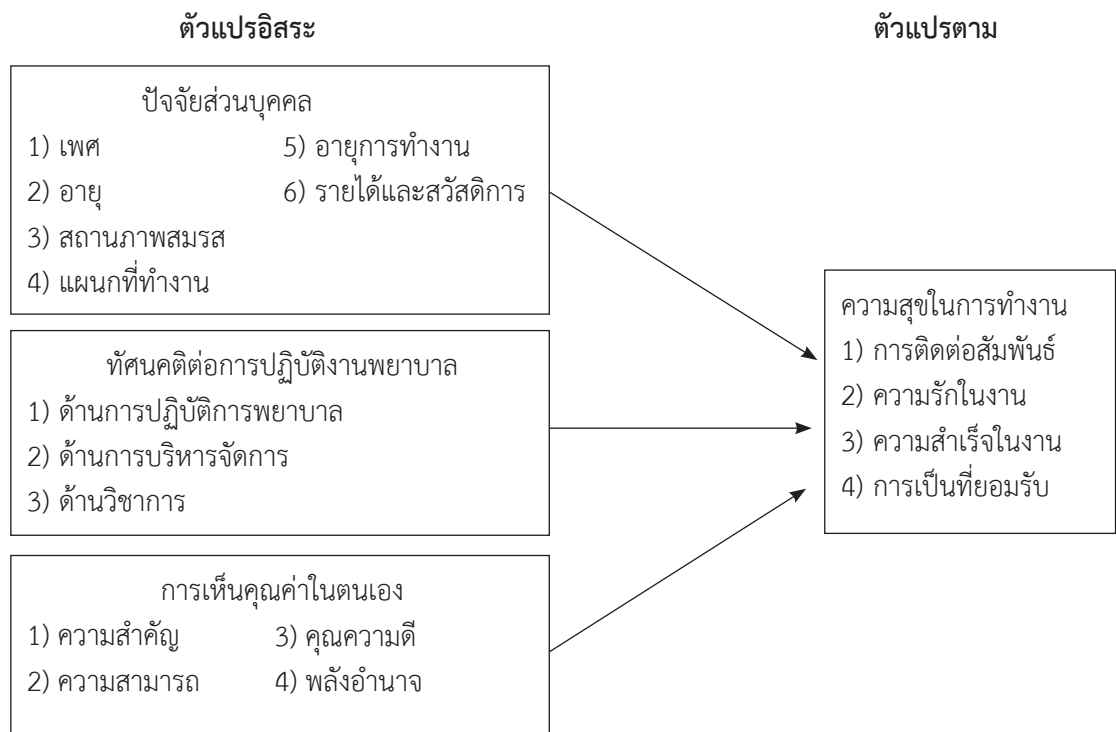
แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยพอจะสรุปได้ว่าหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพทั้ง 3 ด้านล้วนเป็นสิ่งที่นำไปสู่การมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพซึ่งทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพเป็นการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพต่อการปฏิบัติงานเกิดจากความรู้สึก อาจเป็นความรู้สึกในทิศทางที่ดี หรือไม่ดี ชอบ หรือไม่ชอบในสิ่งนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพตามแนวความคิดของ (Nursing Division, 1996) ซึ่งเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการวิจัยทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพของบุคลากรทางการพยาบาลโรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน ในครั้งนี้มีความหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญ ใน 3 ด้าน คือ

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล
2. ด้านการบริหารจัดการ
3. ด้านวิชาการ

การเห็นคุณค่าในตนเองตามแนวความคิดของ Coopersmith (1981) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป และมีความหมายครอบคลุมประเด็นสำคัญของการเห็นคุณค่าในตนเองใน 4 ด้าน คือ

