

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
เวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุข และปัจจัยที่
เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน
โดยผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น 2 ส่วนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำแบบสำรวจระดับความสุขในการทำงาน จำนวน
ทั้งหมด 61 คน ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลา
การทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ ความพอเพียงของรายได้ ตำแหน่ง

1.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ความหมาย ความสำคัญของความสุขในการ
ทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 31 คน

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างทำแบบสำรวจระดับความสุข และสัมพันธ

ข้อมูลส่วนบุคคล	การสำรวจความสุข(n=61)		การสัมภาษณ์(n=31)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ				
ชาย	1	1.64	1	3.22
หญิง	60	98.36	30	96.77
อายุ				
20-30 ปี	28	45.9	17	54.84
31-40 ปี	9	14.75	5	16.13
มากกว่า 40 ปี	24	39.34	9	29.03
วุฒิการศึกษา				
ปริญญาตรี	55	90.2	29	93.55
ปริญญาโท	6	9.8	2	6.45
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน				
หอผู้ป่วยนอก	10	16.4	3	9.67
หอผู้ป่วยพิเศษ	19	31.1	9	29.03
หอผู้ป่วยสามัญ	14	23	8	25.80
หอผู้ป่วยวิกฤติ	9	14.8	7	22.58
หน่วยไตเทียม	4	6.6	3	9.67
โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล	5	8.2	1	3.22
ระยะเวลาทำงาน				
มากกว่า10 ปี	28	45.9	12	38.71
1-5 ปี	24	39.4	12	38.71
น้อยกว่า 1 ปี	7	11.5	5	16.13
6-10 ปี	2	3.3	2	6.45
สถานภาพสมรส				
โสด	44	79.1	21	67.75
คู่ สมรส	13	21.3	9	29.03
หม้าย /หย่า /แยก	4	6.6	1	3.22

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	การสำรวจความสุข (N=61)		การสัมภาษณ์(N=31)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
รายได้				
20,001 – 30,000	20	32.8	7	22.57
30,001 – 40,000	24	39.4	15	48.37
40,001 -50,000	15	24.6	8	25.8
>50,000	2	3.3	1	3.26
ความพอเพียงของรายได้				
พอใช้และเหลือเก็บ	35	57.4	19	61.29
พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ	26	42.6	12	38.71
ตำแหน่ง				
พนักงานมหาวิทยาลัย	56	91.8	30	96.77
ข้าราชการ	3	4.9	1	3.23
ลูกจ้างชั่วคราว	2	3.3	-	-

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพยาบาลวิชาชีพเกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 98.36) พยาบาลวิชาชีพเกือบครึ่งหนึ่ง คือกลุ่มช่วงอายุ 20-30 ปี (ร้อยละ 45.9) และที่อยู่ในช่วงมากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 39.34) ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.2) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ร้อยละ 9.8 เกือบทั้งหมดมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ยังคงสภาพข้าราชการ เพียงร้อยละ 4.9 เกือบครึ่งหนึ่ง เป็นกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 45.9) และรองลงมา คือกลุ่มที่มีอายุงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 39.4) และกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี (ร้อยละ 11.5) ในส่วนของรายได้ พบว่า มากกว่า หนึ่งในสาม คือกลุ่มที่มีรายได้มากที่สุดคือ 30,001 – 40,000 บาท (ร้อยละ 39.4) กลุ่มรายได้ ในช่วง 20,000-30,000 (ร้อยละ 32.8) และกลุ่มที่มีรายได้ถึง 40,001-50,000 บาท (ร้อยละ 24.6) ส่วนใหญ่ สถานภาพโสด (ร้อยละ 79.1) สมรส (ร้อยละ 21.3) ความพอเพียงของรายได้ พบว่า ที่มี ความเพียงพอของรายได้ พอใช้และเหลือเก็บ มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 57.4) ในขณะที่กลุ่มพอใช้แต่ไม่ เหลือเก็บ (ร้อยละ 42.6) โดยไม่พบกลุ่มที่ไม่พอใช้และเป็นหนี้เลย และ เกือบทั้งหมด อยู่ใน สถานภาพพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน จากหน่วยงานต่างๆ โดยมีผู้ให้ข้อมูลที่เป็นเพศชาย เพียงคนเดียว และอยู่

ในกลุ่มช่วงอายุ 20-30 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 54.83) รองลงมาคือกลุ่มอายุ มากกว่า 40 ปี (ร้อยละ 29.03) ด้านสถานภาพสมรส กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นโสด (ร้อยละ 67.75) ผู้ที่สมรสแล้ว (ร้อยละ 29.03) มีเพียงท่านเดียว ที่อยู่ในสถานภาพหม้าย/หย่า /แยกกันอยู่ รายได้ส่วนใหญ่ของผู้ให้สัมภาษณ์ อยู่ในช่วง 30,001-40,000 บาท (ร้อยละ 48.37) สำหรับกลุ่มที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 40,001 -50,000 บาท อยู่ในระดับพอๆกัน และพบว่า มากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง มีรายได้ที่พอใช้และมีเก็บ คิดเป็นร้อยละ 61.29 แต่ก็มีกลุ่มตัวอย่างที่รายได้พอใช้แต่ไม่พอเก็บส่วนหนึ่ง (ร้อยละ 38.71)

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน โดยการใช้แบบวัดความสุขด้วยตนเอง (Happinometer) (ฉบับเผยแพร่) ของ ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต (2555) เพื่อการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน

ตารางที่ 4.2 ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนโดยรวม และรายด้าน

