

ปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล

Factors Predicting Happiness in work of Nursing Faculties

บุญญาภา โปธิ์เกษม* พย.ม.
นุจรี ไชยมงคล** Ph.D.

Boonyapa Pokasem, M.N.S
Nujjaree Chaimongkol, Ph.D

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงหาความสัมพันธ์และทำนายครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงของประเทศไทย จำนวน 97 ราย คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้สัดส่วน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายนถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2556 เครื่องมือวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลมีค่าความเชื่อมั่นของแอลฟาครอนบาค เท่ากับ .94 และ .87 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพอยท์ไบซีเรียลและเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานโดยภาพรวมเท่ากับ 63.50 (*S.D.* = 6.48, range = 45-75) ความสุขทางใจเท่ากับ 21.85 (*S.D.* = 2.55, range = 15-25) ความสุขทางกาย เท่ากับ 20.69 (*S.D.* = 2.41, range = 15-25) และความสุขทางสังคมเท่ากับ 20.96 (*S.D.* = 2.53, range = 15-25) การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากร บุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ความสุขในการ ทำงานของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .496, p < .001$) และการรับรู้ต่อการบริหารงานด้าน ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุข ในการทำงานของอาจารย์พยาบาลมากที่สุด ทำนายได้ ร้อยละ 24.6 ($t = 5.567, p < .001$) และอายุ (> 40 ปี) เป็นอีกปัจจัยอีกที่มีอำนาจทำนายร้อยละ 3.5 ($t = 2.118, p < .05$) และปัจจัยทั้งสองสามารถร่วมกัน ทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ ร้อยละ 28.1 ($F_{2,95} = 18.167, p < .001$)

ผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาล มีการรับรู้การบริหารงานทรัพยากรบุคคลให้มากยิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุขและอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์พยาบาลให้ดีขึ้นด้วย

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน อาจารย์พยาบาล การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล

Abstract

This correlational and predictive research aimed to examine work happiness of nursing faculties and to determine associated and predicting factors of work happiness of nursing

* อาจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

** รองศาสตราจารย์ กลุ่มวิชาการพยาบาลเด็ก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

faculties. Proportion stratified sampling was used to recruit a sample of 97 nursing faculties working at universities in the eastern region of Thailand. Data were collected from April to May 2013. Research instruments consisted of the demographic information, the perception of administrative human resource management questionnaire and the nursing instructor's work happiness questionnaire. Their Cronbach's alpha reliabilities were .94 and .87, respectively. Data were analyzed by using descriptive statistics, point biserial and Pearson's correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis.

Results revealed that the sample had total mean scores of work happiness of 63.50 (*S.D.* = 6.48, range = 45-75). When considering each dimension, mean score of the mind comfortableness was 21.85 (*S.D.* = 2.55, range = 15-25), mean score of the physical pleasure was 20.69 (*S.D.* = 2.41, range = 15-25) and mean score of the social happiness was 20.96 (*S.D.* = 2.53, range = 15-25). There was a positively statistical significant association between perceived administrative human resource management and work happiness ($r = .496, p < .001$). Perception of administrative human resource management is the best and significant predictor of work happiness of nursing faculties accounted for 24.6 % ($t = 5.567, p < .001$). The next best predictor was age (> 40 years), and increasing accounted for 3.5% ($t = 2.118, p < .05$). Both predictors accounted 28.1% ($F_{2,95} = 18.167, p < .001$) in the prediction of

work happiness of nursing instructors.

These findings indicate that perception of administrative human resource management would have positive influence on work happiness. As a result, administrators should promote and enhance perception of human resource management for the consequence of work happiness among nursing faculties. In addition, it would have better effectiveness of nursing faculties.

Keywords: Work happiness, nursing faculties, perceived administrative human resource management

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อาจารย์พยาบาล คือ ผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาพยาบาล ดำเนินการสอน และควบคุมดูแลการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาพยาบาล รวมทั้งการผลิตผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนสาขาพยาบาล (สภาการพยาบาล, 2555) ในปัจจุบัน การปฏิบัติงานของอาจารย์ พยาบาล ต้องรับผิดชอบการสอนนิสิต/นักศึกษาทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ เพื่อให้บัณฑิตได้รับความรู้และมีทักษะที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมแก่นิสิต ส่งเสริมและสนับสนุนการพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ทำประเมินผลการจัดการเรียนการสอน จัดการและวิเคราะห์ข้อสอบ ทำงานตามแผนนโยบายของผู้บริหารในการพัฒนาและประกันคุณภาพการศึกษา การรับรองสถาบัน ทำงานบริการวิชาการ วิจัย และการปฏิบัติการพยาบาลควบคู่กันไป (ลักษณ์ ศิริถิรกุล, วาสนา อุปป้อ และจรรยา ลักษณ์ ป้องเจริญ, 2555) ส่งผลให้อาจารย์พยาบาล ต้องใช้เวลาและทุ่มเทกับการทำหน้าที่ของอาจารย์ อาจารย์จำเป็นต้องจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษในรายวิชาที่กำหนดไว้ตามหลักสูตรจากภาวะ