1. การมีความสำคัญ (Significance) หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกถึงการที่ตนเอง นั้นได้รับการยอมรับ ความสนใจ มีการถูกเอาใจใส่ที่เต็มไปด้วยความห่วงใย การแสดงออกมาถึงความรักเป็นที่นิยม และชื่นชอบของบุคคล รวมไปถึงการได้รับความช่วยเหลือต่าง ๆ เมื่อต้องการความช่วยเหลือ
2. การมีอำนาจ (Power) หมายถึง การที่บุคคลมีอิทธิพลในการควบคุมการ กระทำต่าง ๆ ของตนเอง และผู้อื่น ได้รับการยอมรับและนับถือจากบุคคลต่าง ๆ กล้าที่จะแสดงออกในสิ่งที่ตนเองคิดออกมา
3. การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ความสำเร็จในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือตามความปรารถนาในการดำเนินชีวิต
4. การมีคุณความดี (Virtue) หมายถึง การยึดมั่นในหลักศีลธรรม จริยธรรม และรวมไปถึงศาสนา ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ดังนี้

1.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีเพศแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

1.2 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

1.3 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

1.4 พยาบาลวิชาชีพที่มีแผนกที่ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

1.5 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

1.6 พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้และสวัสดิการแตกต่างกันมีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

2. ทักษะต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน

2.1 ทักษะต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพด้านการปฏิบัติการพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

2.2 ทักษะต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

2.3 ทักษะต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพด้านวิชาการมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

3. การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน ดังนี้

3.1 การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความสำคัญมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

3.2 การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความสามารถมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

3.3 การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านคุณความดีมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

3.4 การเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธินแตกต่างกัน

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน เพื่อให้ทราบถึงทัศนคติต่อวิชาชีพ การเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน

กลุ่มเป้าหมายในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน รวมทั้งหมด 203 คน คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การคำนวณตามสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 134 คน โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-กันยายน 2564 เครื่องมือที่ใช้ได้นำไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยการ Try Out กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเปาโล โชคชัย 4 กรุงเทพมหานคร ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล การเห็นคุณค่าในตนเองกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน: ศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน โดยรวบรวมจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งออกเป็น 4 ตอนดังนี้

1. เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส แผนกที่ทำงาน อายุงาน รายได้ และสวัสดิการ รวมทั้งสิ้น 6 ข้อ เป็นลักษณะแบบให้เลือกตอบ (Check List) และเติมคำตอบในช่องว่าง

2. แบบวัดทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาล ใช้แนวคิดทฤษฎีของ ใช้แนวคิดตามกรอบการปฏิบัติงานพยาบาลประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการปฏิบัติการมีข้อคำถาม 6 ข้อพยาบาล 2) ด้านการบริหารการจัดการ มีข้อคำถาม 6 ข้อพยาบาล 3) ด้านวิชาการ มีข้อคำถาม 6 ข้อพยาบาล รวมทั้งสิ้น 18 ข้อโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนรายข้อดังนี้ 4 คะแนน = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 คะแนน = เห็นด้วย 2 คะแนน = ไม่เห็นด้วย 1 คะแนน = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และข้อคำถามลบ 4 คะแนน = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 3 คะแนน = ไม่เห็นด้วย 2 คะแนน = เห็นด้วย 1 คะแนน = เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพโดยรวมดังนี้ คะแนน 1.00-2.00 ระดับต่ำ, คะแนน 2.01-3.00 ระดับปานกลาง, คะแนน 3.01-4.00 ระดับสูง ทั้งนี้คุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's AlphaCoefficient) เท่ากับ .896

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเองซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Coopersmith (1981) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำคัญ มีข้อคำถาม 9 ข้อ 2) ความสามารถ มีข้อคำถาม 10 ข้อ 3) คุณความดี มีข้อคำถาม 8 ข้อ และ 4) พลังอำนาจ มีข้อคำถาม 8 ข้อ รวมทั้งสิ้น 35 ข้อโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ข้อคำถามทางบวก 5 คะแนน = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คะแนน = เห็นด้วย 3 คะแนน = ไม่แน่ใจ 2 คะแนน = ไม่เห็นด้วย และ 1 คะแนน = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามทางลบ 5 คะแนน = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คะแนน = ไม่เห็นด้วย 3 คะแนน = ไม่แน่ใจ 2 คะแนน = เห็นด้วย และ 1 คะแนน = เห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับคะแนนการเห็นคุณค่าในตนเองดังนี้ คะแนน 3.67-5.00 ระดับสูง, คะแนน 2.34-3.66 ระดับปานกลาง, คะแนน 1.00-2.33 ระดับต่ำ ทั้งนี้คุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's