มิติความสุข	$\bar{x}$	S.D	Min	Max	ระดับความสุข
ด้านจิตวิญญาณ	73.93	11.47	50	100	มีความสุข
ด้านน้ำใจ	71.76	9.03	52.78	100	มีความสุข
ด้านสุขภาพกาย	62.29	11.95	35	90	มีความสุข
ด้านเฝ้าหาความรู้	62.29	12.42	41.67	91.67	มีความสุข
ด้านสังคม	62.02	10.97	37.5	87.5	มีความสุข
ด้านการเงิน	61.11	13.72	25	100	มีความสุข
ด้านการงาน	58.44	11.29	26.67	80	มีความสุข
ด้านครอบครัว	55.19	19.13	16.67	100	มีความสุข
ด้านผ่อนคลาย	53.36	11.53	30	80	มีความสุข
ความสุขโดยรวม	62.53	7.05	43.18	83.18	มีความสุข

จากตารางที่ 4.2 ความสุขในการทำงานโดยรวม ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน พบว่า ความสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 62.53$ S.D.7.05)

โดยความสุขด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ความสุขด้านจิตวิญญาณ ($\bar{x}$ 73.93 S.D 11.47) รองลงมา ได้แก่ ความสุขด้านน้ำใจ ($\bar{x}$ 71.76 S.D 9.03) และลำดับที่สาม ได้แก่ ความสุขด้านสุขภาพกาย ซึ่งมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{x}$ 62.29 S.D.11.95) และความสุขด้านเฝ้าหาความรู้ ($\bar{x}$ 62.29 S.D.12.42) โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดสามอันดับสุดท้าย ได้แก่ ความสุขด้านการงาน ($\bar{x}$ 58.44 S.D.11.29) ความสุขด้านครอบครัว ($\bar{x}$ 55.19 S.D.19.13) และความสุขด้านผ่อนคลาย ($\bar{x}$ 53.36 S.D. 11.53)



ตารางที่ 4.3 ความสุขในการทำงานรายด้านจำแนกตามหน่วยงาน (n=61)

ระดับความสุข	โตเทียม		หอผู้ป่วยนอก		หอผู้ป่วยพิเศษ		หอผู้ป่วยวิกฤติ		หอผู้ป่วยสามัญ		โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล		รวมทุกหอผู้ป่วย
ด้านจิตวิญญาณ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	(ร้อยละ)
มีความสุข	3	75	3	30	8	42.1	7	77.77	8	57.14	1	20	30(49.2)
มีความสุขอย่างยิ่ง	1	25	7	70	11	57.9	2	22.22	6	42.85	4	80	31(50.8)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านน้ำใจ													
มีความสุข	3	75	3	30	13	68.42	7	77.77	9	64.28	4	80	39 (63.9)
มีความสุขอย่างยิ่ง	1	25	7	70	6	31.57	2	22.22	5	35.78	1	20	22(36.1)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านเฝ้าหาความรู้													
ไม่มีความสุข	0	0	0	0	0	0	1	11.11	0	0	3	60	4(6.6)
มีความสุข	4	100	7	70	17	89.47	4	44.44	10	71.4	0	0	42(68.9)
มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0	3	30	2	10.53	4	44.44	4	28.6	2	40	15(24.6)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านสังคม													
ไม่มีความสุข	1	25	0	0	0	0	2	22.22	0	0	3	60	6(9.8)
มีความสุข	2	50	9	90	15	79.05	5	55.55	10	71.43	2	40	43(70.5)
มีความสุขอย่างยิ่ง	1	25	1	10	4	21.15	2	22.22	4	28.57	0	0	12(19.7)

ระดับความสุข	โตเทียม		หอผู้ป่วยนอก		หอผู้ป่วยพิเศษ		หอผู้ป่วยวิกฤติ		หอผู้ป่วยสามัญ		โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล		รวมทุกหอผู้ป่วย
ด้านสุขภาพกาย	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	(ร้อยละ)
ไม่มีความสุข	0	0	2	20	2	10.5	1	11.1	1	7.1	1	20	7(11.5)
มีความสุข	3	75	6	60	16	84.2	5	55.6	11	78.5	2	40	43(70.5)
มีความสุขอย่างยิ่ง	1	25	2	20	1	5.2	3	33.3	2	14.3	2	40	11 (18)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านการเงิน													
ไม่มีความสุข	0	0	4	40	3	15.78	0	0	0	0	0	0	7(11.5)
มีความสุข	4	100	6	60	14	73.68	6	66.66	12	85.71	4	80	46(75.4)
มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0	0	0	2	10.52	3	33.33	2	14.28	1	20	8(13.1)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านกรงาน													
ไม่มีความสุข	1	25	1	10	2	10.52	3	33.33	2	14.28	1	20	10(16.4)
มีความสุข	3	75	9	90	15	78.94	6	66.66	11	78.57	3	60	47(77)
มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0	0	0	2	10.52	0	0	1	7.14	1	20	4(6.6)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านครอบครัว													
ไม่มีความสุขมาก	0	0	0	0	1	7.14	0	0	1	7.14	0	0	2(3.3)
ไม่มีความสุข	1	25	3	30	6	31.57	6	66.66	7	50	0	0	23(37.7)
มีความสุข	3	75	3	30	7	36.84	2	22.22	5	35.71	2	40	22(36.1)