งานที่มากและหลากหลายหน้าที่มีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ทำให้มีเวลาส่วนตัวหรือมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยลง เกิดความเครียดและเหนื่อยล้า นอกจากนี้ สถาบันการศึกษาพยาบาลในระดับมหาวิทยาลัย มีการเปิดสอนในหลักสูตรระดับมหาบัณฑิต และดุษฎีบัณฑิตเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงของสภาวะเศรษฐกิจและสังคมที่จะมีการเปิดเสรีทางการบริการและการศึกษาในปี ค.ศ. 2015 การรวมกันเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (Asian Economic Community [AEC])

ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงสภาวะที่รับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ต้องการ และทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง ภาคภูมิใจในกระทำความของคนที่สัมพันธ์ภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง และมีจิตที่สงบประกอบไปด้วยความสุขทางกาย ความสุขทางใจ และความสุขทางสังคม (ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาพภาวะสาธารณะ, 2553) ซึ่งหากอาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในสิ่งที่ได้รับและมีความสุขทั้งทางกาย จิตใจ และสังคม ย่อมส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ผลงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีความสามัคคีภายในองค์กร และลดปัญหาการย้ายงานและเปลี่ยนงานได้

จากการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลพบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีอายุมาก มีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีตำแหน่งงานสูง และการรับรู้ลักษณะงานที่เป็นไปในทางบวก มีความสุขในการทำงานมากด้วย (พรณิภา สืบสุข, วันดี ไตสุขศรี และกลิ่นชบา คำรศ, 2554) และการศึกษาของ ชุตินา บูรณชนิด (2539) ในวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า อาจารย์พยาบาลมีความสุขสมบูรณ์อยู่ในระดับปานกลาง ประสบการณ์การทำงาน สภาพแวดล้อมที่

บ้าน ความมีคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคม รายได้ และตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) แต่พบว่า สถานภาพสมรส ระดับวุฒิการศึกษาและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขของอาจารย์พยาบาล ($p > .05$) อีกทั้งมีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล และมีการศึกษาในกลุ่มอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยค่อนข้างน้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทปัจจุบันที่เป็นอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เน้นการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย รวมทั้งการเข้าสู่ AEC ที่ทำให้อาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยต้องปรับตัวให้มีความพร้อมในการทำงาน ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจดังกล่าว

การวิจัยในครั้งนี้ จึงมุ่งศึกษาความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของอาจารย์มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องและปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยที่ได้จะเป็นข้อมูลที่สะท้อนภาพความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัยที่ผู้บริหารการศึกษาพยาบาลหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษาพยาบาล จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล และส่งผลต่อประสิทธิภาพและคุณภาพของการผลิตพยาบาลสำหรับประชาชนคนไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสุขของอาจารย์พยาบาลในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ความสุขทางกาย ความสุขทางใจ และความสุขทางสังคม

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน และการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล

3. เพื่อศึกษาอำนาจการทำนายของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน และการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และปัจจัยที่ดีที่สุดต่อการทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล

กรอบแนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ใช้ทฤษฎีความสุขในการทำงานของ Herzberg, Bausners และ Snyderman (1959 อ้างถึงใน วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553) Herzberg และคณะ ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับพึงพอใจและไม่พึงพอใจที่มีชื่อเรียกว่า Motivation maintenance theory ซึ่งมี 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) คือปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ ชอบ และรักในงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) คือ ปัจจัยที่ค้ำจุนให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานและความมั่นคง และ ผลประโยชน์ตอบแทน กล่าวโดยสรุป ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง แต่ปัจจัยค้ำจุนจะเกี่ยวข้องกับนโยบายและการบริหารบุคคลเป็นหลัก ซึ่งความสุขในการทำงานประกอบด้วยความสุขทางใจ ความสุขทางกาย และความสุขทางสังคม โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการที่มาจากทั้งปัจจัยส่วนบุคคล และลักษณะ