AlphaCoefficient) เท่ากับ .937

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานซึ่งสร้างตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) การติดต่อสัมพันธ์มีข้อความ 8 ข้อ 2) ความรักในงาน มีข้อความ 10 ข้อ 3) ความสำเร็จในงาน มีข้อความ 9 ข้อ 4) การเป็นที่ยอมรับ มีข้อความ 10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 37 ข้อ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ข้อคำถามทางบวก 5 คะแนน = เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คะแนน = เห็นด้วย 3 คะแนน = ไม่แน่ใจ 2 คะแนน = ไม่เห็นด้วย และ 1 คะแนน = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อคำถามทางลบ 5 คะแนน = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 คะแนน = ไม่เห็นด้วย 3 คะแนน = ไม่แน่ใจ 2 คะแนน = เห็นด้วย และ 1 คะแนน = เห็นด้วยอย่างยิ่ง และมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของระดับคะแนนความสุขในการทำงานดังนี้ คะแนน 3.67–5.00 ระดับสูง, คะแนน 2.34–3.66 ระดับปานกลาง, คะแนน 1.00–2.33 ระดับต่ำ ทั้งนี้คุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's AlphaCoefficient) เท่ากับ .930

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ถึงผู้อำนวยการฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน กรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับอนุญาตผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือแจ้งการวิจัย โดยผู้วิจัยอธิบายวิธีการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามพร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปบันทึกคะแนนโดยลงรหัส (Coding) บันทึกข้อมูล (Key) และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่า t-test ค่า F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรทางการพยาบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	9	6.7
หญิง	125	93.3
อายุ		
24-35 ปี	86	64.2
35 ปีขึ้นไป	48	35.5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	87	64.9
แต่งงาน	45	33.6
แยกกันอยู่	2	1.5
หน่วยงานที่สังกัด		
ฝ่ายบริหารทางการแพทย์	9	6.7
แผนกหอผู้ป่วยนอก	61	45.5
แผนกหอผู้ป่วยใน	64	47.8
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	101	75.3
11 ปีขึ้นไป	33	24.7
รายได้และสวัสดิการ		
18,000 – 25,000 บาท	22	16.2
25,001 – 35,000 บาท	73	54.2
35,001 – 45,000 บาท	32	23.7
มากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป	7	5.2

จากตารางที่ 1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน กรุงเทพมหานคร จำนวน 134 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเปาโล พหลโยธิน กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 93.3 และเพศชายจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 อยู่ในช่วงอายุ 24-35 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมา คือ มีอายุ 35 ปี ขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 64.9 รองลงมา คือ แต่งงาน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 และแยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ส่วนใหญ่อยู่แผนก หอผู้ป่วยใน จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมา คือ แผนกหอผู้ป่วยนอก จำนวน 61 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.5 และลำดับสุดท้าย คือ ฝ่ายบริหารทางการแพทย์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.7 มีอายุงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 รองลงมา คือ มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คนคิดเป็น ร้อยละ 24.7 และส่วนใหญ่มีรายได้ และสวัสดิการ 25,001-35,000 บาท จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 54.2 รองลงมา คือ มีรายได้ และสวัสดิการ 35,001-45,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 มีรายได้ และ สวัสดิการ 18,000-25,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และมีรายได้ และสวัสดิการ มากกว่า 45,000 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ รายด้าน และระดับคะแนนจากการทำแบบทดสอบทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพของบุคลากรทางการพยาบาลโดยรวม