ระดับความสุข	ไต่เตี้ยม		หอผู้ป่วยนอก		หอผู้ป่วยพิเศษ		หอผู้ป่วยวิกฤติ		หอผู้ป่วยสามัญ		โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล		รวมทุกหอผู้ป่วย
ด้านครอบครัว (ต่อ)	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	(ร้อยละ)
มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0	4	40	5	26.3	1	11.11	1	7.14	3	60	14(23)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ด้านผ่อนคลาย													
ไม่มีความสุข	1	25	2	20	6	31.6	4	44.4	6	42.9	1	20	20(32.8)
มีความสุข	3	75	8	80	10	52.6	5	55.7	8	57.1	4	80	38(62.3)
มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0	0	0	3	15.8	0	0	0	0	0	0	0
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)
ความสุขโดยรวม													
ไม่มีความสุข	0	0	0	0	1	5.26	0	0	0	0	0	0	1(1.63)
มีความสุข	4	100	10	100	17	89.47	8	88.89	13	92.85	5	100	57(93.44)
มีความสุขอย่างยิ่ง	0	0	0	0	1	5.26	1	11.11	1	7.14	0	0	3(4.92)
รวม	4	100	10	100	19	100	9	100	14	100	5	100	61(100)

ตารางที่ 4.4 ความสุขรายด้านของทุกหน่วยงาน

มิติความสุข	หอผู้ป่วยนอก		ไตเทียม		วิกฤติ		พิเศษ		สามัญ		รร.ผช		โดยรวม	
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D
ด้านสุขภาพ	63	13.78	65.83	7.07	62.27	14.57	59.52	10.27	62.18	10.87	65	18.70	62.29	11.95
ด้านผ่อนคลาย	54.16	11.78	47.5	9.46	49.54	13.41	55.95	11.81	51.56	11.02	57.14	10.36	53.36	11.53
ด้านน้ำใจ	76.38	5.88	67.12	8.78	71.46	8.89	72.48	9.34	73.43	8.55	63.89	11.35	71.76	9.03
ด้านจิตวิญญาณ	78.75	11.59	66.66	11.08	73.18	7.94	74.28	13.66	72.5	11.39	78.57	7.58	73.93	11.47
ด้านครอบครัว	64.58	19.32	50	6.80	49.99	23.93	56.95	19.75	47.91	15.39	71.42	9.50	55.19	19.13
ด้านสังคม	63.19	6.93	59.02	14.97	58.71	13.78	63.68	10.16	65.88	10.77	55.35	11.78	62.02	10.97
ด้านความรู้	61.11	11.14	54.16	4.80	69.69	15.08	62.69	10.51	64.06	11.60	55.95	18.25	62.29	12.42
ด้านการเงิน	50.52	14.37	60.41	9.37	65.34	15.86	60.11	15.50	66.59	7.51	66.96	10.45	61.11	13.72
ด้านการงาน	59.30	7.61	56.11	11.38	54.16	10.86	59.12	11.96	58.23	12.78	61.42	12.66	58.44	11.29
ความสุขโดยรวม	63.78	4.95	60	5.9	61.77	8.55	63.03	8.13	63.43	6.69	63.05	6.68	62.53	7.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า

ความสุขด้านจิตวิญญาณมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด โดยหน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ หอผู้ป่วยนอก และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x} = 78.75$ และ 78.57 , $S.D = 11.59$ และ 7.58) ตามลำดับ หน่วยไตเทียม มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\bar{x} = 66.66$, $S.D = 11.08$)

รองลงมาคือความสุขด้านน้ำใจ โดยหน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยนอก ($\bar{x} = 76.38$, $S.D = 5.88$) หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x} = 63.89$, $S.D = 11.35$)

ความสุขด้านความรู้ หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ ไตเทียม ($\bar{x} = 54.16$, $S.D = 4.80$) และหอผู้ป่วยวิกฤติมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 69.69$, $S.D = 15.08$)

ความสุขด้านสังคม หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x} = 55.35$, $S.D = 11.78$) หอผู้ป่วยสามัญมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 65.88$, $S.D = 10.77$)

ความสุขด้านสุขภาพกาย พบว่า คะแนนเฉลี่ย ที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือหอผู้ป่วยพิเศษ ($\bar{x} = 59.52$, $S.D = 10.27$) และที่ไตเทียม มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ($\bar{x} = 65.83$, $S.D = 7.07$)

ความสุขด้านการเงิน พบว่าหน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดได้แก่ หอผู้ป่วยนอก ($\bar{x} = 50.52$, $S.D = 14.37$) และ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 66.96$, $S.D = 10.45$)

ความสุขด้านการงาน หอผู้ป่วยวิกฤติ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 54.16$, $S.D = 10.86$) และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 61.42$, $S.D = 12.66$)

ความสุขด้านครอบครัว พบว่า หน่วยงานที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หอผู้ป่วยสามัญ ($\bar{x} = 47.91$, $S.D = 15.39$) และหน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x} = 71.42$, $S.D = 9.5$)

ความสุขด้านผ่อนคลาย ที่มีความสุขด้านที่คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ไตเทียม ($\bar{x} = 47.5$, $S.D = 9.46$) หน่วยงานที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล ($\bar{x} = 57.14$, $S.D = 10.36$)

ความสุขโดยรวม หอผู้ป่วยนอกมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 63.78$, $S.D = 4.95$) และ หน่วยไตเทียมมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{x} = 60$, $S.D = 5.9$)

ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล
เวชศาสตร์เขตร้อน มีดังนี้

1. ความสุขเกิดจากการมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี

การปฏิบัติการพยาบาลในแต่ละวันจำเป็นต้องทำงานเป็นทีม มีการส่งต่อข้อมูล ในการ
ดูแลผู้ป่วยร่วมกัน ตลอด 24 ชั่วโมง การมีสัมพันธภาพที่ดีในทีมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชา ซึ่งมี
บทบาทสำคัญในการบริหารจัดการหน่วยงาน ตัดสินใจและแก้ปัญหาในทีม ดังข้อมูลต่อไปนี้

“ เพื่อนร่วมงาน นี่ละค่ะ มีผลมากที่สุด รวมถึงหัวหน้าด้วย เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่รู้จักกัน มี
น้ำใจกัน ช่วยได้มาก สำหรับหัวหน้า คือการที่หัวหน้าเข้าใจคนทำงาน ก็รู้สึกดีแล้วค่ะ ”