สภาพแวดล้อมทั้งครอบครัวและที่ทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน และการรับรู้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร และการทำนายของปัจจัยเหล่านี้ ต่อความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล

ความสุขในการทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Gilmer, 1971) ซึ่งความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกิดจาก 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ 1) ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย คือ ความมั่นคง การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การได้มีโอกาสเลื่อนขั้นในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในงานย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ชายมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าผู้หญิง 3) ลักษณะที่ทำงานและการจัดการ หมายถึง สภาพที่ทำงาน ทั้งลักษณะทางกายภาพ สภาพโดยทั่วไป และลักษณะของการจัดดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายงานนั้นๆ รวมถึงชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสถานที่ทำงานนั้นด้วย 4) อัตราค่าจ้างที่ได้รับผู้ปฏิบัติงานชายจะให้ความสำคัญกับค่าจ้างมากกว่า ผู้ปฏิบัติงานหญิง และผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาคเอกชนให้ความสำคัญแก่ค่าจ้างมากกว่าผู้ที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐบาล และ 5) ลักษณะงานที่ทำ คือ ลักษณะเฉพาะของงานแต่ละประเภท

นอกจากนี้ ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาพะ สาธารณะ (2553) ได้นิยามความสุขในการทำงาน หมายถึง สภาวะที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองได้ทำในสิ่งที่ตนต้องการและทำได้สำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง มีความภาคภูมิใจในการกระทำของตน มีความคิดเชิงบวก มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิตที่จะนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี การพัฒนาตน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับคนรอบข้างและสังคม สามารถดำเนินชีวิตอย่างพอเพียงและมีใจที่สงบ การได้ทำในสิ่งที่ต้องการ

มีอิสระที่จะเลือกทางเดินชีวิตของตัวเอง เลือกทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามที่ตัวเองต้องการ ไม่ต้องฝืนใจทำสิ่งที่ไม่ต้องการ การมีความสัมพันธ์ที่ดี สามารถแบ่งปันความรู้สึกกับคนที่ใกล้ชิดได้ กล้าที่จะรักและไว้วางใจผู้อื่น มีคนที่รักอย่างจริงใจ ได้รับการยอมรับจากคนใกล้ชิด มีจิตใจที่มั่นคงไม่หวั่นไหว สามารถรับมือกับทุกสิ่งได้เป็นอย่างดี มีเป้าหมายในชีวิต มีความหวังในการดำรงชีวิต รู้สึกว่าประสบการณ์ชีวิตในแต่ละวันมีคุณค่า เรียนรู้จากชีวิตที่ผ่านมา ไม่ว่าจะล้มเหลวบ่อยแค่ไหนก็ไม่คิดจะยอมแพ้ มองหาสิ่งดีๆ ที่อยู่ใต้อาณัติต่างๆ ไม่ยอมแพ้กับอุปสรรค มีความรู้สึกภูมิใจในสิ่งที่ทำสำเร็จแจ่มใส ไม่เจ็บป่วยบ่อยๆ สนุกสนานกับชีวิต มีแรงจูงใจ ควบคุมตัวเองให้ทำในสิ่งที่ต้องการ ได้รับผิดชอบต่อตัวเอง ควบคุมอารมณ์ความรู้สึกของตัวเองได้ ทำในสิ่งที่ต้องการ ประสบความสำเร็จตามที่ได้ตั้งใจไว้ อิ่มเอมใจเมื่อได้ช่วยเหลือคนอื่นรู้สึกพอใจในสิ่งที่ทำพอใจในสิ่งที่มีอยู่ไม่รู้สึกน้อยเนื้อต่ำใจ ไม่เอาตัวเองไปเปรียบเทียบกับใคร มีความภูมิใจในสิ่งที่ทำ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในสังคม

ปัจจุบันคนทำงานมีความสุขในการทำงานน้อยลง เครียดมากขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆ ที่อยู่รอบตัวที่ไม่เอื้ออำนวยให้สร้างความสุขในการทำงาน สาเหตุหรือปัจจัยหลักส่วนใหญ่เป็นผลมาจากวิกฤตเศรษฐกิจที่ทำให้การทำงานยากลำบากขึ้น เพราะมีข้อจำกัดในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย จริงๆ แล้วปัญหาการทำงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นเป็นผลมาจากทัศนคติ ท่าทีและความคิดของบุคคลนั่นเอง เพราะฉะนั้นการปรับความคิดให้มีทัศนคติที่ดีพร้อมที่จะต่อสู้กับปัญหาจึงเป็นเรื่องสำคัญ (ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, 2545) การสร้างความสุขในการทำงานจึงควรเริ่มต้นที่ความคิดและทัศนคติที่ดีต่อการทำงานด้วยการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และลงมือทำงานด้วยความรู้สึกสดชื่น เบิกบาน ตั้งใจและทุ่มเท