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน พยาบาลวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการปฏิบัติงานพยาบาล	3.39	0.40	สูง
2. ด้านการบริหารจัดการ	3.44	0.38	สูง
3. ด้านวิชาการ	3.17	0.50	สูง
รวม	3.35	0.38	สูง

จากตารางที่ 2 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ที่ 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการทัศนคติต่อวิชาชีพอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 รองลงมาด้านการปฏิบัติการพยาบาล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรายข้อ รายด้าน และระดับคะแนนจากการทำแบบทดสอบการเห็นคุณค่าในตนเอง

การเห็นคุณค่าในตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความสำคัญ	4.27	0.51	สูง
2. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ	4.06	0.54	สูง
3. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ	4.32	0.45	สูง
4. ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีคุณความดี	4.51	0.45	สูง
รวม	4.29	0.43	สูง

จากตารางที่ 3 กลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการพยาบาลส่วนใหญ่ มีการเห็นคุณค่าในตนเองในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ที่ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีคุณความดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.51 รองลงมา ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 รองลงมา ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสุขในการทำงานกลุ่มตัวอย่างบุคลากรทางการพยาบาลส่วนใหญ่ มีความสุขในการทำงานในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ที่ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 รองลงมา ด้านความรักในงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 รองลงมาด้านความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 และด้านการเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1 พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเปาโล พหุโยธินที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันจากการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ย พบว่า บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลที่มีอายุ ($t = -2.46, p = .01$) ที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพศ ($t = -1.64, p = .13$) สถานภาพสมรส ($F = 2.60, p = 0.078$) หน่วยงานที่สังกัด ($F = 0.95, p = 0.387$) อายุการทำงาน ($t = -1.78, p = .076$) รายได้ต่อเดือน ($t = -.81, p = .417$) ที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 ทศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน พบว่าทศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่า $r = .812$

สมมติฐานข้อที่ 3 การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน พบว่าการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ค่า $r = .878$

สรุปผลการวิจัย

1. บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลมีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน หน่วยงานที่สังกัด และรายได้สวัสดิการ แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น อายุที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลมีทศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารจัดการที่ทศนคติต่อวิชาชีพอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.44 รองลงมาด้านการปฏิบัติการพยาบาล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.39 และด้านวิชาการ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.17 ตามลำดับ

3. บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลเห็นคุณค่าในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.29 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.51 รองลงมา ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 รองลงมา ด้านความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 และด้านความรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 ตามลำดับ

4. บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.24 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.39 รองลงมา ด้านความรักในงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36 รองลงมาด้านความสำเร็จในงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.19 และด้านการเป็นที่ยอมรับ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ตามลำดับ

5. ทศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6. การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

อภิปรายผล

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีเพศแตกต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัย พบว่า อาจเป็นผลมาจากจำนวนบุคลากรพยาบาลวิชาชีพของเพศหญิงที่มีมากกว่าเพศชายบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ไม่แตกต่างกันระหว่างเพศชาย และหญิง รวมไปถึงในปัจจุบันยัง พบว่า เพศหญิงมีบทบาทในสังคมเพิ่มมากขึ้นจึงทำให้ความแตกต่างระหว่างเพศชาย และเพศหญิงลดน้อยลง ผู้วิจัย พบว่า ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ (Phupanich, 2008) ได้ทำการศึกษา เรื่องการใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า เพศของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความสุขในการทำงานที่แตกต่างกันโดยเพศหญิงจะมีระดับความสุขมากกว่าเพศชาย

พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ผู้วิจัย พบว่า จากผลการศึกษาอายุที่แตกต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอาจจะเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน การทำงานในวิชาชีพที่รัก ได้สอดคล้องกับการศึกษาของ (Phupanich, 2008) ที่พบว่า ช่วงอายุมีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานฯ กล่าวคือ ผู้ที่ 1 มีช่วงอายุ 20-34 ปี จะมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่ 1 มีช่วงอายุ 35-49 ปี

