

Correlation of Involvement in Management and Happiness in Workplace of Professional Nurses in 60-bed Community Hospitals, Buriram Province

Puchong Chaichin, M.D.

Medical Officer, Huairat Hospital, Buriram Province, Thailand

ABSTRACT

Backgrounds : Shortage of nurses is still a problem in community hospital. The management system and happiness in workplace are the factors.

Objective : To study the influences of management system and happiness in workplace on professional nurse in the community hospitals in Buriram province.

Setting : All of 60-bed Community Hospitals, Buriram.

Study design : Survey study

Methods : Using questionnaires to collect data analyze to find percentage, One-way ANOVA and coefficient of correlation of Pearson correlation.

Results : The study revealed 80.7% of professional nurses had moderate to high level concerns in management system. 65.9% had moderate level happiness in workplace. The older and longer working year nurses significantly had more effect than the younger and those who concern more in management system significantly happier than those concern less ($r = .64$, value < 0.001).

Conclusion : Age, working year and employment status effect happiness in workplace and management system. The concern in management system has positive relationship to happiness in workplace.

Keywords : happiness in workplace, involvement in management/ professional nurses, sixty-bed community hospital

ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน กับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง จังหวัดบุรีรัมย์

ภูษงค์ ไชยชิน, พ.บ.

กลุ่มงานบริการทางการแพทย์ โรงพยาบาลห้วยราช จังหวัดบุรีรัมย์

บทคัดย่อ

เหตุผลของการวิจัย : ปัญหาการขาดอัตรากำลังเนื่องจากการลาออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน นับเป็นปัญหาสำคัญในปัจจุบัน การมีส่วนร่วมในการบริหารงานนั้นเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ : เพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ระดับความสุขในการทำงาน และ ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

สถานที่ศึกษา : โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง 5 แห่งในจังหวัดบุรีรัมย์

รูปแบบการศึกษา : การวิจัยเชิงสำรวจ

วิธีการศึกษา : เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา : กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 80.7 มีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับปานกลาง และระดับสูง และร้อยละ 65.9 มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ผู้ที่มีอายุมาก และระยะเวลาการปฏิบัติงานนานกว่า จะมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และมีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย และระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญ และ ผู้ที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากจะมีความสุขในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีส่วนร่วมในการบริหารงานน้อยอย่างมีนัยสำคัญ ($r=0.64$, $p\text{-value}<0.001$)

สรุป : กลุ่มอายุ อายุงาน และสถานภาพการจ้างงาน มีผลต่อความสุขในการทำงานและการมีส่วนร่วมกับการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน / การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน / พยาบาลวิชาชีพ/โรงพยาบาลขนาด 60 เตียง

บทนำ

พยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคลากรที่จัดว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการบริหารงานต่างๆ ในโรงพยาบาลทุกขนาด โดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่จำนวนผู้ป่วยที่มาใช้บริการในโรงพยาบาลของรัฐมีแนวโน้มสูงขึ้น⁽¹⁾ ทำให้มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น โดยต้องให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง การปฏิบัติงานต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ ความรับผิดชอบและความอดทนกับบุคคล ทุกเพศ ทุกวัย ทุกชนชั้นและทุกสังคม นับเป็นภาระอันหนักหน่วง⁽²⁾ ซึ่งไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินชีวิต ครอบครัว ส่งผลต่องานประจำและชีวิตครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ สุขภาพกายและใจ ทำให้มีผลต่อการตัดสินใจในการลาออกจากวิชาชีพพยาบาลก่อนเวลาอันควร⁽³⁾

งานด้านการบริการทั้งเชิงรุกและเชิงรับล้วนต้องให้พยาบาลวิชาชีพเป็นกำลังหลักในการดำเนินการ รวมถึงงานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ซึ่งส่วนใหญ่จะมีพยาบาลวิชาชีพเป็นเลขานุการให้กับคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ และเป็นผู้ขับเคลื่อนให้กระบวนการคุณภาพเกิดขึ้น

จากข้อมูลของโรงพยาบาล ขนาด 60 เตียง ในจังหวัดบุรีรัมย์ทั้ง 5 แห่ง⁽⁴⁾ พบว่าทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปี ในขณะที่บุคลากรที่ให้บริการไม่ได้เพิ่มขึ้นตาม ทำให้ภาระงานมีมากไม่สมดุลกับอัตรากำลัง เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากรโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ การทำงานในแต่ละด้านไม่สามารถทำได้เต็มที่

