

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้

Factors Associated with Happiness in working of Professional Nurses in Operating room at Tertiary Hospital of Southern Thailand

สิรินันท์ ขุนเพชร¹, ฮอดีเยะ บิลยะลา¹

Sirinun Khunphet¹, Hodia Binyala¹

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายแบบไม่คืนที่ จำนวน 108 คน เครื่องมือที่ใช้ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยดัดแปลงจากแนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ ได้รับการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.95 และตรวจสอบความเที่ยงโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค มีค่าความเที่ยงทั้งหมดเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$; S.D. = 0.58) ปัจจัยทั้งด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย หน่วยงานควรส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน การสร้างสัมพันธภาพในที่ทำงาน ตลอดจนการบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและครอบครัวเพื่อคงไว้ซึ่งความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน ความสำเร็จในงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว

Abstract

This descriptive study aimed to determine the levels of happiness in working of professional nurses in the operating room, and to identify the association of work achievement, colleague relationships, and balance of life, working, and family with happiness in working at a tertiary hospital of southern Thailand. The sample consisted of 108 professional operating room nurses selected by simple random technique. The research instruments were 1) demographic data, and, 2) the happiness in working questionnaire was developed from the approach of happiness in working by Warr which was approved by experts and content validity was 0.95. In addition, reliability of the happiness in working questionnaire was tested by using a Cronbach's alpha coefficient, which was 0.93. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation.

¹ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

¹ Faculty of Medicine, Prince of Songkhla University



The results showed that the overall happiness in working of professional operating room nurses were at a high level ($\bar{X} = 3.56$; S.D. = 0.58). The factor of work achievement, colleague relationships, and balance of life, working, and family were statistically significant positive correlated with the level of happiness in working at .001 level. It was suggested that the unit should promote the work achievement, the relationship among teamwork and manage balance of life, working, and family of nurses for maintenance the level of happiness in working of professional nurses.

Keywords: Happiness in working, Work Achievement, Colleague relationships, Balance of life, working, and family

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยิ่งยงขององค์กรขึ้นอยู่กับ “คุณภาพของคน” ในองค์กรนั้นๆ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อความสำเร็จ และยังเป็นผู้ปฏิบัติงานที่สำคัญที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งวิธีหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับองค์กร ก็คือ การสร้างให้เกิดความสุขและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน (อรัทัย อินปิ่น, 2553) ท่านพุทธทาสภิกขุ กล่าวว่า ความสุขที่เกิดจากความพอใจในงาน ในขณะที่ทำงาน เป็นความสุขที่แท้จริง ทำให้มีการทำงานที่เป็นสวรรค์ ซึ่งเป็นการดำรงชีวิตที่ถูกต้องในแง่ของการทำงาน (นภขมพันธ์ไพฑูริย์, 2553) ความรู้สึกของบุคลากรในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดความพึงพอใจ และพยายามที่ทำให้ตนเองมีความสุข ทำให้รู้สึกว่าการมีชีวิตมีคุณค่าเพราะการทำงาน เกิดทัศนคติที่ดีต่องาน ความสุขจากการทำงานส่งผลต่อบุคคลและองค์กร ทำให้เกิดแรงจูงใจ ทำให้งานประสบความสำเร็จ สร้างความภาคภูมิใจในการทำงาน (ณรงค์หลักกำจร, 2547; Ketchian, 2003) องค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ (Kerns, 2008; Manion, 2003)

การให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้บริหาร มีอำนาจตัดสินใจในส่วนต่างๆ พึงสร้างให้เกิดในหน่วยงาน (เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552) จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้าน ความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยประการหนึ่งมีความสัมพันธ์กับความสุขในงาน (วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์, 2549) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน (เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552) ความสำเร็จในงานเป็นองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจที่ทำให้คนทำงานชอบ และรักงานที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Frederick Herzberg, 1968 อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2544) ความสุขจากการสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข (เนตรสวรรค์ จินตนาวัลี, 2553) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในงาน การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้การดำเนินงานไปอย่างราบรื่น เกิดความรักความสามัคคี และเต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความผูกพันในองค์กรส่งผลให้ทำงานอย่างมีความสุข ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารที่มีคุณภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน (เนตรสวรรค์ จินตนาวัลี, 2553; ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544) ทำให้บุคคลมีความสุขในการทำงานอย่างแท้จริง (วุฒิพงศ์ ถายะพิงค์, 2549) สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในงานยังเป็นปัจจัยแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในงานด้วย (เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2552) นอกจากนี้ความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัวเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงาน เพราะมนุษย์ทุกคนย่อมต้องการที่จะมีเวลาส่วนตัว เพื่อทำในสิ่งที่ตนเองต้องการหรือทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้การดำเนินชีวิตสมดุลกับบทบาทของชีวิตแต่ละคน (จิตตินันท์ เตชะคุปต์, 2548) การที่บุคคลมีความสามารถในการจัดการบริหารรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน สุขภาพ การใช้เวลว่าง ชีวิตครอบครัว และความรับผิดชอบด้านอื่นๆ

