

นิพนธ์ต้นฉบับ

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดบุรีรัมย์

วันรับ : 14 สิงหาคม 2561

วันแก้ไข : 4 มกราคม 2562

วันที่ตอบรับ : 8 มกราคม 2562

ยุทธนา สุริยะ, ส.ม.¹, รัตนาภรณ์ พันธุ์โพธิ์, พย.ม.²

โรงพยาบาลบ้านกรวด¹, คณะพยาบาลศาสตร์ บุรีรัมย์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในเขตชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีการ: กลุ่มตัวอย่างจำนวน 113 คน คัดเลือกโดยการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงานและแบบสอบถามความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผล: การมีส่วนร่วมในการบริหารงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง สภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับดี ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป: การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและสภาพแวดล้อมที่ดีสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกมากกว่าสภาพแวดล้อมที่ดี

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความสุขในการทำงาน สภาพแวดล้อมในงาน

ติดต่อผู้พิมพ์: ยุทธนา สุริยะ; e-mail: bkhgis@gmail.com

Original article

The relationship between management participation and work environment with work happiness among registered nurses in Thai-Cambodian border community hospital at Buriram province

Received : 14 August 2018

Revised : 4 January 2019

Accepted: 8 January 2019

Yuttana Suriya, M.P.H.¹, Rattanaporn Phunpho, M.N.S.²
BanKruat Hospital¹, Faculty of Nursing Buriram Western University²

Abstract

Objective: To determine whether the participation in the management of the hospital and working environment affect the level of happiness reported by the nurses working at hospitals along Thai-Cambodian border in Buriram.

Methods: Convenient sample of 113 registered nurses working at the target hospital were interviewed using questionnaires to ascertain their working conditions, working environments and happiness in June 2013. The data was analysed using descriptive statistics and Pearson's correlation analysis.

Results: Most of the nurses were moderately involved in the management with most also reporting good working environment with most reporting moderate happiness. Participation in the management was found to have moderate correlation with happiness while working environment was found to have low correlation with happiness.

Conclusion: Both participation at work and working environment were correlated with happiness in this group of nurses. The ability to participate were found to be more important for happiness than working environment.

Key words: participation, working environment, happiness

Corresponding author: Yuttana Suriya; e-mail: bkhgis@gmail.com

บทนำ

ความสุข (happiness) เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนล้วนมีความต้องการ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542¹ให้ความหมาย “ความสุขหรือสุข” ว่าเป็นความสบายกาย สบายใจ เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ที่มีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อย ความพอใจ จนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุก มาสโลว์ได้กล่าวถึงทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นว่ามนุษย์มีแนวโน้มที่จะมีความต้องการสิ่งใหม่ที่สูงขึ้นเมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว เช่น การได้รับอาหารที่เพียงพอ การพักผ่อนนอนหลับ ความมั่นคงความปลอดภัย โดยเป็นพลังที่จูงใจให้ทำพฤติกรรมอื่น เช่น ความสำเร็จ ความสุขในชีวิต² ความสุขมีความสำคัญกับบุคคลทุกช่วงวัย เนื่องจากวัยทำงานใช้เวลาส่วนใหญ่ในการทำงาน ความสุขในการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบที่อธิบายความสุขได้มากที่สุด³ ความสุขในการทำงาน (work happiness) หมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงานที่ต้องการยอมรับจากผู้อื่น ได้ทำงานที่มีความก้าวหน้า มั่นคง มีโอกาสในการพัฒนา ผู้บังคับบัญชาเมตตาและกรุณา เพื่อนร่วมงานที่จริงใจ ได้รับสวัสดิการพอเพียง และได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ถ้าคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้บ่อยครั้งและต่อเนื่อง ก็จะทำงานอย่างมีความสุข⁴ ความสุขในการทำงานยังมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน^{5,6} ความสุขในการทำงานประกอบไปด้วยความรู้สึกด้านบวกคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในงาน และอารมณ์ด้านบวก อื่น ๆ เช่น ความอึดอึดใจ ความภาคภูมิใจ ในขณะที่ความรู้สึกด้านลบหรืออารมณ์ด้านลบมีน้อย เช่น ความไม่สบายใจ ความคับข้องใจ ความหงุดหงิด ความเบื่อหน่าย⁷

