

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคตะวันออก

Factors Influencing Work Happiness of Professional Nurses, Private Hospitals

in Eastern Region

จีราภา ปัญญากำพล

Jeerapa Panyakumhol

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จ.ชลบุรี

E-mail : jeerapa.panya@gmail.com Tel. 086-3440363

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออก 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออก 3) เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออก

ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1) ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86, SD = 0.71$)

2) ระดับบรรยากาศขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออกอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.81, \bar{x} = 3.75$ และ $\bar{x} = 3.89$ ตามลำดับ) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออก ได้แก่ อายุ และสถานภาพสมรส ($r = .13, .14$) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออก มากที่สุด ได้แก่ การสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน ($r = .68$) รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .63$) และ บรรยากาศขององค์กร ($r = .60$) ตามลำดับ

3) ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน และ อายุ โดยมีความสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออก ได้ร้อยละ 56.9 ($R^2 = .569$)

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลเอกชนเขตภาคตะวันออก

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the level of work happiness of professional nurses, private hospitals in eastern region. 2) to study the relationship of personal factors, and environmental factors that affect the enjoyment of the work of professional nurses, private hospital in the eastern region 3) to study the predictive power of factors that affect the enjoyment of the work of professional nurses, private hospital in the eastern region. The sample consisted of nurses in the operating level. Multi-stage random sample of 382 subjects. Collect the data was used questionnaire test about factors that affect happiness in the work of nurses and happy in the nursing profession. Psychometric validation by the coefficient of Cronbach alpha is equal to 0.79 to 0.99. The data were analyzed by percentage, mean and standard deviation, coefficients and Pearson correlation analysis and stepwise regression .The results were as follows.

1) the level of happiness in the work of nurses at private hospital in eastern region overall contain the high level ($\bar{x} = 3.86, SD = 0.71$)

2) the level of the atmosphere of the organization ,the empowerment and the transformational leadership at the head nurses at private hospital in the eastern region at a high level ($\bar{x} = 3.81$, $\bar{x} = 3.75$ and $\bar{x} = 3.89$, respectively). Personal factors that are low positively correlated with happiness in the work of nurses at private hospital in the eastern region are age and marital status ($r = 0.13, 0.14$). Environmental factors that are medial positively correlated with happiness in the work of nurses at private hospital in the eastern region and most include is the empowerment ($r = .68$), followed by the transformational leadership of head nurses ($r = .63$), and the atmosphere of the organization ($r = .60$) respectively.

3) variables significantly predicted happiness in the work of nurses was statistically significant at the .05 level is the leadership of head nurses, the empowerment and age with the ability to predict the performance of a private hospital nurses in the eastern region 56.9 percent ($R^2 = .569$).

Keywords : Factors influencing on work happiness ,Professional nurses ,Private hospitals in eastern region

1. บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานด้วยเหตุผลที่ว่า การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต ความสุขคนทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพและความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้คนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณาการมีเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข ถ้าเวลาส่วนใหญ่ของชีวิตการทำงาน มนุษย์เราได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดีจะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ส่งผลต่อชีวิต โดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุขอีกด้วย

การปรับเปลี่ยนและพัฒนาระบบบริการสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่มีคุณภาพตามมาตรฐานภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และผลของการลดขนาดองค์กรลง ส่งผลให้พยาบาลทำงานหนักเกินกำลังความสามารถ อีกทั้งระบบการบริหารจัดการบริการพยาบาลของผู้บริหารที่ขาดทักษะและประสิทธิภาพไม่คำนึงถึงหลักการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งขาดการส่งเสริมสนับสนุนอย่างเพียงพอ ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในองค์กร อัตราค่าจ้างไม่ได้รับการแก้ไขอย่างตรงจุด พยาบาลเกิดความเหนื่อยหน่ายในงาน และขาดความสุขในการทำงาน และนอกจากนี้งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องให้บริการต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง พยาบาลจึงต้องทำงานเป็นผลัด มีการเปลี่ยนแปลงเวลาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงเวลาในการทำงานบ่อย ๆ นี้มีผลต่อร่างกาย ความแปรปรวนของระบบย่อยอาหาร การพักผ่อนนอนหลับได้น้อยกว่าปกติ ประสิทธิภาพในการทำงานน้อยลง Manion, (2003) พบว่า ความสุขในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ และมีความจำเป็นต่อพัฒนาให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข โดยมีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ 1)สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน(Connections) 2)ความรักในงาน (Love of the work) 3)ความสำเร็จในงาน (Work achievement) 4)การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) ซึ่งการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน นับเป็นหัวใจที่สำคัญที่สุดขององค์กร มีหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกัน ทั้งด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ และประสิทธิภาพในการทำงานที่มากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีทักษะในการปฏิบัติงานสูง ย่อมทำให้เกิดความชำนาญ (พวงเพ็ญ, 2549)