ของตัวเองได้อย่างลงตัว ส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน (Beutell, 2006) โดยเฉพาะงานพยาบาลเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติงานหมุนเวียนเป็นผลัดทั้งในและนอกเวลาราชการ ทำให้มีการพักผ่อน การนอนและการดำเนินชีวิต ไม่เป็นเวลา บัณฑิตนี้อาจทำให้เกิดอุปสรรคต่อการใช้ชีวิต และการมีกิจกรรมร่วมกับครอบครัว (Letvak, 2001) สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่พบว่าพยาบาลประจำการมีความคิดเห็นว่าแบบแผนการดำเนินชีวิตที่ไม่คงที่ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและรู้สึกว่าการรับงานรับค่าตอบแทนชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว เช่นเดียวกับ เจริญ ต้นสกุล และคณะ (2550) ที่พบว่า ความสมดุลระหว่าง ชีวิตงานและครอบครัว เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสุขในงาน และจากการศึกษาของ มาลี เกื้อนพกุล, อรอนงค์ ทวนพรมราช, และอภิญา เพียรพิจารณ์ (2552) พบว่า ความสมดุลระหว่าง ชีวิต งาน และครอบครัว มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ มีการให้บริการผ่าตัดในทุกระบบของร่างกาย โดยมีห้องผ่าตัดจำนวน 25 ห้อง และให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ทั้งในและนอกเวลาราชการ โดยเฉพาะนอกเวลาราชการจะเป็นการผ่าตัดสำหรับผู้ป่วยในรายที่ต้องการความเร่งด่วน หรือฉุกเฉิน ภายใต้บริบทภาระหน้าที่ของพยาบาลห้องผ่าตัด เป็นการทำงานในภาวะวิกฤติของผู้ป่วย การผ่าตัดในผู้ป่วยบางรายมีความซับซ้อน ต้องใช้ความชำนาญ และการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว แม่นยำ มีประสิทธิภาพ เป็นงานที่มุ่งความสำเร็จในงานสูง การดูแลผู้ป่วยในระยะก่อนผ่าตัด ระหว่างผ่าตัดและหลังผ่าตัดต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการดูแลผู้ป่วย เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการผ่าตัด อย่างปลอดภัย โรงพยาบาลห้องผ่าตัดจึงเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องทำงานที่มีความซับซ้อนภายใต้ความกดดันเรื่องเวลาต้องทำงานร่วมกับแพทย์ผ่าตัดที่ต้องทำงานแข่งกับเวลาต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม แต่ละหน้าที่ไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพังเช่น ทีมแพทย์ ทีมพยาบาลส่งเครื่องมือ ทีมพยาบาลช่วยเหลือรอบนอก และทีมวิสัญญี ซึ่งการทำงานจะต้องต่อเนื่องไปจนกว่าการผ่าตัดเสร็จสิ้น การมีสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรในทีมจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน นอกจากนี้พยาบาลห้องผ่าตัดยังต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เวรบาย ดึกและวันหยุดราชการ จึงทำให้มีการพักผ่อน การนอน และการดำเนินชีวิต ไม่เป็นเวลา บัณฑิตนี้อาจทำให้เกิดอุปสรรคต่อการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว เพราะการที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องทำงานอย่างมีความสุขด้วย ผลที่ได้ตามมา คือ ลดการลาออก การขาดงาน และผู้ป่วยได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ (Manion, 2005) ซึ่งจากสถิติการลาของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ ในปีงบประมาณ 2556 พบว่ามีจำนวนการลาป่วยมากถึง 635 ครั้ง การลา กิจ 282 ครั้งและมีพยาบาลโอนย้าย รวมถึงลาออก จำนวน 13 คน ทั้งนี้มีความเป็นไปได้ว่าการขาดความสุขในการทำงานอาจเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่ทำให้พยาบาลมีอัตราการลาป่วย ลา กิจ โอนย้าย และลาออกสูง ดังนั้นปัจจัยความสำเร็จในงาน การมีสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว อาจมีความสัมพันธ์กับความสุขของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ สำหรับหน่วยงานเพื่อนำไปใช้ในการวางแผนปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริมให้พยาบาลห้องผ่าตัดทำงานอย่างมีความสุขและลดความเครียดในการทำงาน อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานต่อไป