ทำงานเพื่อให้ผลงานเป็นไปด้วยดี จนกระทั่งประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ ทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานให้คิดว่าเป็นโอกาสที่ได้ทำงาน เพราะมีคนจำนวนมากมีความสามารถแต่ขาดโอกาส ไม่สามารถประสบความสำเร็จในการทำงาน เมื่อมีโอกาสในการทำงานจึงควรทำงานอย่างมีความสุข สนุกสนาน ตั้งใจทำเต็มที่ เต็มความสามารถและเต็มใจ เพื่อเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีระหว่างลงมือปฏิบัติงานจนได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ นับเป็นโอกาสที่ดีที่จะช่วยพัฒนาตนเองให้เก่งยิ่งขึ้น มีคุณค่ามากขึ้นเพราะได้ฝึกฝนทักษะต่างๆ จนมีความรู้ที่จะช่วยพัฒนาตนเองให้เก่งยิ่งขึ้น มีคุณค่ามากขึ้นเพราะได้ฝึกฝนทักษะต่างๆ จนมีความรู้มีความสามารถเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก มีตำแหน่งงานสูง และการรับรู้ลักษณะงานที่เป็นไปในทางบวกจะมีความสุขในการทำงานมากด้วย (พรธรรณี สืบสุข, วันดี ไตรสุขศรี และกลิ่นชบา คำรศ, 2554)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นแบบบรรยายเชิงหาความสัมพันธ์และทำนาย เพื่อศึกษาความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล

ประชากร คือ อาจารย์ประจำในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยใช้สัดส่วน (proportion stratified sampling) จากอาจารย์พยาบาลมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ตามสถานที่ปฏิบัติงานและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ power analysis กำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ระดับความมีนัยสำคัญที่ .05 ค่าอำนาจการทดสอบเท่ากับ .80 ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนาย (effect size) ขนาดปาน

กลาง เท่ากับ .15 และจำนวนตัวแปรต้น เท่ากับ 6 นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมในการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจาก statistic calculator version 3.0 (Soper, 2014) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 97 ราย

สถาบันการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีคณะพยาบาลศาสตร์ 2 แห่ง มีประชากรรวม 121 ราย แห่งที่ 1 มีจำนวน 79 ราย (ร้อยละ 65) และแห่งที่ 2 มีจำนวน 42 ราย (ร้อยละ 35) ดังนั้นจึงกำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างคณะพยาบาลศาสตร์ แห่งที่ 1 จำนวน 63 ราย และแห่งที่ 2 จำนวน 34 ราย โดยมีคุณสมบัติคือเป็นอาจารย์ประจำในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพศชายและเพศหญิง และยินยอมเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงานเป็นจำนวนปี และ รายได้ต่อเดือน

2. แบบสอบถามความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ผู้วิจัยนำมาจากแบบสอบถามความสุขในการทำงานของกรมสุขภาพจิต (อภิษฐ์ มงคล, วัชณี หัตถพนม, ภัสรา เชนฐุโชติศักดิ์, วรรณประภา ชลอรกุล และละเอียด ปัญญาใหญ่, 2544) จำนวน 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสุขทางใจ (5 ข้อ) ด้านความสุขทางกาย (5 ข้อ) และด้านความสุขทางสังคม (5 ข้อ) ให้คะแนนแบบมาตราประมาณค่าตั้งแต่คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด ถึงคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด คะแนนรวมที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 15-75 เครื่องมือนี้เป็นเครื่องมือมาตรฐานจึงไม่จำเป็นต้องหาความตรงตามเนื้อหาอีก คำนวณค่าความเชื่อมั่นจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 20 ราย ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับ

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้ค่าแอลฟาครอนบาคเท่ากับ .87

3. แบบสอบถามการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมตามแนวคิดของ Herzberg และคณะ (1959 อ้างถึงใน วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553) ประกอบด้วย ข้อคำถาม 41 ข้อ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลในการทำงาน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าตั้งแต่คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด ถึงคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด คะแนนรวมที่เป็นไปได้อยู่ระหว่าง 41-205 แบบสอบถามนี้ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นในเนื้อหา โดยไม่มีการขอให้ผู้ทรงคุณวุฒิให้คะแนนความสอดคล้อง ซึ่งคือความตรงตามเนื้อหาแบบ face validity จากนั้นผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 ราย ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแอลฟาครอนบาคได้เท่ากับ .94