จากเหตุผลดังกล่าว จึงศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลเอกชนและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งผลที่ได้ได้นอกจากจะทำให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยังคงอยู่ในองค์กรและนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออก
3. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยร่วมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออก

2. วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ และอำนาจทำนายระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคตะวันออก ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคตะวันออก จำนวน 21 แห่ง มีจำนวนทั้งสิ้น 1,450 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตภาคตะวันออก ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากสูตร Yamane (1970) และเพิ่มอัตร้อยละ 20 เพื่อป้องกันการสูญหาย และให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับการเป็นตัวแทนของกลุ่มประชากรได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ คือ 382 คน ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) แล้วทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กัลยา, 2548)

3. ผลการศึกษาและอภิปรายผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 1 แสดงระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{x}	SD	ความหมาย
ด้านการติดต่อความสัมพันธ์	3.97	0.70	ระดับมาก
ด้านความรักในงาน	3.85	0.78	ระดับมาก
ด้านความสำเร็จในงาน	3.81	0.71	ระดับมาก
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	3.80	0.66	ระดับมาก
รวม	3.86	0.71	ระดับมาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$, SD = 0.71) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งหมด ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการติดต่อความสัมพันธ์ ($\bar{x} = 3.97$, SD = 0.70) ด้านความรักในงาน ($\bar{x} = 3.85$, SD = 0.78) ด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{x} = 3.81$, SD = 0.71) และ ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 3.80$, SD = 0.71) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การหาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการหาค่า Pearson's correlation

ตัวแปร	สเปส ความสัมพันธ์(r)	Sig (2tailed)
1. อายุ	.127*	.013
2. สถานภาพสมรส	.133**	.009
3. บรรยากาศการทำงาน	.601**	.000
4. การเสริมสร้างอำนาจในงาน	.629**	.000
5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.681**	.000

* p < .05, ** p < .01

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .681$, $p = .000$) รองลงมา คือ การเสริมสร้างอำนาจในงาน ($r = .629$, $p = .000$) และบรรยากาศการทำงานขององค์กร ($r = .601$, $p = .000$)

ปัจจัยด้านส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ สถานภาพสมรส และอายุ ($r = .133$, $p = .009$ และ $r = .127$, $p = .013$) ตามลำดับ ส่วนระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ปัจจัยร่วมที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตภาคตะวันออก

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์อำนาจการพยากรณ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการส่งเสริมพลังอำนาจในงาน ที่มีต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตภาคตะวันออก (n = 382)

ตัวพยากรณ์	b	SE.b	Beta	t
1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	.436	.036	.498	11.979*
2. การสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน	.338	.042	.336	8.102*
3. อายุ	.068	.016	.146	4.284*

Constant = .709
R = .754 R² = .569
Adjusted R² = .565

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน และ อายุ สามารถพยากรณ์ ความสุขในการทำงาน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรทั้งสามร่วมกัน พยากรณ์ความสุขในการทำงานได้ ร้อยละ 56.5 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (S.E._e) = 0.34 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 43.5 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาครั้งนี้ ซึ่งเป็นไปได้ว่า อาจมีปัจจัยอื่น ๆ เกี่ยวข้องอีกเช่น ปัจจัยด้านลักษณะงาน การสนับสนุนทางสังคม ความฉลาดทางอารมณ์ และบุคลิกภาพ เป็นต้น ดังนั้น จึงควรมีการนำไปใช้ศึกษาในลำดับต่อไป

4. สรุปผล

1. ผู้บริหารทางการแพทย์ควรให้ความสำคัญและเสริมสร้างลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการสร้างแรงบันดาลใจแก่พยาบาลผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม โดยให้การดูแล เอื้ออาทร สนับสนุนด้วยการใช้คำพูดและการกระทำที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ภาคภูมิใจและเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ยกย่องชมเชยในความสามารถและความสำเร็จ ตลอดจนให้โอกาสมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น อาสาสมัครทำงาน และทดลองหาวิธีปฏิบัติใหม่ๆ เพิ่มแก้ไขปัญหาดังกล่าวของหน่วยงาน เป็นต้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่ยังมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบาย ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านค่าตอบแทน นอกจากนี้ ยังพบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานด้วย ดังนั้นผู้บริหารควรให้การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมหรือเกื้อหนุนต่อการทำงาน ทั้งจากผลการวิจัย ควรให้ความสนใจปรับปรุงในเรื่องเกี่ยวกับการจัดบุคลากรได้ตามความต้องการของหน่วยงาน รวมถึงการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานตามความสามารถ เป็นต้น

5. เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา.(2548) การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 2) กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

พวงเพ็ญ ชูณหปราณ. 2549. “ความสุขในการทำงาน” วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,ฉบับพิเศษ:36-45.

Manion, J. 2003. Joy at work: creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12): 652-655.

Yamane, T. (1970). *Statistics: An Introduction analysis* (2nd ed.). New York; Harper & Row.