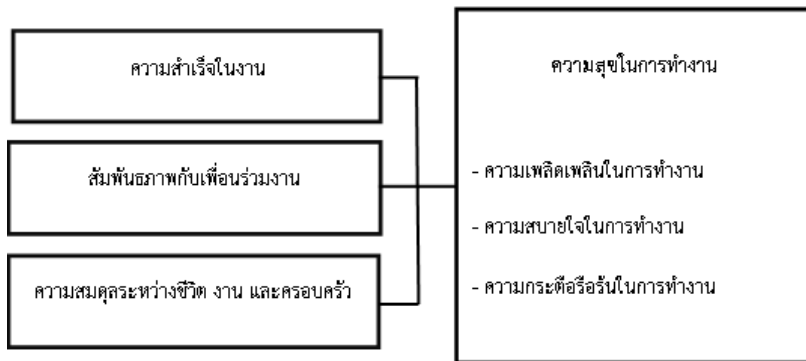
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด รพ.ตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้



กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 2007) โดยความสุขในการทำงานสามารถประเมินได้จากความรู้สึกเพลิดเพลินในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงานและความสบายใจในการทำงาน สำหรับกรอบแนวคิดในเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ได้จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาวิเคราะห์ โดยดูจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน แล้วเลือกศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางขึ้นไป และสอดคล้องกับบริบทในการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด ซึ่งปัจจัยเลือกสรรดังกล่าว ประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในงาน 2) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และ 3) ความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัวกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแสดงเป็นภาพที่ 1 ได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา แบบหาความสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มอย่างง่ายแบบไม่คืนที่ กำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครกซ์และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ระดับ.05 จำนวน 92 คน แต่เพื่อป้องกันข้อมูลที่ครบถ้วนและสูญหาย จึงเพิ่มขนาดเท่ากับจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้รวมทั้งสิ้น 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน จำนวน 10 ข้อ
2. แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาล ซึ่งสร้างจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดความสุขในการทำงานของวาร์ (Warr, 2007) ประกอบไปด้วย ความเพลิดเพลินในการทำงาน ความสบายใจในการทำงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิดจำนวน 16 ข้อ แบ่งเป็นแต่ละหัวข้อ คือ ความเพลิดเพลินในการทำงานจำนวน 5 ข้อ ความสบายใจในการทำงานจำนวน 5 ข้อและความกระตือรือร้นในการทำงานจำนวน 6 ข้อ คำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จาก 1คือเห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง 5เห็นด้วยมากที่สุด เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน คิดคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับคือ 4.21 - 5.00 ระดับความสุขมากที่สุด 3.41 - 4.20ระดับความสุขมาก 2.61 - 3.40 ระดับความสุขปานกลาง 1.81 - 2.60 ระดับความสุขน้อยและ 1.00 - 1.80 ระดับความสุขน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามความคิดเห็นต่อบัณฑิตที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสร้างจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยการนำบัณฑิตที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมมาวิเคราะห์ แล้วเลือกศึกษาเฉพาะบัณฑิตที่สอดคล้องกับบริบทในการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด ซึ่งบัณฑิตเลือกสรรดังกล่าวประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน จำนวน 11 ข้อ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานจำนวน 13 ข้อและด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัวจำนวน 6 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด มีคำตอบให้เลือกตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) เป็น 5 ระดับ โดยกำหนดคะแนนความคิดเห็น 5 ระดับ จาก 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง 5 เห็นด้วยมากที่สุด เกณฑ์ในการแปลผลคะแนน คิดคะแนนเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ คือ 4.21 - 5.00 ระดับความคิดเห็นมากที่สุด 3.41 - 4.20 ระดับความคิดเห็นมาก 2.61 - 3.40 ระดับความคิดเห็นปานกลาง 1.81 - 2.60 ระดับความคิดเห็นน้อยและ 1.00 - 1.80 ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาล และแบบสอบถามบัณฑิตที่มีความสัมพันธ์ต่อความสุขในการทำงานที่พัฒนาขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 4 ท่าน ได้แก่ อาจารย์ด้านการบริหารการพยาบาล และด้านการพยาบาล ศัลยศาสตร์ จำนวน 2 ท่าน และผู้ตรวจการพยาบาล จำนวน 1 ท่าน และวิสัญญีพยาบาล จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงของด้านเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ สามารถสื่อความหมายได้ชัดเจนตรงตามที่ต้องการสอบถาม และครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ศึกษาได้ค่า CVI เท่ากับ 0.95 จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการห้องผ่าตัด จำนวน 20 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง หลังจากนั้นจึงนำวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งหนังสือถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อขออนุญาตและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล หลังจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย ให้การรับรองโครงการวิจัย
2. ผู้วิจัยเข้าพบหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าห้องผ่าตัด และพยาบาลกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้จำนวน 111 คน พร้อมแบบสอบถามที่ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพในระดับที่ยอมรับได้ เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมการวิจัย และขอความร่วมมือในการทำวิจัย
3. ผู้วิจัยนัดหมายรับแบบสอบถามกลับคืนภายใน 2 สัปดาห์ หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทั้งหมด 108 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.29 และนำแบบข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย

ผู้วิจัยได้แนบรายละเอียดในเรื่องการแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยในแบบสอบถาม ขอความร่วมมือในการทำแบบสอบถามด้วยความสมัครใจ ไม่มีการบังคับ นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถขอถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ตามมา โดยข้อมูลทุกอย่างที่ได้จากการศึกษาจะเก็บไว้เป็นความลับและไม่เปิดเผยต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอผลการศึกษามาในลักษณะภาพรวม และนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูป ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของบัณฑิตด้านความสำเร็จในงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลห้องผ่าตัด รพ. ตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน



ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดในโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ มีอายุช่วง 22-56 ปี อายุเฉลี่ย 35.25 ปี (S.D.=10.34, Max=57, Min=22) ร้อยละ 64.49 สถานภาพโสด ร้อยละ 30.84 สถานภาพสมรส ร้อยละ 78.50 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ ร้อยละ 21.50 ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้าทีม ร้อยละ 49.5 มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 50.5 มีประสบการณ์การทำงาน 2-5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 95.33 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 4.67 มีระดับการศึกษาขั้นสูงสุดระดับปริญญาโท และมีสถานภาพปัจจุบันเป็นข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้คณะแพทยศาสตร์ ร้อยละ 30.84, 41.12, และ 28.04 ตามลำดับ มีรายได้เฉลี่ย 34,809 บาท /คน (S.D.=12,263.18, Max=80,000, Min=15,000)

ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้โดยรวมในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับสูงที่สุดคือ ท่านเต็มใจปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางมี 3 ลำดับคือ คือ ท่านทำงานโดยมีความรู้สึกไม่ถูกกดดันและมีอิสระในการตัดสินใจ ท่านไม่รู้สึกไม่วิตกใดๆในการทำงาน และท่านทำงานโดยปราศจากความเครียด ($\bar{X} = 3.14$, S.D.= 0.87; $\bar{X} = 3.07$, S.D.= 0.79; $\bar{X} = 2.91$, S.D.= 0.79) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (N = 108 คน)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน	3.57	0.70	มาก
ด้านความสบายใจในการทำงาน	3.24	0.62	ปานกลาง
ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน	3.82	0.66	มาก
โดยรวม	3.56	0.58	มาก

สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้ พบว่าทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.001 อยู่ในระดับสูงทั้งหมด ไม่ว่าจะปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว ($r = 0.776$, $r = 0.585$, $r = 0.662$, $p < .001$) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างปัจจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (N = 108 คน)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน	ความสุขในการทำงาน	
	r	ระดับ
ความสำเร็จในการทำงาน	0.776**	สูง
สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	0.585**	สูง
ความสมดุลระหว่างชีวิต งานและครอบครัว	0.662**	สูง