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ผู้วิจัย พบว่า ในปัจจุบันสถานภาพไม่ว่าจะสถานภาพโสด สมรส หรือแยกกันอยู่ ไม่ได้มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพ ได้สอดคล้องกับการศึกษา (Ongkana, 2006) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีแผนงานที่แตกต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากหน่วยงานที่สังกัดไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรทางการแพทย์มีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่อาจจะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรทางการแพทย์มีความสุขในการทำงานไม่ว่าบุคลากรทางการแพทย์จะปฏิบัติงานทางวิชาชีพหน่วยงานสังกัดไหน ก็มีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ (Ritkaew, 2020) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พบว่า ระดับการศึกษา แผนก ตำแหน่งงาน และอายุงาน แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

บุคลากรทางการแพทย์ที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ผู้วิจัย พบว่า ด้วยลักษณะงานพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ใช้ทักษะ และต้องมีใจรักในงานเป็นอย่างสูงถึงจะอุทิศตนปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีความสุข จากผลการศึกษาอายุการทำงานที่แตกต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอาจเป็นเพราะลักษณะที่ต้องปฏิบัติงานที่เหมือนกัน จึงทำให้ไม่แตกต่างกัน ได้สอดคล้องกับ กับงานวิจัยของ (Chupakcharoen, 2019) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัด

สมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยด้านอายุงานในที่ทำงานปัจจุบันที่แตกต่างกันมีผลต่อความสุข โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรทางการพยาบาลที่มีรายได้ และสวัสดิการที่แตกต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ผู้วิจัย พบว่า รายได้ และสวัสดิการที่บุคลากรทางการพยาบาลได้รับ อาจจะไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แต่มีผลในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจทำให้รายได้มีผลต่อการดำรงชีวิตเป็นอย่างมาก ดังนั้น บุคลากรทางการที่มีรายได้สูงย่อมมีความเต็มใจ และไม่คิดจะลาออกจากองค์กรได้ไม่สอดคล้องกับ กับการศึกษาของ (Saisoonthorn, 2015) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซลิมิโคลน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีความสุขในงานด้านความสำเร็จแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานพยาบาลกับความสุขในการทำงาน มีค่า Sig.=.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ด้านการปฏิบัติงานพยาบาลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางไปในทิศทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์ $r=.715$ ดังสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจจะเพราะในปัจจุบันการปฏิบัติการพยาบาลเป็นงานที่สำคัญ เนื่องจากต้องดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหาเรื่องสุขภาพจากโรคภัยไข้เจ็บที่ซับซ้อนมากขึ้น โรคอุบัติใหม่ในปัจจุบันสามารถตัดสินใจ และแก้ปัญหาเองได้มากขึ้นกว่าแต่ก่อน

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพด้านการบริหารจัดการกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล มีค่า Sig.=.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ด้านการบริหารจัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางไปในทิศทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์ $r=.770$ เนื่องจากการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพด้านการบริหารจัดการหน่วยงาน หรือองค์กรเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นมากขึ้น อีกทั้งยังมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจนเป็นระบบ จึงทำให้ในปัจจุบันบุคลากรทางการพยาบาลมีความสุขเพิ่มมากขึ้น

ทัศนคติต่อการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพด้านวิชาการกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล มีค่า Sig.=.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า วิชาการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางไปในทิศทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์ $r=.694$ ในปัจจุบันบุคลากรทางการพยาบาลมีช่องทางมากมายในการเพิ่มพูนความรู้ไม่ว่าจะเป็นจากการศึกษาต่อเฉพาะทาง องค์กรมีทุนให้ศึกษาต่อเฉพาะทางที่สนใจ อบรมภายในองค์กรจัดขึ้น เพื่อให้บุคลากรทางการพยาบาลได้เพิ่มพูนความรู้ สัมมนา ประชุมวิชาการ ทำให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความมั่นใจในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสำคัญกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล มีค่า Sig.=.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ด้านความสำคัญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางไปในทิศทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าความสัมพันธ์ $r=.801$ เนื่องงานพยาบาลวิชาชีพเป็นการทำงานด้านสุขภาพให้บริการ ช่วยเหลือ และดูแลผู้อื่นมาเป็นเวลานานจนทำให้บุคลากรทางการพยาบาลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความสุขจากการทำงานมากขึ้น

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสำคัญกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์
มีค่า Sig.=.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ด้านความสามารถมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางไปใน
ทิศทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยค่าความสัมพันธ์ $r=.794$ ในปัจจุบันบุคลากรทางการแพทย์
รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ และท้าทาย อีกทั้งยังมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานสูงขึ้นตามลำดับ ทำให้บุคลากร
ทางการแพทย์เห็นคุณค่าในตนเองเพิ่มมากยิ่งขึ้น

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านคุณค่ากับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์
มีค่า Sig.=.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ด้านคุณค่ามีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางไปใน
ทิศทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยค่าความสัมพันธ์ $r=.762$ เนื่องมาจากงานพยาบาลวิชาชีพเป็น
บทบาทหน้าที่ที่ได้รับความคาดหวังจากสังคมที่มีต่อวิชาชีพพยาบาล บุคลากรทางการแพทย์จึงทราบถึง
ความสำคัญในหน้าที่ภายใต้ความกดดันที่ผู้ป่วยฝากชีวิตไว้กับตนไว้ให้พยาบาลวิชาชีพดูแลจึงทำให้บุคลากร
ทางการแพทย์ต้องมีความรับผิดชอบในงานที่ทำสูงและต้องเคารพกฎระเบียบและข้อกำหนดของโรงพยาบาล
เพราะงานพยาบาลทำงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวนมากทั้ง ผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย เพื่อนร่วมงานพยาบาล แพทย์
เป็นต้น จึงทำให้บุคลากรทางการแพทย์ต้องคำนึงถึงผู้อื่น เคารพสิทธิของผู้อื่นรวมถึงสิทธิผู้ป่วย ผู้วิจัย พบว่า
ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ (Chomchiewchan, 2009) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทาง
อารมณ์ ความสามารถในการเผชิญ และฟันฝ่าอุปสรรคกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ
พยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอยู่ในระดับสูง
ทั้งโดยรวมและรายได้

การเห็นคุณค่าในตนเองด้านพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์
มีค่า Sig.=.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ หมายความว่า ด้านพลังอำนาจมีความสัมพันธ์
ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางไปใน
ทิศทางบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยค่าความสัมพันธ์ $r=.714$ สามารถอธิบายได้ดังนี้ความร่วมมือ
ร่วมใจกันของหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติงานพยาบาลทำให้เกิดการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อน
ร่วมงานร่วมวิชาชีพเพราะเป็นงานที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วย ดังนั้นจึงทำให้การปฏิบัติงานพยาบาลเป็นงานที่ไม่สามารถ
ปฏิบัติคนเดียวได้ต้องอาศัยความร่วมมือการทำงานจากสหสาขาวิชาชีพอื่นๆจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดี
ผู้วิจัย พบว่า ได้สอดคล้องกับ (Chopthamdee, 2004) ที่ศึกษาพฤติกรรมวิชาชีพพยาบาล โรงพยาบาล
ชุมชน เขต 2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โดยสมาชิกในทีมพยาบาลสามารถร่วมกันปฏิบัติงานในแต่ละเวรอยู่ใน
ระดับดี ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะของการปฏิบัติการพยาบาลเป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อน จึงต้องปฏิบัติการ
พยาบาลในลักษณะของความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และจรรยาบรรณในวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

1. เพื่อเป็นการศึกษาข้อมูลเชิงลึก สามารถใช้วิธีการศึกษาการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูล
เพิ่มเติมได้ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบการศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและละเอียดมากยิ่งขึ้น

2. ควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล เช่น ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสุขไม่ได้เกิดจากปัจจัยภายนอกแต่ขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในมากกว่า

3. การศึกษาความสุขในการทำงานครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างของ พยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปจึงควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปกลุ่มการทำงานอื่น ๆ เพิ่มเติม

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับกลุ่มเป้าหมายอื่น นอกเหนือจากพยาบาลวิชาชีพว่ามีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยไหนบ้างที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. (2539). การควบคุมคุณภาพการพยาบาล เล่ม 5. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2552). การสร้างความสุขในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ไม่ปรากฏสถานที่พิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (2555-2559). [Online] Available:<http://www.nesdb.go.th>, [2564, สิงหาคม 3].