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้พัฒนาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน ซึ่งได้นำแนวคิดมาจากโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ประกอบด้วยความสุขในการทำงาน 9 ประการ ได้แก่ 1) สุขภาพดี (happy body) หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมกิริยาที่เหมาะสม และมีความพึงพอใจในสุขภาพกายของตนเอง 2) ผ่อนคลายดี (happy relax) หมายถึง การสามารถบริหารเพื่อให้ได้มีเวลาพักผ่อน มีความพึงพอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง 3) น้ำใจดี (happy heart) หมายถึง การมีจิตสาธารณะ การมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับสังคม และการมีเมตตาต่อบุคคลรอบข้าง 4) จิตวิญญาณดี (happy soul) หมายถึง การมีความตระหนักในคุณธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และการมีความกตัญญู รู้คุณผู้มีพระคุณ 5) ครอบครัวดี (happy family) หมายถึง การมีความรู้สึกผูกพันกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง 6) สังคมดี (happy society) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน การไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน 7) ใฝ่รู้ดี (happy brain) หมายถึง การมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ง่าย 8) สุขภาพเงินดี (happy money) หมายถึง การมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถในการบริหารจัดการการใช้จ่ายเงิน 9) การงานดี (happy work-life) หมายถึง การมีความสบายใจในที่ทำงาน มีความรัก ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในองค์กร มีความมั่นใจในอนาคตและรายได้ และมีความพึงพอใจกับความก้าวหน้าของตนเองในองค์กร⁸ จากความสุขในการทำงาน 9 ประการ แสดงให้เห็นว่า

ความสุขในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญเนื่องจากเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในของบุคคลที่มีทัศนคติเกี่ยวกับการทำงาน

โรงพยาบาลชุมชนเขตชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นโรงพยาบาลที่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขที่ให้บริการผู้ป่วยชั้นปฐมภูมิ มีจำนวนเตียงในการรับผู้ป่วย 30-60 เตียง ประกอบไปด้วย 3 โรงพยาบาลคือ โรงพยาบาลบ้านกรวด โรงพยาบาลละหานทราย โรงพยาบาลโนนดินแดง เนื่องจากปัจจุบันพื้นที่เขตชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดบุรีรัมย์ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากโดยเฉพาะด้านสังคมและเศรษฐกิจ มีการเปิดจุดผ่อนปรนช่องทางตะกั่วเพื่อให้ประชาชนไทยและกัมพูชาสามารถแลกเปลี่ยนซื้อขายสินค้าและบริการ รวมถึงการท่องเที่ยว⁹ เกิดการเคลื่อนย้ายแรงงานและนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ทำให้มีการใช้บริการสาธารณสุขในพื้นที่เพิ่มขึ้นไปด้วย จากข้อมูลจำนวนผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลชุมชนในเขตชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 3 แห่งพบว่า มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นต่อเนื่องทุกปี ในขณะที่บุคลากรที่ให้บริการโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพมีจำกัด ไม่ได้สัดส่วนที่เหมาะสมกับภาระงาน ทั้งการให้บริการทางการแพทย์ การพัฒนาคุณภาพงาน และพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และยังคงยึดหลักผลสัมฤทธิ์และผลงานเพื่อเป็นตัวชี้วัดและประเมินผล¹⁰ ปัญหาเหล่านี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตลดลง บุคลากรมีความเครียด เหนื่อยล้า ความคับข้องใจ เบื่อหน่ายในการทำงาน ความพึงพอใจน้อยลง ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลงหรือไม่มีความสุขในการทำงาน และมีอัตราการลาออกสูงขึ้น¹¹