** p < 0.001

อภิปรายผล

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคใต้

ความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.58) อาจเนื่องจากองค์ประกอบของความสุขด้านความเพลิดเพลินในการทำงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน อยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกยินดี เต็มใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ชอบและถูกใจในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.74; $\bar{X} = 3.64$, S.D. = 0.73 ตามลำดับ) ทั้งนี้เนื่องจากฝ่ายบริการพยาบาลดำเนินการจัดอัตราค่าจ้างให้แต่ละหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้พยาบาลสามารถเลือกไปปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ ตามความชอบและถนัดของแต่ละคน จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างได้ทำงานที่ตนเองชอบทำให้เกิดความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับที่ณัฐฉิ พงศ์ศิริ (2557) กล่าวว่า บุคคลจะทำงานด้วยความสุข ถ้าได้ทำงานที่ชอบปราศจากแรงกดดันในงาน ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างให้ความเห็นว่ามีความเต็มใจปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น รู้สึกว่าอยากทำงานและไม่ขาดงานเมื่อไม่จำเป็น มีการเตรียมตัวล่วงหน้าก่อนการทำงาน อยู่ในระดับมาก-มากที่สุดด้วย ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.72; $\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.86; $\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.71 ตามลำดับ) นอกจากนี้โรงพยาบาลมีนโยบายการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมผ่านคณะกรรมการห้องผ่าตัด (OR committee) มีการกระจายอำนาจจากผู้บริหารระดับสูงสู่ผู้บริหารระดับล่าง และผู้ปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ เสริมสร้างให้หน่วยงานเป็นแหล่งเรียนรู้ และสนับสนุนให้มีการดูแลผู้ป่วยร่วมกันแบบสหสาขาวิชาชีพ ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างทำงานด้วยความสบายใจไม่เครียดและมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของประทุมทิพย์ เกตุแก้ว (2551) และเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่พบว่าความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้เมื่อพิจารณาด้านความกระตือรือร้นในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะข้อที่ท่านเต็มใจปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น พบว่ามีค่าคะแนนสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.21$; S.D. = 0.72) อาจเนื่องจากทางโรงพยาบาลมีระบบการพัฒนาการบริการทางการแพทย์ให้สู่ความเป็นเลิศ มีการส่งเสริมการพัฒนางานประจำไปสู่งานวิจัย (โครงการ R2R) การสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และจัดให้มีเวทีวิชาการเพื่อนำเสนอผลงานทั้งงานวิจัยและนวัตกรรม อีกทั้งส่งเสริมให้ไปเสนอผลงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการนำเสนอโครงการใหม่ๆ ที่นำมาพัฒนาหน่วยงาน โดยมีรางวัลสูงใจสำหรับผลงานดีเด่น ทำให้บุคลากรกระตือรือร้นสร้างสรรค์ผลงานหรือนวัตกรรมใหม่ๆ ให้แก่หน่วยงาน เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีการกระตุ้นความกระตือรือร้นในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข เพราะความกระตือรือร้นช่วยให้งานสำเร็จ มีพลังและมีแรงบันดาลใจในการทำงานและเป็นเคล็ดลับการทำงานให้มีความสุข (กิตานัล กังแฮ, 2559)

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว กับความสุขในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .001 ($r = .776$) เนื่องจากพยาบาลห้องผ่าตัดต้องดูแลผู้ป่วยระยะก่อนผ่าตัด ระหว่างผ่าตัดและหลังผ่าตัด ด้วยลักษณะงานซับซ้อน ภายใต้ภาวะกดดัน เป็นการทำงานที่มีความท้าทาย เมื่อการผ่าตัดผ่านสำเร็จผู้ป่วยปลอดภัย ไม่มีอุบัติเหตุการผ่าตัดผิดคน ผิดข้าง (โรงพยาบาลสงขลานครินทร์, 2559) ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าตนเองประสบความสำเร็จในงานที่ปฏิบัติ ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน (เนตรสวรรค์ จินตนาวัล, 2553) ซึ่งความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (พิรญาณ รัตน์หม่อม, 2556) นอกจากนี้ Espeland (2006) กล่าวว่าพยาบาลวิชาชีพด้วยความคาดหวังว่าจะสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย อย่างมีคุณภาพ การได้ใช้ความเชี่ยวชาญอย่างเต็มที่ลงมือปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ทำให้รับรู้



ถึงความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชมน วรณพิมพ์ (2553) ที่พบว่า การที่พยาบาลสามารถจัดการกับงานได้ เมื่อผลงานออกมาดี พยาบาลก็เกิดความภูมิใจและอิ่มเอมใจ และจากการศึกษาของแมนเนียน (Manion, 2003) พบว่า การประสบความสำเร็จในงานทำให้พยาบาลรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในผลของการปฏิบัติงาน ดังนั้นความสำเร็จของงานจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานสอดคล้องกับการศึกษาของเบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่พบว่าด้านความสำเร็จของงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานเช่นกัน