Nurse # 22

“ เพื่อนร่วมงาน ค่ะ ที่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เราสนุกกับงาน หรือ เบื่องาน เพราะการช่วยกันทำงานทำ
ให้เวลาการทำงานราบรื่น ไม่วุ่นวาย ”

Nurse # 24

“ การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้าใจกัน และช่วยกันทำงาน ช่วยได้เยอะ ”

Nurse # 17

“ หัวหน้าเป็นผู้บังคับบัญชาที่ใกล้ชิดเราที่สุด ที่จะให้คุณโทษเรา ส่วนผู้ร่วมงานนี้เราต้อง
ทำงานด้วยกัน ล้วนมีผลต่อความสุขในการทำงานของเราแน่นอน ”

Nurse # 8

“ การทำงานทุกวันที่เราต้องขึ้นเวรมา บางครั้งต้องดูว่าวันนี้เราขึ้นเวรกับใคร เราก็จะรู้สึก
ดี พอใจ ...มีความสุขนะคะ ถ้าเป็นเพื่อนร่วมงานที่คุ้นสนิทกัน จริงนะคะ ”

Nurse #18

2. นโยบาย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล

นโยบายการบริหาร ต่างๆล้วนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล เพราะการ
ปฏิบัติงานของพยาบาล นอกจากงานให้การพยาบาลประจำแล้วมีภาระงานด้านการพัฒนาคุณภาพ ที่
ต้องการให้ได้รับการรับรอง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงพัฒนา แนวปฏิบัติ หรือ

กฎระเบียบต่างๆ รวมไปถึงการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ จึงยอมส่งผลโดยตรงต่อความสุขในการทำงาน

“ นโยบายการบริหาร มีส่วนในการทำให้เรามีความสุข หรือไม่มีความสุขอย่างแน่นอน เพราะเป็นข้อปฏิบัติที่กำหนด ..”

Nurse # 4

“ นโยบายการบริหาร ก็มีผลต่อความสุขของเราละ...เพราะปัจจุบันนี้มีการพัฒนาเยอะ โดยเฉพาะกับงานโรงพยาบาล ”

Nurse # 2

“ การที่ผู้บริหารให้โบนัสบุคลากร เป็นสิ่งที่ดีนะค่ะ ได้ใจเลยคะ เพราะเท่ากับการให้ความสำคัญกับ บุคลากรทุกคนที่ทำงานเหน็ดเหนื่อยกันมาทั้งปีโดยไม่ต้องพยายามควบคุมให้เป็นไปตามเกณฑ์ PA ”

Nurse # 3

“ ..อีกอย่างคือการประเมิน PA .(Performance agreement เป็นการประเมินของบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งนี้)..ระบบที่ส่งผลต่อการทำงาน...”

Nurse # 20

“ การประเมินข้อตกลง PA ต่างๆก็เป็นช่วงระยะเวลาสั้นๆที่มีผลต่อการประเมิน เราก็ทำงานตามปกติ....”

Nurse # 18

“ นโยบายทุกอย่างที่ลงมาสู่ผู้ปฏิบัติงาน มีผลแน่นอนค่ะ พวกเราคนหน้างานนะค่ะ อยู่เวรทำงานให้ แต่ถ้าผู้บริหารให้ความเข้าใจ ก็จะได้ดีมาก คิดบวกค่ะ ”

Nurse # 24

“ นโยบายคณะ มีการติดตามทุกเรื่อง โดยเฉพาะค่าการทำงานล่วงเวลา OTของรพ. ทั้งที่ รพ.ดูแลให้บริการพยาบาลต่อผู้ป่วย และญาติ ซึ่งเป็นลูกค้า และในขณะที่การพัฒนาคุณภาพรพ..ต้องการการรับรองคุณภาพ ถ้าผู้บริหารเข้าใจและอนุญาตให้เรามีอัตราค่าจ้างที่เพียงพอ ช่วยกันทำงาน หนูว่าจะดีมากเลยคะ ”

Nurse # 22

“ นโยบายการบริหาร ที่ต้องการพัฒนารพ. แต่ภาระงานที่มากขึ้น และงานเอกสารที่เพิ่มขึ้น แล้วการทำงานบนความคาดหวังของคนไข้ และญาติ ที่มากขึ้นต้องพร้อมยอมรับการเปลี่ยนแปลง ”

Nurse # 1

3. ความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัวเกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล

นับเป็นปัญหาในปัจจุบันมากขึ้น ที่ทุกคนต้องการเวลาเพื่อครอบครัว ตนเองมากขึ้น เพื่อให้เกิดสมดุลของเวลา ทั้งการเดินทางมาทำงาน ลูกต้องเรียน งานบ้านงานเรือน โดยเฉพาะ ชาวต่างจังหวัด ต้องการเวลาเพื่อครอบครัวภูมิลำเนา โดยพบคำตอบมากมายหลากหลาย เช่น ตัวอย่าง ดังนี้

“ เราทำงานเป็นพยาบาล เรื่องอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำคัญมาก ดังนั้น พวกเราจึงมีความรับผิดชอบสูงแม้แต่ เวลาป่วย หรือญาติป่วย ต้องดูแลแลกรวให้ม้อัตรากำล้งที่พอ เพื่อนไม่เดือดร้อน”

Nurse # 1

“ การหยุดช่วงเทศกาล มีระบบการบริหารจัดการ หรือรอคิว พ่อแม่ที่ต่างจังหวัด อยากให้กลับ ”