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

หลังจากโครงการวิจัยได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัยเข้าพบกลุ่มตัวอย่าง อธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และชี้แจงให้ทราบถึงสิทธิในการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งสามารถตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ และเมื่อเข้าร่วมการวิจัยแล้ว สามารถยกเลิกหรือถอนตัวได้ตลอดเวลา ก่อนการดำเนินการวิจัยจะสิ้นสุดลง โดยการกระทำดังกล่าวไม่มีผลต่อกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด ข้อมูลทุกอย่างจะเก็บไว้เป็นความลับและนำมาใช้ตามวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ผลการวิจัยนำเสนอในลักษณะภาพรวม และจะทำลายข้อมูลทั้งหมดเมื่อได้เผยแพร่ผลการวิจัยเรียบร้อยแล้ว เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอม ผู้วิจัยให้ลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขึ้นเตรียมการก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเตรียมความพร้อมของเครื่องมือวิจัยและทำความเข้าใจการใช้เครื่องมือวิจัยทั้งหมด

2. นำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล จากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งสองแห่ง

3. เมื่อได้รับอนุญาตจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ และอธิบายการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อกลุ่มตัวอย่างเข้าใจดี และยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยขอให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในเอกสารยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

4. ผู้วิจัยขอให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามจำนวน 3 ชุด คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล และแบบสอบถามการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล สถานที่ในห้องทำงานของกลุ่มตัวอย่างเอง โดยผู้วิจัยรอลงอยู่ด้านนอก ซึ่งหากมีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจข้อความในแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างสามารถถามผู้วิจัยได้ตลอดเวลา ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามทั้งหมดประมาณ 10-15 นาที

5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้องของข้อมูล กล่าวขอบคุณกลุ่มตัวอย่าง และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ใน

การทำงาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัย

2. คะแนนการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และคะแนนความสุขในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และพิสัย ทั้งคะแนนโดยรวม และแยกเป็นรายด้าน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล กับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficients) และพอยท์ไบเซรียล (point biserial coefficients)

4. วิเคราะห์อำนาจการทำนายของปัจจัยต่างๆ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และการรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล และปัจจัยที่ดีที่สุดต่อการทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31- 40 ปี มากที่สุด (ร้อยละ 41.2) รองลงมาอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 32.0) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทร้อยละ 54.6 และระดับปริญญาเอกร้อยละ 45.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 59.8) มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 36.1) และรองลงมา 30,001-40,000 บาท (ร้อยละ 25.8) มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี มากที่สุดคือ ร้อยละ 27.8 รองลงมา 6 -10 ปี ร้อยละ 18.6 และ 16-20 ปี ร้อยละ 15.5

2. ความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล โดยภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 63.50 ($S.D.$ = 6.48, range = 45-75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านความสุขทางใจ เท่ากับ 21.85 (S.D. = 2.55, range = 15-25) ด้านความสุขทางกาย เท่ากับ 20.69 (S.D. = 2.41, range = 15-25) และด้านความสุขทางสังคม เท่ากับ 20.96 (S.D. = 2.41, range = 15-25)

3. การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของอาจารย์พยาบาลโดยภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 149.03 (S.D. = 23.60, range = 48-204) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คะแนนเฉลี่ยด้านนโยบายและการบริหารงาน เท่ากับ 35.65 (S.D. = 6.70, range = 10-50) ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ เท่ากับ 21.36 (S.D. = 7.08, range = 7-51) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน เท่ากับ 30.52 (S.D. = 5.95, range = 8-40) ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน เท่ากับ 29.98 (S.D. = 5.57, range = 9-40) และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน เท่ากับ 31.53 (S.D. = 4.66, range = 14-40)

4. ผลการจัดการข้อมูลให้มีการกระจายแบบโค้งปกติ (normality) พบมี 1 outlier จึงตัดออก คง

ตารางที่ 1 ผลการความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยที่ศึกษากับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ด้วย point biserial coefficients และ Pearson's correlation coefficients

| ตัวแปร | ความสุขในการทำงาน (r) |
|--|------------------------|
| อายุ | .180 ^{ns, a} |
| ระดับการศึกษา | .080 ^{ns, a} |
| สถานภาพสมรส | .014 ^{ns, a} |
| รายได้ | .120 ^{ns, a} |
| ประสบการณ์การทำงาน | .134 ^{ns, a} |
| การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล (โดยรวม) | .496 ^{***, b} |
| รายด้าน | |
| ด้านนโยบายและการบริหารงาน | .415 ^{***, b} |
| ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ | .308 ^{***, b} |
| ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน | .399 ^{***, b} |
| ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน | .376 ^{***, b} |
| ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน | .491 ^{***, b} |