ปัญหาต่างๆ เหล่านี้พบได้ทั่วไปในสถานบริการสาธารณสุข โดยเฉพาะที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตลดลง มีความเครียดความคับข้องใจความเบื่อหน่ายในการทำงาน และมีความพึงพอใจลดต่ำลง ส่งผลให้ความสุขในการทำงานลดลง หรือไม่มีความสุขในการทำงาน⁽⁵⁾ สอดคล้องกับการวิจัยในต่างประเทศ ซึ่งทำการศึกษา

ในพยาบาลวิชาชีพ พบว่าเหตุผลที่พยาบาลลาออกจากวิชาชีพเนื่องจากสภาพร่างกายและจิตใจต้องพบกับความเครียดในการทำงานตลอดเวลา ขาดความมั่นคงและปลอดภัย ขาดอิสระในการทำงาน ขาดพลังอำนาจในการทำงาน รายได้น้อย ขาดแรงจูงใจ ขาดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมในการทำงาน และขาดความสุขในการทำงาน^(6,7,8)

แนวคิดต่างๆ ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ และมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้น จะต้องสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงานในทุกระดับ ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนการปฏิบัติ ซึ่งเป็นเทคนิคในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น⁽⁹⁾

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมหมายถึงการที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคล มีการรับรู้ว่าได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานในด้านต่างๆ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ให้ตัดสินใจในการปฏิบัติการกิจหรืองานหนึ่งๆ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ทำให้เกิดความเข้าใจในงาน ความพอใจในงาน ความผูกพันในงาน อันนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

จากทั้งหมดที่กล่าวมา จะเห็นว่าในการทำงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จได้ ต้องทำงานอย่างมีความสุข ถึงแม้จะมีภาระงานมาก แต่หากทำงานด้วยความสุขก็จะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและแบกรับภาระงานที่นับวันจะเพิ่มขึ้นได้ และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเป็นอีกวิธีหนึ่งในการที่จะทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุขการได้รับผิดชอบในงานที่ตนเองมีส่วนในการตัดสินใจ มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีส่วนในการรับผลประโยชน์จะทำให้เกิดความเพลิดเพลินและกระตือรือร้นในการทำงาน และทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งในที่สุดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงานก็ตามมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจ

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความสุขในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุง ประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ หรือนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารองค์กร เพื่อการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม อันจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและมีคุณภาพ นำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

วัตถุประสงค์

เพื่อวัดระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานระดับความสุขในการทำงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 60 เตียง ในจังหวัดบุรีรัมย์

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียงในจังหวัดบุรีรัมย์ มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสุขในการทำงาน

2. การมีส่วนร่วมในการบริหารงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ศึกษาคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง ในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 5 แห่งได้แก่ โรงพยาบาลหนองกี่ โรงพยาบาลคูเมือง โรงพยาบาลพุทไธสง โรงพยาบาลละหานทราย และ โรงพยาบาลบ้านกรวด จำนวน 220 คนกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน (ได้รับการตอบกลับจำนวน 135 คน) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยจำแนกขนาดตัวอย่างตามจำนวนพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 5 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดตอบเอง เกี่ยวกับความสุขในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยนำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจาก อภิรติ สุขแสงดาว เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ⁽¹⁰⁾ ซึ่งผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยจำนวน 3 คนแล้ว จากนั้นก็นำไปตรวจสอบคุณภาพด้านความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยวิธีหาสัมประสิทธิ์ α (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกระสัง จำนวน 21 คน ซึ่งมีลักษณะองค์กรและการบริหารงานคล้ายกับกลุ่มของประชากรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษา โดยความสุขในการทำงานมีการแบ่งออกเป็น 5 ระดับตามระดับคะแนน 1-5 ซึ่งสัมพันธ์กับความถี่ของการเกิดความรู้สึกต่างๆ โดยเรียงดังนี้ 1: นานๆ ครั้ง, 2: 1-2 วันต่อสัปดาห์, 3: 3 วันต่อสัปดาห์ 4: 4-5 วันต่อสัปดาห์, 5: เป็นตลอดเวลา

การมีส่วนร่วมในการบริหารงานแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามระดับคะแนน 1-5 โดยเรียงจากน้อยที่สุด, น้อย, ปานกลาง, มากและมากที่สุดได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสุขในการทำงาน และการมีส่วนร่วม $\alpha = 0.798$ และ 0.956 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคล อธิบายเป็นร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและความสุข

ในการทำงาน ใช้สถิติ One – Way ANOVA (F-test และ Brown-Forsythe) โดยได้มีการวิเคราะห์การกระจายด้วย Kolmogorov-Smirnov test และหาความแปรปรวนของประชากรแต่ละกลุ่มด้วย Levene’s test และได้วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณด้วยค่า Scheffe และ Tamhane ส่วนการหาความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับความสุขในการทำงานคำนวณโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของ เพียร์สัน (Pearson product-moment correlation coefficient)