Nurse # 2

“ การทำงานของพยาบาลต้องดูแลคนอื่น แต่เวลาพ่อแม่อยู่ต่างจังหวัด เราไม่มีเวลา แม้แต่จะกลับบ้านตาม เทศกาล เป็นประเด็นของความรับผิดชอบ กับความสุข เพราะคนไข้ที่อยู่ก็สูงอายุ ไม่มีคนดูแล ถ้าไม่มีคนทำงาน คนไข้ก็คงแย่เช่นกัน ”

Nurse #20

“ อาชีพที่...กินนอนไม่เป็นเวลา แล้วไหนจะเรามีครอบครัวอยู่ต่างจังหวัดอีก ก็มีผลนะคะ.. ไม่ค่อยได้กลับบ้านเลยขึ้นเวรตึก ประมาณเดือนละ 10 คิว ”

Nurse #19

“ วอร์ดหนักมีพี่ senior น้อยทำให้เวลาขึ้นเวรเราต้องขึ้นมากกว่าเดิม เพราะส่วนใหญ่ห้องยังเป็นน้องใหม่เยอะ หนูเป็นรุ่นใหม่ที่พอมีประสบการณ์ ก็เลยต้องขึ้นเวรเยอะ.....ลงไปก็จะนอน”

Nurse #28

“ เวลาพัก เราก็อยากจะพักผ่อนจริงๆนะ ได้กลับบ้าน มีเวลาให้แม่บ้าง ดูแลคนอื่นมานานแล้ว ”

Nurse # 48

“ จะว่าไปนะคะ การให้ทำงานควบเวรนะ ข้อดีมากกว่า เราเดินทางออกมาทำงานทีเดียว สองเวร แล้วเวลางาน ยุ่งๆ เรามีเวลาเก็บรายละเอียดงาน บางครั้งทำงานเวรเดียว งานยังเก็บรายละเอียดไม่หมดเลยการให้ขึ้นเวร ควบ ก็มีผลดี ทั้งเพื่อสวัสดิภาพความปลอดภัยในการเดินทางและการทำงานให้เรียบร้อยของพวกเรา ”

Nurse # 13

“ ทุกวันนี้เวลาทำงาน แล้วยังต้องมีต่อประชุม งานกรรมการต่างๆ มาเข้าประชุม แล้วต่อเวร หรือลงตึกต่อประชุม หน้าที่ของพยาบาลนี้รับผิดชอบมาก ”

Nurse # 10

“หนูต้องขอเวรหยุดยาวๆเดือนละหนึ่งครั้ง พ่อแม่ ลูกอยู่ที่ต่างจังหวัด บางครั้งก็อยากได้เวรเทศกาลนะ เงินก็อยากได้...”

Nurse # 9

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ญาติผู้ป่วย ลักษณะการทำงานกับผู้ป่วยเรื้อรังที่มีอาการคงที่ เกิดภาวะการทำงานจำเจ หรือ การเผชิญกับผู้ป่วยภาวะวิกฤติ ปัญหาสิ่งแวดล้อม เพราะความพร้อมใช้ หรือความสะอาดของสิ่งแวดล้อม เอื้อต่อการทำงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลทั้งสิ้น ดังข้อมูลต่อไปนี้

“ สิ่งที่มีผลกับความสุขในการทำงานของหนูหะคะคนไข้ ญาติคนไข้ ด้วยนะคะ เช่น ถ้าญาติคนไข้เยอะ ..ก็ทำให้บรรยากาศน่าเบื่อละ หรือลักษณะคนไข้ เดียวนี้มีแต่คนไข้ติดเตียงมากขึ้น ภาระงานแต่ละวันมาก”

Nurse #16

“ ขึ้นกับแต่ละวันว่าเราเจออะไรบ้าง..เช่น วันที่ยุ่ง? บางทีอาจเป็นวันที่คนไข้มีปัญหามาก ต้องติดต่อประสานงานมาก... เช่น คนไข้ Bleed หายุด stop bleed...ต้องมีการประสานไปที่ทันตแพทย์ ENT..”

Nurse # 1

“ ทุกวันเราก็อยากมีความสุข ขึ้นกับว่าจะมีเหตุการณ์อะไรมาเกิดขึ้นในวันนี้ ”

Nurse # 11

“ การได้ทำหน้าที่ของพยาบาล และดูแลผู้ป่วยได้เต็มที่ค่ะ ไม่ใช่หน้าที่อื่นๆที่ไม่ใช่หน้าที่พยาบาล เพราะเป้าหมายเราต้องการให้ผู้ป่วยปลอดภัย แต่สิ่งแวดล้อมอะไรก็ล่ะที่มีผล เครื่องมือ อุปกรณ์ค่ะ ที่ควรมีความพร้อมใช้ ”

Nurse # 3

“ หนูหมายถึง ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือนะ...ไม่ใช่ ไม่มี ใช้ไม่ได้ ต้องรอ วิ่งยืม วอร์ดอื่นฝั่งตรงข้ามหรือโทรยืมกัน แสงสว่างด้วย รวมไปถึงอะไรละ ระบบการช่วยเหลือ เครื่องเสียง เวลาcode ”

Nurse # 22

“ ความพร้อมในการให้ใช้ เครื่องป้องกันร่างกาย เช่น ยกตัวอย่างง่ายๆ การใช้ถุงมือ การที่ต้องให้จำกัดการใช้ของป้องกันความเสี่ยง นโยบายให้ช่วยกันลดต้นทุน ”

Nurse #26

“ ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ มีความสำคัญ เพราะถือเป็นความพร้อมของหน่วยงาน ”

Nurse # 18

“ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น แสงไฟ ไม่สว่างพอ การจะเปิดเส้นคนไข้ยากๆ หรือ ห้องแคบ การจะเข้าไป CPR ล้วนมีความสำคัญ ”