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ <0.001 อยู่ในระดับสูง ($r=0.585, p < .001$) แสดงว่าพยาบาลห้องผ่าตัดมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและทีมบุคลากรอื่นๆ สอดคล้องกับข้อมูลของโรงพยาบาล สงขลาครินทร์ (2559)(ก) พบว่า ความพึงพอใจ ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานของพยาบาลห้องผ่าตัดการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานอย่างราบรื่นอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.96$ S.D.=.57) ซึ่งเป็นผลมาจากระบบของหน่วยงานที่มีการประชุมร่วมของทีมงานทุกเดือนเพื่อสรุปปัญหาและหาแนวทางการแก้ไขในการทำงาน เช่น การจัดโครงการสัมมนาเรื่องแนวทางการจัดระบบการฝึกปฏิบัติงานของพยาบาลใหม่ และการจัดอัตรากำลังสำหรับพยาบาลห้องผ่าตัด ทั้งยังมีโครงการเชื่อมความสัมพันธ์ในหน่วยงานผ่านการจัดกิจกรรมสัมมนาออกสถานที่ การจัดกิจกรรมกีฬาสำหรับพยาบาลห้องผ่าตัดและวิสัญญี และการจัดกิจกรรมในโอกาสปีใหม่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการศึกษาของจิราภรณ์ กุสมบุญรัตน์ (2556) ที่พบว่า งานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นตลอดเวลาทั้งภายในและภายนอกแผนกไม่สามารถทำงานตามลำพังผู้เดียว การได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการทำงานโดยการมีส่วนร่วม หรือมีเพื่อนร่วมงานคอยเป็นกำลังใจนำไปสู่ความสุขในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้เกิดความไว้วางใจที่ต่อเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข พยาบาลห้องผ่าตัดต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาระหน้าที่ซับซ้อน ร่วมกับ ทีมแพทย์ ทีมพยาบาลส่งเครื่องมือ ทีมพยาบาลช่วยเหลือรอบนอกและทีมวิสัญญี ต้องประสานงานและมีสัมพันธภาพกับบุคลากรร่วมงาน อันปฏิบัติงานเกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลา การที่แพทย์ผ่าตัดและหัวหน้างาน เข้าใจในภาระงานสามารถให้ความช่วยเหลือ แนะนำและเป็นที่ยอมรับที่ดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ส่งผลดีต่อบรรยากาศในการทำงาน ช่วยให้การงานราบรื่น ประสบความสำเร็จและมีความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกับที่ ว.วชิรเมธี (2553) กล่าวว่า อย่ามัวแต่ทำงานจนหลงลืมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเพราะไม่มีใครเก่งอยู่ได้คนเดียว แท้ที่จริงเราจะต้องอาศัยผู้ร่วมงานจากทุกฝ่ายมารวมกันทำให้งานสำเร็จ จากดัชนีชี้วัดความสุขในการทำงาน(Chuintento, 2007) พบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากที่สุดอันดับแรกมาจากเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตร และให้การสนับสนุน ผลจากการศึกษาครั้งนี้สนับสนุนแนวคิดของวาร์ (Warr, 2007) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะช่วยให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นดีจะทำให้มีความสุขในการทำงาน ส่วนพยาบาลที่มีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นไม่ดี จะทำให้ความสุขในการทำงานลดลง

ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.001 อยู่ในระดับสูง ($r = 0.662, p < .001$)) แสดงว่าพยาบาลห้องผ่าตัดมีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัวเป็นอย่างดีโดยเฉพาะเมื่อพิจารณาข้อมูลพบว่า ในหัวข้อที่เมื่อท่านประสบกับปัญหาในการทำงาน สมาชิกในครอบครัวคอยเป็นกำลังใจให้ท่านเสมอ และสมาชิกในครอบครัวภูมิใจในงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับสูงมาก ($\bar{X} = 4.36, S.D.= 0.79, \bar{X} = 4.47, S.D.= 0.66$)) ซึ่งเป็นผลจากการที่ห้องผ่าตัดมีการจัดตารางกรขึ้นทำงานแบบเหลื่อมเวลา การเปิดโอกาสให้ชอลาพักผ่อนล่วงหน้า 3 เดือน ทำให้พยาบาลห้องผ่าตัดสามารถจัดสรรเวลาดูแลครอบครัวและการทำงานได้อย่างลงตัว สอดคล้องกับผลการเก็บข้อมูลของโรงพยาบาลสงขลาครินทร์ (2559)(ข) พบว่าความพึงพอใจด้านระบบเกี่ยวกับวันลาประเภทต่างๆมีความเหมาะสม ($\bar{X}=4.00,$