** $p < .01$, *** $p < .001$, ns = non-significant, ^a point biserial coefficient, ^b Pearson's correlation coefficient

เหลือจำนวน 96 รายที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นต่อไป ตัวแปรแบบนามบัญญัติแปลงให้เป็นตัวแปรหุ่น ดังนี้ อายุ (> 40 ปี = 1 และ ≤ 40 ปี = 0) ระดับการศึกษา (ปริญญาเอก = 1 และ ปริญญาโท = 0) สถานภาพสมรส (โสด = 1 และ ไม่โสด = 0) รายได้ ($> 30,000$ บาท/เดือน = 1 และ $\leq 30,000$ บาท/เดือน = 0) และ ประสบการณ์ในการทำงาน (> 10 ปี = 1 และ ≤ 10 ปี = 0) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ด้วย point biserial coefficients และตัวแปรแบบอันตรภาคชั้น คือ การรับรู้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของผู้บริหาร วิเคราะห์ด้วย Pearson's correlation coefficient พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ($p > .05$) การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลทั้งโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .01$ และ $p < .001$) (ตารางที่ 1)

5. วิเคราะห์อำนาจการทำนาย และปัจจัยที่ดีที่สุดต่อการทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลโดยใช้ stepwise multiple regression analysis พบว่า การรับรู้ในการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยทำนายที่ดีที่สุดและมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำนายได้ร้อยละ 24.6 ($\Delta R^2 = .246$, $t = 5.567$, p

$<.001$) และรองลงมาคืออายุ (มากกว่า 40 ปีขึ้นไป) ทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 3.5 ($\Delta R^2 = .035$, $t = 2.118$, $p <.05$) ปัจจัยทั้งสองสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 28.1 ($R^2 = .281$, $F_{2,95} = 18.167$, $p <.001$) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยทำนายความสุขของอาจารย์พยาบาล

| ตัวแปร | ΔR^2 | b | SE-b | β | t |
|---------------------------------------|--------------|--------|-------|---------|-----------|
| Constant | | 42.909 | 3.543 | | 12.110*** |
| การรับรู้ต่อการบริหารงานทรัพยากรบุคคล | .246 | .131 | .023 | .499 | 5.567*** |
| อายุ (> 40 ปี) | .035 | 2.317 | 1.094 | .186 | 2.118* |

$F_{2,95} = 18.167***$
 $R^2 = .281$
 Adjust $R^2 = .265$

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

อภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 63.50 ($S.D. = 6.48$, range = 45-75) และคะแนนเฉลี่ยรายด้าน คือความสุขทางใจเท่ากับ 21.85 ($S.D. = 2.55$, range = 15-25) ความสุขทางกายเท่ากับ 20.69 ($S.D. = 2.41$, range = 15-25) และความสุขทางสังคมเท่ากับ 20.96 ($S.D. = 2.53$, range = 15-25) ทั้งความสุขโดยรวมและรายด้านทั้งสามด้านค่อนข้างจะคะแนนสูงที่สุดของคะแนนรวมที่เป็นไปได้ แต่ความสุขทางใจสูงกว่าความสุขทางกายและสังคมเล็กน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ ณรงค์ หลีกคำจร (2548) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานทำให้เกิดความรู้สึกทางบวก เป็นความสุขจากงานที่

ได้ทำ และการทำหน้าที่ของอาจารย์พยาบาล ต้องให้ความรู้แก่นักศึกษา ให้สามารถปฏิบัติการพยาบาล ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย/ผู้รับบริการให้บรรเทาความทุกข์ทรมาน หลีกเลี่ยงการเจ็บป่วย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงเป็นความภูมิใจและรู้สึกมีคุณค่าในการทำหน้าที่อาจารย์พยาบาล จึงเป็นความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาพะสาธาณะ (2553) และสอดคล้องกับพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ว่าความสุขที่แท้จริงเป็นความสุขที่แสวงหามาได้ ด้วยความเป็นธรรมทั้งในเจตนาและการกระทำที่ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญหรือได้มาด้วยการแก่งแย่ง เบียดเบียนผู้อื่น (พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 10 กรกฎาคม 2518)

2. การรับรู้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาจารย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .496$, $p <.001$) อธิบายได้ว่า การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลของ

ผู้บริหาร ช่วยส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลได้รับความก้าวหน้าในงานช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านนโยบาย และการบริหารงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .415, p < .001, r = .308, p < .01, r = .399, p < .001, r = .376, p < .001$ และ $r = .491, p < .001$ ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์พยาบาล เอื้อต่อการทำงานของอาจารย์พยาบาลอย่างเป็นระบบ เกิดการบูรณาการไว้ในยุทธศาสตร์การทำงานขององค์กร ด้านรายได้ อาจเป็นเพราะว่า รายได้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะนำไปใช้ในการตอบสนองความต้องการของตนเอง และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เนื่องจากอาจารย์พยาบาลเป็นอาชีพที่มั่นคง และยังมีสวัสดิการทางด้านสังคมหลายประการ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน และการจัดหาเคหะสถานที่พักอาศัยให้กับอาจารย์ ทำให้อาจารย์พยาบาล มีความเชื่อมั่น และรู้สึกมั่นคงในคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ครอบครัว พี่น้องและกลุ่มเพื่อนยังให้การยอมรับเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่น่าเชื่อถือ และได้รับการยอมรับจากสังคม ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในหน่วยงาน กล่าวคือ ผู้บริหาร อาจารย์พยาบาล และบุคลากรสายสนับสนุน ในหน่วยงานเข้าใจกันดี ไม่ลำบากใจ ไม่มีการ บังคับขู่เข็ญ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน อธิบายได้ว่า สภาพแวดล้อมและสภาพการทำงานของอาจารย์พยาบาลมีความปลอดภัย สะอาด น่าทำงาน ทำให้อาจารย์พยาบาลมีความสุขต่อ การทำงาน ด้านโอกาสและความก้าวหน้า กล่าวคืออาจารย์พยาบาลได้รับการ

สนับสนุนให้พัฒนาตนเองเป็นประจำ ผู้บริหารส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลได้เข้าร่วมการประชุม อบรม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบัน ส่งผลให้อาจารย์พยาบาลเกิดความสุขในการทำงาน และคงอยู่ในสายอาชีพอาจารย์พยาบาลต่อไป นอกจากนี้ โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานที่มีความชัดเจน คล่องตัว และสนับสนุนให้อาจารย์พยาบาลได้รับการพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนการที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น และเอาใจใส่ทุกข์สุขของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน จึงกล่าวได้ว่า สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และจิตสังคม จะทำให้อาจารย์พยาบาลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดผลลัพธ์ที่ดี ทำให้ได้รับการชมเชยทั้งจากผู้บังคับบัญชาและนักเรียนพยาบาล อาจมีโอกาสนำหน้าในหน้าที่การงาน เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและเกิดความสุขในการทำงานตามมา สอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา ศิริศิริกุล, วาสนา อุปป้อ และจรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ (2555) ที่พบว่า ลักษณะการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ($p > .05$) เนื่องจากความสุขของอาจารย์พยาบาลมาจากการได้รับการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน พร้อมทั้งจะรับฟังปัญหาที่จะเกิดขึ้น และร่วมกันแก้ไขปัญหา แม้ว่าจะมีอายุ การศึกษา และสถานภาพสมรสที่ต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ($p > .05$) สอดคล้องกับการศึกษาของ ลักขณา ศิริศิริกุล, วาสนา อุปป้อ และจรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ (2555) ที่พบว่า รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน

ของอาจารย์พยาบาลที่แตกต่างกัน ทำให้อาจารย์พยาบาลมีระดับความสุขในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่ทำงานใกล้เคียงกัน มีภาระที่ต้องทำร่วมกัน มีเป้าหมายเดียวกัน คือ ช่วยให้การ ทำงานสามารถดำเนินไปด้วยดี อย่างไรก็ตามก็ตีตัวแปรอายุที่พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลในการศึกษาคครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ด้วยค่า point biserial correlation coefficient ซึ่งจัดเป็น zero-order correlation คือ การหาความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรโดยไม่คำนึงถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับอายุ เช่น รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ แต่ในการวิเคราะห์ขั้นต่อไปที่ใช้ stepwise multiple regression วิเคราะห์ความสัมพันธ์ในแบบ part and partial correlations คือ ค่าจัดความแปรปรวนในตัวแปรอายุออกไป จึงเป็นไปได้ที่พบว่าอายุที่มากกว่า 40 ปี เป็นปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า อายุที่มากกว่า 40 ปี จะมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่า เนื่องจากมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูง มีประสบการณ์ในการทำงานมากและมีความมั่นคงในชีวิต จึงมีทำให้อายุมากกว่า 40 ปี เป็นปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้

3. การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล สามารถทำนายความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ได้ร้อยละ 24.6 ($p < .001$) สอดคล้องกับการศึกษาของ ชูติกาญจน์ เปาทุย (2553) ที่พบว่า การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า การที่อาจารย์พยาบาลปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและโครงสร้างการบริหารงานที่มีความชัดเจน คล่องตัวได้รับการสนับสนุน รับฟังความคิดเห็นและเอาใจใส่ทุกความสุขจากผู้บริหาร ตลอดจนการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการจัดการเรียนการสอนด้านการพยาบาลอย่างเพียงพอส่งผลให้อาจารย์

พยาบาลมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นรู้สึกว่าเป็นตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรส่งผลให้เกิดความสุขในการ ทำงาน และอายุที่มากกว่า 40 ปี เป็นปัจจัยทำนาย ความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 3.5 ($p < .05$) เนื่องจากอาจารย์พยาบาลมีการพัฒนา ความรู้ สะสมประสบการณ์ความสามารถตามอายุที่ เพิ่มขึ้น รวมทั้งมีรายได้และค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทำให้เกิดความเข้าใจ ในงาน และเกิดเป็นความรักในงานที่ทำ มีการคิดเพื่อ สร้างสรรค์ผลงานเห็นคุณค่าของงาน มีความภูมิใจ ในงานจนกลายเป็นความสุขในการทำงาน และเมื่อสอง ปัจจัยรวมกันสามารถทำนายความสุขในการทำงานของ อาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 28.1 ($p > .001$)

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล ควร ดำเนินการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปในทางบวกและเป็นรูปธรรมมากขึ้น ทั้งทางด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงาน และด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน เพื่อส่งผลให้อาจารย์พยาบาลมีความสุขในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้นทั้งทางใจ กาย และสังคม

2. ควรทำวิจัยเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของอาจารย์พยาบาลก่อนและหลังการเปิด AEC ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานกับระดับความสุขของอาจารย์พยาบาลทั้งอาจารย์พยาบาลในมหาวิทยาลัย วิทยาลัยของรัฐ และเอกชน รวมทั้งการศึกษาติดตามระยะยาวตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป เป็นต้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณการสนับสนุนทุนวิจัยจากเงินงบประมาณรายได้ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2556

เอกสารอ้างอิง

ชุดิกานจน์ เปาทุย. (2553). *ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษาพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ชุดิมา บุรณชนิด. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อม ความมีคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมกับระดับความสุขสมบูรณ์ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*.วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณรงค์ หลักกำจร. (2548). *ทำงานอย่างไรให้มีความสุข*. *วารสารประชาสัมพันธ์*, 9(1), 112.

ทองทิพภา วิริยะพันธ์. (2545). *ความสุขในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: อินฟอร์มีเดียบุคส์ .

พรณิภา สืบสุข, วันดี โตสุขศรี และกลิ่นขา คำรศ. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการส่งเสริมความสุขในการทำงานของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตรมหาวิทาลัยมหิดล*. รายงานการวิจัยโครงการตามแผนงานพัฒนาเครือข่ายเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพและสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ลักขณา ศิริธิรกุล, วาสนา อุปป้อ และจรูญลักษณ์ ป้องเจริญ (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข*. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี*, 24(1), 10-21.

วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. รายงานค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานการพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สภาการพยาบาล. (2555). *แผนพัฒนาการพยาบาลและการผดุงครรภ์แห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2555-2559)*. สภาการพยาบาล: นนทบุรี.

ศูนย์จิตวิทยาสุขภาพและสุขภาพะสาธารณสุข. (2553). *ดูแลจิตใจก่อนที่จะเสียศูนย์*. เข้าถึงได้จาก http://www.chulawellness.com/index.php?option=com_content&view=article&id=76%3A2010-11-28-17-36-20&catid=37%3Aarticle&Itemid=58

อภิชัย มงคล, วัชนี หัตถพนม, ภัสรา เชษฐโชติศักดิ์, วรณประภา ชลอกุล และละเอียด ปัญญาใหญ่. (2544). *การศึกษาดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย (ระดับบุคคล)*. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยาขอนแก่น.

อภิชาติ ภูพานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Gilmer, B.V. H. (1971). *Industrial and organization psychology*. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha.

Soper, D.S. (2014). A priori sample size calculator for multiple regression [software]. Retrieved from <http://www.danielsoper.com/statcalc>