Nurse # 13

“ การทำงานในที่สิ่งแวดล้อมที่สะดวกในการเดินทาง การกินอยู่ มีผลต่อการใช้ชีวิต และทำงานอย่างมีความสุขค่ะ ”

Nurse # 25

“ สิ่งแวดล้อมทุกอย่างนะค่ะ มีผลหมด ไม่ว่าจะเป็นสถานที่ทำงาน แสง เสียง ปัญหาน้ำไม่ไหล ไฟดับ พนักงานทำความสะอาดทำงานไม่เรียบร้อย หาตัวไม่ได้ ความพร้อมอุปกรณ์ของใช้ เครื่องมือต่างๆ.. ”

Nurse # 15

5. การได้รับโอกาสสนับสนุนการศึกษาในการพัฒนาความรู้ ความก้าวหน้า

ในวิชาชีพ

การใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาตนเองเป็นสิ่งที่บ่งบอกคุณภาพของบุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานของพยาบาล ในปัจจุบันที่มีการพัฒนาองค์ความรู้อย่างมากพยาบาลมีโอกาสนในการรับข้อมูลข่าวสารมากขึ้น การสนใจใฝ่หาความรู้ด้านที่ตนสนใจจึงเป็นเรื่องที่ต้องการได้รับการสนับสนุนโอกาส เพื่อใช้เวลาในการศึกษาและนำความรู้กลับมาพัฒนาหน่วยงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของพยาบาล

“ การจะได้เรียนสิ่งที่เราสนใจ บางครั้งเราก็ต้องรอเวลาตามคิว เพราะการส่งเรียนตามความต้องการหรือรพ. ต้องการให้เรียน แต่ถ้าให้เราเรียนในสิ่งที่เราไม่ชอบ....”

Nurse # 14

“ การที่เราสนใจสิ่งที่อยากเรียนด้านอื่น แต่ไม่มีโควตาการส่งเสริม ก็ต้องไปเรียนเรื่องที่รพ. ส่งให้เรียน ทั้งๆที่เราไม่ชอบ ”

Nurse # 20

“ การที่จะไปเรียนอะไร ก็ต้องรอคิวเข้าใจนะ แล้วถ้าปีนี้คนที่ได้คิวไปสอบไม่ได้ คนต่อไปต้องยอมรับว่าก็เสียโอกาสมัย ”

Nurse # 3

“ การอบรม ประชุมวิชาการข้างนอก เดี่ยวนี้ไม่มีการส่งเลย มีแต่การให้อบรมภายในรพ. ใครจะไปอบรมภายนอกต้องหากันเอง ลงทะเบียนกันเอง ”

Nurse # 1

การจัดสามอันดับแรกที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

จากการศึกษาคำตอบที่ได้จากการสัมภาษณ์ ในการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่สำคัญ เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ซึ่งได้ถามถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มากที่สุด สามอันดับ ได้คำตอบดังนี้ ตามลำดับ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

จากการสัมภาษณ์ กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญ อันดับ 1 ของความสุขในการทำงาน ดังคำกล่าวต่อไปนี้

“ งานจะหนักหรือเบา ไม่สำคัญเท่ากับการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีนะคะ ”

Nurse # 22

“ เพื่อนร่วมงานคะ 40-50% เลยนะ เพราะเราขึ้นเวรด้วยกัน ทำงานด้วยกัน ทุกคนต้องการ เพื่อนร่วมงานที่ดี ช่วยเหลือกัน มีน้ำใจ ”

Nurse # 1

“ ปัจจัยภายนอก ...ตั้งแต่เพื่อนร่วมงานที่ดี เป็นส่วนที่ทำให้เรามีความสุขนะ ทุกวันที่มาทำงาน เราก็เหมือนพี่น้องกัน ”

Nurse # 8

“ แม้ว่าคนไข้เต็ม แต่ถ้าเรามีเพื่อนร่วมงานที่ดีงานก็เสร็จเร็ว เราก็อยากขึ้นเวรด้วย ”

Nurse # 2

“ ..เพื่อนร่วมงาน สำคัญเลย เจอคนดี มีน้ำใจก็ดี ทำงานได้เร็ว บางที งานยุ่ง รับใหม่ๆ ติดๆกัน แต่ก็สนุก ช่วยกันทำงาน ”

Nurse # 23

“ ..เพื่อนร่วมงานคะ...ถ้าเพื่อนร่วมงานดี เราสบายใจก็ทำงานมีความสุข ”

Nurse # 20

“ บางครั้ง หนูยอมรับเลยคะ ว่าต้องดูตารางเวร ว่า วันนี้ หนูจะต้องขึ้นกับใคร ”

Nurse # 12

“ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ก็ไม่มีปัญหากังวลใจ ”

Nurse # 24

“ เพื่อนร่วมงานค่ะ สำคัญแน่ๆ เพราะอยู่ด้วยกันตลอด เหมือนประมาณว่า ทีมดี งานเดิน ถ้าคนเอาเปรียบคนอื่น ยิ่งไงก็ไม่มีใครชอบ ถึงแม้จะเป็นคนโปรดหัวหน้า ทำงานให้แต่หัวหน้า เอาหน้าประจบประแจง แต่จริงๆก็ไม่มีใครชอบ ”

Nurse # 25

“ หนูคิดถึงเพื่อนร่วมงานค่ะ ...อันดับแรกเลย มีผลมากเลย ถ้าเราขึ้นเวรกับคนที่มีความคิดต่าง ก็ไม่มีความสุขในการทำงาน ”

Nurse # 15

“ อันดับแรก หนูคิดว่า ...เพื่อนร่วมงานมีผลมากค่ะ เพราะต้องทำงานด้วยกัน ประสานงานกัน ”