S.D.=.55) การจัดที่พักให้อยู่ใกล้สถานที่ทำงาน แม้มีงานด่วนฉุกเฉินหรือจำเป็นต้องทำงานนอกเวลา ก็ทำให้สะดวกและปลอดภัยในการเดินทาง จากผลการเก็บข้อมูลของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ (2559) พบว่า ความพึงพอใจด้านสวัสดิการด้านที่พักอาศัยที่ได้รับความนิยมเหมาะสม ($\bar{X}=3.00$, S.D.=1.11) นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ของหน่วยงานร่วมกับครอบครัว ทำให้ส่งผลต่อความสมดุลด้านการทำงานและครอบครัวมากขึ้น จากผลการศึกษาของปริญดา สมควร (2557) พบว่า การจัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงานและการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมเพียงพอทำให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานช่วยทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อหน่วยงานและงานที่ทำ สอดคล้องกับที่ ญัฐวุฒิ พงศ์สิริ (2557) กล่าวว่า เมื่อบุคคลปฏิบัติหน้าที่ในที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เมื่อกลับไปบ้านปฏิบัติหน้าที่ในครอบครัวอย่างเต็มที่ ขณะเดียวกันสามารถแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวอื่นๆ เช่น การทำงานอดิเรกที่ชอบ การอ่านหนังสือเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การออกกำลังกาย การมีสันทนาการในกลุ่มเพื่อนๆ การไปพักผ่อนกับครอบครัว จะทำให้บุคคลผู้นั้นรู้สึกว่าการดำเนินไปอย่างมีความสุข จากการศึกษพบว่าในกลุ่มพยาบาลที่มีอายุงาน 20 ปีขึ้นไป หรือมีอายุ 41 ปีขึ้นไป ที่หน่วยงานมีนโยบายให้ไม่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในเวรยาม-ดึก ทำให้การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.98$; S.D. = 0.68) และในกลุ่มที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี หรือมีอายุ 20-30 ปีพบว่าความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.83$; S.D.=0.73) เช่นกัน อาจเนื่องจากกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ยังไม่มีการแต่งงาน ยังทุ่มเทการทำงานได้โดยไม่มีอุปสรรค เมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าการทำงานของท่านไม่ได้ทำให้ท่านมีเวลาในการทำกิจกรรมกับครอบครัวลดลง เช่นการรับประทานอาหารร่วมกัน ใช้เวลาพูดคุย หรือพักผ่อนหย่อนใจร่วมกัน ท่านมีเวลาเพียงพอที่จะแสดงบทบาท สามี ภรรยา บิดา มารดาหรือบุตรที่ดีได้ และการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและครอบครัวมีค่าคะแนนในระดับสูง ($\bar{X}=3.42$; S.D.=1.09, $\bar{X}=3.56$; S.D.=0.96 และ $\bar{X}=3.57$; S.D.=0.88) ตามลำดับ ดังที่บูเทล (Beutell, 2006) กล่าวว่า การที่บุคคลสามารถจัดการกับความขัดแย้งทั้งในเรื่องของบทบาทและเวลา และสามารถจัดเวลาให้กับกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมจะทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองสามารถควบคุมสถานการณ์ในชีวิตได้ ดังนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัวจึงส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยด้านครอบครัวหรือจากการที่ครอบครัวช่วยสนับสนุนในการบริหารจัดการบทบาทในการทำงานและบทบาทในครอบครัวได้อย่างลงตัวและสมดุล สอดคล้องกับผลการศึกษาของอมรรัตน์ แก้วทวี (2555) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคใต้สามารถบริหารจัดการรักษาสมดุลของการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้การดำเนินชีวิตราบรื่นและปฏิบัติงานได้สำเร็จตามที่กำหนด ขณะที่การศึกษาของสุวิมล บัวผัน (2554) พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์อยู่ในระดับมากเนื่องจากการบริหารจัดการเวลาให้กับครอบครัวที่ดี และได้รับการสนับสนุน ได้กำลังใจจากคนในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ

สรุป

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยทั้งด้านความสำเร็จในการทำงานสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด แสดงให้เห็นว่าห้องพยาบาลห้องผ่าตัดทำงานอย่างมีความสุขได้ภายใต้ระบบบริหารที่ให้ความสำคัญกับบุคคล การมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ระบบของหน่วยงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม การเปิดโอกาสสร้างสรรค์การทำงานมีส่วนร่วม และการสร้างขวัญกำลังใจ ขณะที่ด้านสมาชิกครอบครัวพยาบาลห้องผ่าตัดมีส่วนสำคัญในการจัดสรรเวลางานกับชีวิตส่วนตัว



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

โรงพยาบาลควรรักษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โดยส่งเสริมปัจจัยการสร้างความสำเร็จในงาน ผ่านรูปแบบกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เช่น การจัดสถานที่สำหรับการออกกำลังกายภายในหน่วยงาน นอกจากส่งเสริมสุขภาพทางกาย ยังต้องคำนึงถึงมิติด้านจิตใจ สามารถสานต่อในการจัดกิจกรรมแข่งกีฬาประจำปี กิจกรรมสังสรรค์นันทนาการ ผู้กิจกรรมพัฒนาจิตเพื่อความสุขในระดับที่ยกสูงขึ้นอาจจัดศิลปะและดนตรีมาช่วยเป็นส่วนหนึ่งในการบำบัดผ่อนคลายงานอันเคร่งเครียด นอกจากนี้การจัดอบรมหลักสูตรสมาธิภาวนาก็เป็นหนทางที่สอดคล้องกัน ขณะเดียวกันการสร้าง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและครอบครัว ด้วยการจัดระบบสวัสดิการในการทำงานของหน่วยงานอย่างเหมาะสม ตลอดจนบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิต งาน และครอบครัว อันจะส่งผลให้พยาบาลห้องผ่าตัดทำงานอย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเพื่อให้มีข้อมูลที่ชัดเจน และสามารถนำไปวางแผนพัฒนาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด ให้มากขึ้น และจัดทำวิจัยในเชิงปฏิบัติการ โดยให้พยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงานเพื่อพัฒนาและส่งเสริมความสุขในการทำงานให้เพิ่มขึ้นต่อไป