อภิชาติ ภูพานิช. (2551). การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อภากาศร์ ชมเชียวชาญ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางอารมณ์ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพยาบาล: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ดุขฎี ขอบธรรมดี. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขต 2 วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มนชนก ชูพรรคเจริญ. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพนักงานเอกชนในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีไทยญี่ปุ่น.

สุพิศ ฤทธิ์แก้ว. (2563). ความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตบริษัท ชัวร์เท็กซ์ จำกัด. วารสารวิทยาการจัดการ. 7 (1), 107.

ศิรินธร สายสุนทร. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท แก๊สโซฮอล์ (ประเทศไทย) จำกัด. **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม. 14** (3), 434.

References

Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. **Journal of Nursing Administration. 33** (12), 652-655.

Coopersmith, S. (1981). A method for Determining Types of Self-Esteem. **Journal of Abnormal and Social Psychology. 5** (7), 87-94.

Translated Thai References

Nursing Division, Ministry of Public Health. (1996). **Quality Control of Nursing, Volume 5.** (First Edition. 2). Bangkok: Thammasat University.

Phongsiri, N. (2009). **Creating Happiness at Work.** Bangkok: Location not Shown.

Office of the National Economic and Social Development Board. (2013). **The 11th National Economic and Social Development Plan (2012-2016).** [Online] Available: <http://www.nesdb.go.th>, [2564, August 3].

Phupanich, A. (2008). **The use of the Index to Measure the Level of Happiness at Work Among Personnel Under the Office of the President Thammasat University.** Master of Social Work Thesis Faculty of Social Work Thammasat University.

Ongkana, K. (2006). **The Relationship Between Personal Factors, Perception of Self-worth, Environment in the Work and Happiness at Work of Nurses in Private Hospitals Bangkok.** Master of Nursing Thesis Faculty of Nursing Chulalongkorn University.

ChomChiewchan, A. (2009). **The Relationship Between Emotional Intelligence. Ability to Face and Overcome Obstacles and Good Organizational Membership Behavior of Nurses: a Case Study of a Public Hospital.** Master of Arts thesis Faculty of Arts Thammasat University.

Chopthamdee, D. (2004). **Factors Affecting the Performance of Professional Nurses in Community Hospitals, District 2.** Master of Arts thesis Faculty of Education Silpakorn University.

Choopakcharoen, M. (2019). **Factors Related to Happiness at Work of Private Employees in Mueang District, Samut Prakan Province.** Master's thesis Thai-Japanese Institute of Technology.

Ritkaew, S. (2020). The Relationship of Happiness at Work and the Performance of Employees of Suretex Co., Ltd. Production Department. **Journal of Management Science**. 7 (1), 107.

Sirinthon Saisoonthorn. (2015). The happiness of employees of the company. Glaxo smith Klein (Thailand) Co., Ltd. *Journal of Industrial Education* Vol. 14 (3), 434.

คณะผู้เขียน

นางสาว จิตธิยา เยาวภักดิ์

สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

69/60 หมู่ที่ 1 หมู่บ้านสุภาลัยพรีโม่ ซอยพฤษฯ-บางบัวทอง ตำบลพิมลราช

อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี 11110

e-mail: noey_jittiya@hotmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทิพย์วัลย์ สุรินยา

สาขาจิตวิทยาชุมชน ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

50 ถนนงามวงศ์วาน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

e-mail: fsocvts@ku.ac.th