Nurse # 30

“ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานกันนี้สำคัญ เพราะ การเข้าใจกันในการทำงาน ทุกคนในทีมต่างรับผิดชอบดี งานก็ดี มีความสุข ”

Nurse # 28

“ เท่าที่มอง...อันดับแรกเลยนะ คือเพื่อนร่วมงาน เพราะการมีเพื่อนร่วมงานที่ดี จะส่งผลไปถึงบรรยากาศการทำงานเลยนะเพราะถ้าบางคนไม่ช่วยกันทำงาน ก็ทำให้เราไม่อยากทำงานได้นะ ”

Nurse # 2

“ เพื่อนร่วมงาน ทีมเรานี้ละ เพราะบางวันเราต้องอยู่ด้วยกัน ถึง 16 ชม.ก็มีนะ”

Nurse # 13

“ เพื่อนร่วมงานค่ะ...แน่นอนเลย เพราะถ้าเพื่อนร่วมงานดี ก็จะดีมากเลย ตั้งแต่บรรยากาศการทำงานและการทำงานที่เข้าใจกัน ช่วยกัน ไม่ใช่ต่างคนต่างทำงาน ไม่สนใจ หน้าที่ใครก็จะทำแค่ส่วนของตัวเอง ยังไม่นับถึงสหสาขาวิชาชีพนะคะ....”

Nurse # 21

“ ส่วนใหญ่ ..คนนี้จะค่ะ เพราะในสังคม ก็มีทั้งเพื่อนร่วมงานที่ดี และไม่ดี นี่จะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ”

Nurse # 10

“ สัมพันธภาพกับ เพื่อนร่วมงาน เพราะถ้าเราทำงานร่วมกันไม่ได้ คิดต่างกัน ก็จะไม่มีความสุขในการทำงาน ”

Nurse # 4

2. ปัจจัยด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ

ปัญหาด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ นับเป็นปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่าง ให้คะแนนเป็นอันดับที่ 2 แม้ว่าการมีเงินจะไม่ใช่ว่าความสุขที่แท้จริง การที่มีเงินมากขึ้นจะทำให้มีความสุขมากขึ้น เพราะมีรายได้ที่ตอบสนองความจำเป็นในครอบครัวได้จึงขอนำเสนอตัวอย่างคำกล่าวเหล่านั้น ดังนี้

“ อันดับแรกนะคะ สำหรับหนู..ค่าตอบแทนที่เราทำงานต้องหาเลี้ยงครอบครัว ก็ควรให้ได้ตามสมควรเหมาะสม เพราะงานของพยาบาลเป็นงานที่ใกล้ชิดผู้ป่วยมากที่สุด ความสุขในการทำงานที่เห็นผู้ป่วยปลอดภัย หายกลับบ้านได้ โดยเฉพาะเวลาที่มาด้วยอาการผิดปกติมาก แล้วกลับบ้านได้ญาติก็พึงพอใจ นี่คือสุดยอดของคุณค่างาน แต่ปัจจัยที่หนูบอกเรื่องค่าตอบแทน เพราะเรายังต้องดำเนินชีวิตนะคะ มีครอบครัวต้องดูแล ”

Nurse # 15

“ การทำงานเราก็ทำงานเพื่อหารายได้เลี้ยงครอบครัวนะคะ ก็ไม่ใช่ที่เราคิดถึงแต่เงินนะคะ คือระหว่างที่เราทำงาน เราก็อุ้มเท เต็มที่นะคะในการช่วยเหลือให้การพยาบาลผู้ป่วยจนรอด ปลอดภัยแต่ถ้าคิดถึงปัจจัยที่จะทำให้เรามีความสุข ก็ขอตอบค่าตอบแทนคะ..เชื่อว่ามนุษย์เราทุกคนมาทำงานก็ต้องการเงินคะ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญ ถ้าเรามีเงินก็จะสามารถไปดูแลครอบครัวได้ ไม่เกิดปัญหาครอบครัว เราไม่ได้เป็นครอบครัวที่รวย ”

Nurse # 4

“ ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้เรามีความสุขในการทำงาน.. ค่าตอบแทนคะ... เดี๋ยวนี้ เราต้องผสมผสานความคิดกับเด็กรุ่น gen Y บ้างละนะคะ จะให้เสียสละอย่างเดียว ตลอด บางครั้งก็ท้อถอยเหมือนกันนะ จริงอยู่ เราทำงานอยากเห็นผู้ป่วยปลอดภัย และหายดี ได้กลับบ้านแต่นั้นคือความสุขพื้นฐานของวิชาชีพนะคะ ”

Nurse # 19

“ ต้องยอมรับกันนะคะ ว่า เศรษฐกิจไม่ดีเลย เรามาทำงานก็ต้องการเงิน ค่าตอบแทน เพราะเราต้องการเงินในการดำรงชีวิต ”

Nurse # 5

“ จริงๆแล้ว หนูเชื่อว่า พยาบาลทุกคน น่าจะรู้สึกเหมือนกัน ว่าเวลาเราทำงานเต็มที่ และรู้สึกมีความสุขที่เห็นคนไข้รอด และดีขึ้นๆ เพราะต้องการให้ผู้ป่วยปลอดภัย สุขสบาย นี่เป็นพื้นฐานเลยนะคะ แต่เรื่องของค่าตอบแทน ที่เราสมควรได้รับ ก็จะทำให้เรามีความสุขมากขึ้น แต่ที่นี้ เราทำงาน ICU ไม่มีค่าพิเศษใดๆ แม้แต่ค่าเวร ก็ เท่ากัน เวรบาย ดึก ค่าดูแลผู้ป่วยใส่เครื่องช่วยหายใจก็ไม่มี ค่าไปประกอบวิชาชีพก็ไม่มี อยากให้มีการพิจารณาเหมือนที่อื่นๆคะ ”