รายการอ้างอิง

- กิตานัล กังแฮ. (2559). **10 เคล็ดลับการทำงานให้มีความสุข**. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content>.
- จิราภรณ์ กุศลบุญรัตน์. (2556). **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2548). **ชีวิตครอบครัว. เอกสารการสอนชุดวิชาทักษะชีวิต: Life skills หน่วยที่ 8-15** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช.
- เจริญ ต้นสกุล และคณะ. (2550). **ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์ (วัดไร่ขิง)**. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2560, จาก http://www.smsmba.ru.ac.th/index_files/AEC/Group1.pdf.
- ณรงค์ หลีกคำจร. (2547). **ทำงานอย่างไรให้มีความสุข. วารสารกรมประชาสัมพันธ์, 9(102), 15-16.**
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2557). **การสร้างความสุขในการทำงาน. HR Magazine, 12(141), 29-31.**
- รัชมน วรธนพิมพ์. (2553). **ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยภายใต้กำกับของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภขมื่น พ้าไกล. (2553). **ศิลปะแห่งการครองชีวิตในแง่ของการทำงาน “การบรรยายธรรมของท่านพุทธทาสภิกขุ”**. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กุมภาพันธ์ 2560 จาก <http://www.prd.go.th>.
- เนตรสวรรค์ จินตนาถลี. (2553). **ความสุขของการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ปรีณดา สมควร. (2557). **ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง**. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาลงานการพยาบาลผัดตัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชญานันท์ รัตน์นาม. (2556). **ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. สงขลา : สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- มาลี เกื้อนพกุล, อรอนงค์ ทวนพรมราช และอภิญา เพียรพิจารณ์. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ**, 25(1), 4-19.
- โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. (2559 ก). **รายงานดัชนีชี้วัดห้องผัดตัดปีงบประมาณ ตค.58-กย.59**. สงขลา: โรงพยาบาลสงขลานครินทร์.
- โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. (2559 ข). **ฝ่ายบริการพยาบาล :รายงานสรุปความพึงพอใจในงานห้องผัดตัด ประจำปี 2558-2559**. สงขลา: โรงพยาบาลสงขลานครินทร์.
- ลดาวลัย รววมเมฆ. (2544). ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในนางบริการพยาบาล. **วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 13(1), 17-23.
- ว. วชิรเมธี. (2553). **ทำงานอย่างไรให้มีความสุข** ข้อคิดจาก ว. วชิรเมธี. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560, จาก <http://highlight.kapook.com/view/45089>.
- วุฒิมงคล ภาวะพิงค์. (2549). **อยู่อย่างไรให้เป็นสุข**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สุวิมล บัวผัน. (2554). **ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์**. สารนิพนธ์หลักสูตรพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรรัตน์ แก้วทวี. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตและการทำงาน ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรทัย อินปิ่น. (2553). **ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Beutell, N. (2006). **Life satisfaction**. Retrieved August 20, 2016, from http://wfnetwork.bc.edu/encyclopedia_template.php?id=3283.
- Chiumento. (2007). **Happiness at Work Index; research report 2007**. Retrieved August 20, 2016, from <http://www.chiumento.co.uk/infospace>.
- Espeland, K.E. (2006). Overcoming burnout: How to revitalize your career. **The Journal of continuing Education in Nursing**, 37(4), 178-186.



- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?. **Harvard Business Review**, **46**(1), 53-62.
- Kerns, C. D. (2008). Putting performance and happiness together in the workplace. **Graziadio Business Review**, **11**(1). Retrieved January 20, 2016, from <http://gbr.pepperdine.edu/2010/08/putting-performance-and-happiness-together-in-the-workplace/>.
- Ketchian, L., (2003). **Happiness at work**. Retrieved January 20, 2016, from <http://www.Happiness Club.com>.
- Krejcie, V. R., & Morgan, W. D. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and Psychological Measurement**, **30**(3), 607-610.
- Letvak, S. (2001). Nurse as working women. **AORN Journal**, **73**(3), 675-678, 680-682.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. **Journal of Nursing Administration**, **33**(12), 652-655.
- Manion, J. (2005). The business case for happiness. **Nevada RNformation**, (November 2005-January 2006), 23-24.
- Warr, P. (2007). **Work, happiness, and unhappiness**. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.