อย่างไรก็ตามการปรับปรุงรูปแบบการทำงานอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมี

ความสุขเป็นวิธีการหนึ่งที่จะพัฒนาคุณภาพงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานหรือการบริหารงาน เช่น หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน การได้รับผิดชอบในงานที่ตนเองมีส่วนในการตัดสินใจ มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีส่วนในการรับผลประโยชน์ จะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและทำงานอย่างมีความสุข โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำนายความสุขในการทำงานได้ถึงร้อยละ 74.1¹⁰ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในเขตชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุง ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และมีคุณภาพ นำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

วิธีการ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์หมายเลข BRO 2018-002 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2561 กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในเขตชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดบุรีรัมย์ 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลบ้านกรวด โรงพยาบาลละหานทราย และโรงพยาบาลโนนดินแดง จำนวน 113 คน คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) จากจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด 158 คน เก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2561

เครื่องมือที่ใช้คือ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ 2) แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 20 ข้อ 3) แบบสอบถามสภาพแวดล้อมในการทำงาน¹² จำนวน 51 ข้อ และ 4) แบบวัดความสุขในการทำงานของกระทรวงสาธารณสุข(HAPPINOMETER)⁸ จำนวน 20 ข้อ โดยแบบสอบถามที่ 2-4 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับตามแนวของ Likert scale ผู้วิจัยนำเครื่องมือทั้งหมดไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณ

หาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาคอยู่ระหว่าง .80-.90 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผล

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในเขตชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดบุรีรัมย์ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล (n=113)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)	means=34.2, SD=8.6, range=23-55	
20-29	39	34.5
30-39	47	41.6
40-49	19	16.8
≥50 ปี	8	7.1
เพศ		
ชาย	4	3.5
หญิง	109	96.5
สถานภาพสมรส		
โสด	45	39.8
สมรส	60	53.1
แยกกันอยู่	8	7.1
สถานที่ทำงาน		
หอผู้ป่วยนอก	16	14.2
ฉุกเฉิน	6	5.3
ผู้ป่วยใน	65	57.5

ตารางที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล (n=113) (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ผ่าตัดและพักฟื้น	4	3.5
ห้องคลอด	9	8.0
ส่งเสริมสุขภาพ/เวชปฏิบัติ	11	9.7
อื่น ๆ	2	1.8
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน		
พยาบาลวิชาชีพ	28	24.8
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	38	33.6
พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	47	41.6
ระยะเวลาในการทำงาน (ปี) means=10.7, SD=9.1, range=1-35		
1-3	33	29.2
4-10	33	29.2
≥11	47	41.6
ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด		
ปริญญาตรี	109	96.5
ปริญญาโท	4	3.5
สถานภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	77	68.1
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	16	14.2
ลูกจ้างชั่วคราว	15	13.3
ลูกจ้างชั่วคราวนักเรียนทุน	5	4.4

คะแนนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 (*S.D.* = .59) สภาพแวดล้อมในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (*S.D.* = .49)

และความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดบุรีรัมย์อยู่ในระดับปานกลางมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 (*S.D.* = 5.57) แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานในภาพรวม และรายด้านของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร (เต็ม 5 คะแนน)	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ต่ำสุด-สูงสุด
การมีส่วนร่วมในการบริหารงานในภาพรวม	3.72	.59	2.0-4.8
รายด้าน			
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.71	3.99	2.0-4.8
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ	3.53	4.58	2.0-4.7
การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์	3.33	3.35	2.0-4.7
การมีส่วนร่วมในการประเมินผล	4.32	2.83	2.0-5.0
สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม	4.00	.49	2.7-5.0
รายด้าน			
องค์กรและการจัดการ	4.00	8.74	1.7-5.0
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	4.23	3.81	2.4-4.6
คุณลักษณะของงาน	3.92	2.99	3.2-4.1
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.86	4.83	2.1-5.0
สภาพที่ทำงาน	4.00	5.50	2.7-4.3
ค่าจ้าง และสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น	3.79	5.57	2.5-5.0
ความสุขในการทำงาน	3.11	5.57	2.4-3.7

ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน

ตัวแปร	ความสุขในการทำงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	.49	<.001	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.29	<.001	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

วิจารณ์

จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในเขตชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดบุรีรัมย์ที่ศึกษาครั้งนี้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี เป็นพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ปฏิบัติงานมาประมาณ 10 ปี ถือเป็นผู้ที่มีความรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาล หากได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ตัดสินใจและบริหารงาน จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานมากขึ้น ซึ่งการมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่การงานและความรับผิดชอบจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข¹³ ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงานของโรงพยาบาลในภาพรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของหญิงต้นอุดม¹² ที่พบว่าระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาของวราพร ช่างยา¹⁴ ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง และผลการศึกษาของอภิวันท์ ไทงามศิลป์¹⁵ ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับดี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากว่าโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิมิมีขนาดใหญ่ มีบริการเฉพาะทางที่ครอบคลุม มีกำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ จึงทำให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพดีกว่าโรงพยาบาลชุมชนที่มีขนาดเล็กกว่า มีบุคลากรและทรัพยากรที่จำกัด ส่วนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดบุรีรัมย์นี้ขึ้นอยู่กับอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมา

จากกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นข้าราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ (ร้อยละ 41.6) ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานและส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 68.1) มีรายได้ที่มั่นคงและสวัสดิการที่ดี จึงทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างไม่แตกต่างความสุขของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิตัดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ พึ่งศักดิ์¹⁶ ที่พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 4 อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่การศึกษาของรัชนิ ชาญสมสกุล¹⁷ ที่พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์ อยู่ในระดับสูง แต่ทั้งนี้อาจจะมาจากลักษณะของสถานพยาบาลในแต่ละที่มีความแตกต่างกัน ในรูปแบบการให้บริการ ลักษณะของผู้รับบริการ รวมทั้งการบริหารงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันกับผลการศึกษาในครั้งนี้

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของทองใบ สุดขารี¹⁸ ที่พบว่าบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติต่อการบริหารงานขององค์กรดีขึ้น ส่งผลให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน ขณะที่การศึกษาของรัชนิ ชาญสมสกุล¹⁷ ในสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์ และไพจิตร ไชยฤทธิ์¹⁹ ในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก

ระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้นการจัดให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน

อย่างไรก็ตามการศึกษานี้จำกัดเฉพาะในโรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ชายแดนไทย-กัมพูชา จังหวัดบุรีรัมย์เท่านั้น การนำข้อมูลอาจจำกัดเพียงโรงพยาบาลชุมชนที่มีบริบทด้านลักษณะและรูปแบบบริการที่ใกล้เคียงกันเท่านั้น

สรุป

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและสภาพแวดล้อมที่ดีสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกมากกว่าสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถนำผลการวิจัยนี้เป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างที่จำนวนมากขึ้นและมีความหลากหลายวิชาชีพ รวมทั้งศึกษาในพื้นที่ที่มีบริบทแตกต่าง

ความรู้เดิม: ความสุขในการทำงานส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความรู้ใหม่: การมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการมีสภาพแวดล้อมที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

ประโยชน์ที่จะนำไปใช้: การบริหารบุคลากรให้พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรจะช่วยสร้างความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

1. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: นานมี บุ๊คส์พับลิเคชั่น; 2546. สุข; 775. Thai.
2. Maslow AM. Motivation and personality. New York: Harper & Row; 1954.
3. เมธี วงศ์วีระพันธ์. ความสุขของบุคลากรทางสุขภาพในโรงพยาบาลของรัฐจังหวัดเชียงใหม่ [Happiness of health professional in Chiang Mai government hospitals]. วารสารจิตวิทยาคลินิก. 2560;44:34-46. Thai.
4. ชื่นฤทัย กาญจนจติตรา, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, ปิงปอนด์ รักอำนวยกิจ, สุภรต์ จรัสสิทธิ์. การศึกษาคูณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ [Quality of life of Thai workers in industrial and service sectors]. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2551. Thai.
5. บุญฤทธิ์ พูลสวัสดิ์. การบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. [Organizational management, work happiness and work efficiency of operation staff: a case study of vehicles parts manufacturing company in Amatanakorn industrial estate, Chonburi province]. วารสารศรีปทุม ชลบุรี. 2554;8:120-6. Thai.
6. Wright TA, Cropanzano R, Bonett DG. The moderating role of employee positive well being on the rotation between job satisfaction and job performance. J Occup Health Psychol. 2007;12:93-104.
7. Diener E, Suh E, Oishi S. Recent findings on subjective well-being. Indian J Clin Psychol. 2007;24:25-41.
8. ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, สุภรต์ จรัสสิทธิ์, เฉลิมพล สายประสิทธิ์, พอลดา บุญยติธนะ, วรณภา อารีย์. คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง [HAPPINOMETER: the happiness self assessment]. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล; 2555. Thai.
9. โปสต์ทูเดย์. ดันจุดผ่อนปรนช่องสายตะกูเป็นด่านแดนถาวร. [อินเทอร์เนต]. 2559 [สืบค้นเมื่อวันที่ 17 พ.ย. 2560]. จาก: <https://www.posttoday.com/social/locpal/465803> Thai.

10. อภิญา ศรีจันทร์, ปิยธิดา ตรีเดช, วงเดือน ปั่นดี. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล [Joy at work of registered nurses working in Bumrungrad International Hospital]. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. 2556;29(2);44-57. Thai.
11. Hayhurst A, Saylor C, Stuenkel D. Work environment factors and retention of nurses. *J Nurs Care Qual.* 2005;20:283-8.
12. หญิง ดันอุดม. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์ [Personal characteristics factor and the work environment affecting happiness of nurses in community hospitals in Phetchabun province] [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2556. Thai.
13. Swansberg RC. Management and leadership for nurse managers. 2nd ed. Boston: Houghton Mifflin; 1996.
14. วราพร ช่างยา. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง การสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย สภาพแวดล้อมในการทำงานกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ กรุงเทพมหานคร [Relationships between risk perceptions, support from head nurse, working environment, and safety working behaviors of professional nurses, tertiary hospital in Bangkok Metropolis] [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2551. Thai.
15. อภิวัฒน์ ไทยงามศิลป์. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณลักษณะทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพกับตัวชี้วัดผลลัพธ์ทางการพยาบาล ของหอผู้ป่วยด้านความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [The relationships between nurse work environment, nurse characteristics, and nurse-sensitive indicator: nurse jobs satisfaction, inpatient care units general hospitals, Northeastern Thailand] [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2552. Thai.
16. พรทิพย์ พึ่งศักดิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเสี่ยง ความสามารถในการปฏิบัติงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 4 [Relationship between risk perception, work performance and joy at work among professional nurses in primary care unit, region 4] [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552. Thai.
17. รัชณี หาญสมสกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาลสังกัดกรมราชทัณฑ์ [Relationships between personal factors, healthy work environments, work characteristics, with joy at work of nursing personnel in the department of corrections] [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550. Thai.
18. ทองใบ สุดซารี. ภาวะผู้นำและการจูงใจ [Leadership and motivation techniques]. พิมพ์ครั้งที่ 2. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี; 2543. Thai.
19. ไพจิตร ไชยฤทธิ์, อารีรัตน์ ชำอยู่, ประนอม โอทกานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ [Factors affecting happiness at work of professional nurses at community hospitals in eastern region]. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2558;23;40-54. Thai.