Nurse # 2

“ คำตอบแทนอีกนะคะ ถ้าให้น้อย ก็อาจจะทำให้มีโอกาสสมองไหลไปได้นะคะ ต้องยอมรับว่ามีผล
 จูงใจทำให้เราตัดสินใจอะไรได้ง่ายขึ้น ”

Nurse # 22

“ ช่วงแรกๆที่ทำงาน หนูเคยคิดนะว่าจะทำงานพยาบาลได้ก็ปี แต่พอทำไปแล้วเริ่มเป็นงานกับระบบ
 แล้วตอนที่รู้สึกดีใจ อิ่มใจ น่าจะใช้นะ ..คือเห็นคุณยายดีขึ้น รอด กลับบ้านได้ นี่คือ ความสุขจริงๆนะ
 เราช่วยกันดูแลให้คุณยายดีขึ้นกลับบ้านได้ เมื่อคุณยายมาลากลับบ้าน ความรู้สึกนี้ยังคงมีอยู่นะคะ..
 แต่ว่าถ้าถามปัจจัยที่ทำให้เรามีความสุขในการทำงาน ต้องขอตอบว่า คำตอบแทนค่ะ ทำงานมา
 เหนื่อยนะคะ แล้วเราก็ต้องดูแลครอบครัวเราเช่นกัน ในการดำเนินชีวิต.... ”

Nurse # 20

“ สวัสดิการ หนูคิดว่า การใช้สิทธิ์ประกันสังคม..ปัจจุบันนี้ เวลาเราไม่เป็นอะไรมาก เราตรวจที่นี่ แต่
 วงเงินน้อยไปมั้ยคะ 300 บาท/ครั้ง อยากให้เพิ่มมากกว่านี้ค่ะ ไม่ต้องเสียส่วนเกิน”

Nurse # 24

“ เรามีประกันสังคมก็จริงนะคะ แต่เวลาเราตรวจที่นี่ ให้จำกัดแค่ 300 บาท ต้องจ่ายส่วนเกินอีก แถม
 บางคนเคยไปผ่าตัด กลับมาจะให้แอดมิทพักต่อ ทำให้เราต้องคิดแล้วนะ ว่า สิทธิ์เราได้ยังไงแค่นั้น
 เราจะได้รับการดูแล แค่นั้น ”

Nurse # 18

“ สวัสดิการค่ะ ขนาดสิทธิกรมบัญชีกลาง ยังได้สิทธิ์ค่าห้องอาหารรายวันน้อยเลย ไม่ตอบสนองกับ
 ปัจจุบันเลย อยากให้คิดถึงบุคลากรบ้าง ค่าส่วนเกินต่อวันเยอะนะคะ....”

Nurse # 13

“ การที่มีความเหลื่อมล้ำในการมีอัตราค่าตอบแทน ก็ทำให้เกิดการย้ายหน่วยงานไปได้ ทำให้ขาด
 บุคลากรในที่หนึ่งแต่จัดให้กับอีกที่ ขนาดมีการเสนอให้ลาออกไปเพื่อเข้ามาสมัครใหม่เพราะความ
 ต้องการบุคลากรไว้กับหน่วยงานตนเอง....”

Nurse # 3

3. ปัจจัยสมมูลของเวลางานและครอบครัว

ปัจจัยที่สังคมปัจจุบันให้ความสำคัญอย่างมาก ซึ่งขณะที่มีการขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาล อีกทั้งสภาพสังคม เศรษฐกิจ การคมนาคม ล้วนส่งผลต่อการทำงาน การใช้เวลากับครอบครัว เป็นความสุขที่ต้องการมากขึ้น จากการสัมภาษณ์พบว่า ข้อมูลแสดงถึงความต้องการเวลาให้กับครอบครัว บิดามารดา สามี และบุตร ดังเช่นข้อมูลต่อไปนี้

“ ...ชีวิตพยาบาล รับผิดชอบเยอะนะคะ แล้วเวลาของเรา พ่อแม่ สามี และลูกเรายัง บางทีถึงต้องแลกเวลา เพราะอยากมีเวลาให้ครอบครัว ”

Nurse # 47

“ บางที ก็เกรงใจเพื่อนร่วมงานนะ เรามีลูก ถึงจะโตแล้วก็เถอะ ลูกเราเป็นผู้หญิง เราก็กังหนะ สามีทำงาน ต่างจังหวัดเราก็ไม่สามารถขึ้นเวรบายดึกได้ ”

Nurse # 14

“ ..บางครั้งก็คิดนะ การไปทำงานอย่างอื่น ที่ได้หยุดตามเทศกาล ทำงานเป็นเวลา ดีกว่า ไปไหนกับครอบครัวได้ แต่บางครั้งก็รู้สึกนึกถึงคุณค่าของอาชีพ ทุกครั้งที่ผู้ป่วยดีขึ้น และปลอดภัยก็จะรู้สึกดีมาก รู้สึกมีความสุขที่เราช่วยได้ ”

Nurse # 5

จากผลการวิจัย ทำให้เกิดความเข้าใจถึงการสร้างความสุขในที่ทำงานว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และคนทำงานมีความสุขในที่ทำงาน โดยเฉพาะ ปัจจุบันก้าวเข้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ลักษณะคนทำงานที่มีความสุขคือ ต้องสามารถจัดการสมดุลชีวิตได้ มีความตระหนักว่างานที่ต้องรับผิดชอบส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มุ่งมั่นเพื่อให้งานสำเร็จ มีผลงานเชิงประจักษ์ มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นที่รักเพื่อนร่วมงาน สำนึกรับผิดชอบสังคมมีครอบครัวอบอุ่น คุณภาพชีวิตดี