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 94.8 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.4 มีอายุต่ำกว่า 40 ปี และแต่งงานและอยู่กินกันฉันท์สามี-ภรรยา ร้อยละ 53.3 โดยร้อยละ 93.3 จบการ ศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 41.5 ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และร้อยละ 71.9 ได้รับบรรจุเป็นข้าราชการ ซึ่งข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลส่วนใหญ่มีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในส่วนของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานกับระยะเวลาปฏิบัติงานเท่านั้นที่ p-value < 0.001 ซึ่งแสดงว่าข้อมูลแต่ละชุดมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลพยาบาลวิชาชีพ 135 คน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ	ความสุขในการทำงาน		การมีส่วนร่วมในการบริหาร	
			Levene statistic	Sig.	Levene statistic	Sig.
เพศ			0.324	0.570	1.900	0.170
ชาย	7	5.2				
หญิง	128	94.8				
อายุ			1.681	0.174	1.024	0.384
ต่ำกว่า 30 ปี	46	34.1				
31-40 ปี	49	36.3				
41-50 ปี	34	25.2				
51 ปี ขึ้นไป	6	4.4				
สถานภาพสมรส			2.186	0.116	0.662	0.517
โสด	59	43.7				
คู่	72	53.3				
หม้าย/หย่า/แยก	4	3.0				

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของลักษณะส่วนบุคคลพยาบาลวิชาชีพ 135 คน (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ความสุขในการทำงาน		การมีส่วนร่วมในการบริหาร	
			Levene statistic	Sig.	Levene statistic	Sig.
ระดับการศึกษา			0.146	0.229	0.000	0.982
ปริญญาตรี	126	93.3				
ปริญญาโท	9	6.7				
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน			0.342	0.849	5.057	0.001
น้อยกว่า 5 ปี	44	32.6				
6-10 ปี	12	8.9				
11-15 ปี	20	14.8				
16-20 ปี	30	22.2				
21 ปี ขึ้นไป	29	21.5				
ตำแหน่ง			0.211	0.647	1.113	0.293
ข้าราชการ	97	71.9				
ลูกจ้างชั่วคราว	38	28.1				

พยาบาลวิชาชีพมีคะแนนความสุขในการทำงาน เฉลี่ย 3.72 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.49 โดยคะแนนความสุขในการทำงานมากที่สุดคือ 4.65 คะแนน (คะแนนเต็ม 5.00) และน้อยที่สุดคือ 2.55 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 135 คน

ระดับความสุขในการทำงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มาก	24	17.8
ปานกลาง	89	65.9
น้อย	22	16.3

พยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานเฉลี่ย 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 โดยคะแนนการมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากที่สุดคือ 4.95 คะแนน (คะแนนเต็ม 5.00) และน้อยที่สุดคือ 2.15 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของพยาบาลวิชาชีพ 135 คน

ระดับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
มาก	26	17.0
ปานกลาง	86	63.7
น้อย	23	19.3

เมื่อเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามลักษณะส่วนบุคคลพบว่า ไม่พบความแตกต่างระหว่างเพศ และสถานภาพสมรส แต่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.001, <0.001 ,0.001 และ 0.009 ตามลำดับ)

ส่วนการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานก็พบลักษณะเดียวกันกล่าวคือไม่พบความแตกต่างระหว่าง เพศ และสถานภาพสมรสแต่พบความแตกต่างในกลุ่มอายุระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = <0.001, <0.001, <0.001และ 0.001 ตามลำดับ) ดังตารางที่4

ตารางที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกับความสุขในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการบริหาร

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน ตัวอย่าง	ความสุขในการทำงาน		p-value	การมีส่วนร่วมในการบริหาร		p-value
		เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
เพศ				0.270			0.326
ชาย	7	3.93	0.49		3.80	0.80	
หญิง	128	3.71	0.50		3.56	0.61	
อายุ				0.001			<0.001
ต่ำกว่า 30 ปี	46	3.52	0.49		3.33	0.52	
31-40 ปี	49	3.78	0.50		3.51	0.61	
41-50 ปี	34	3.83	0.42		3.90	0.62	
51 ปี ขึ้นไป	6	4.18	0.24		3.98	0.36	
สถานภาพสมรส				0.41			0.49
โสด	59	3.67	0.070		3.52	0.762	
คู่	72	3.80	0.540		3.66	0.756	
หม้าย/หย่า/	4	3.28	0.718		2.94	0.219	
แยก							
ระดับการศึกษา				0.001			<0.001
ปริญญาตรี	126	3.69	0.43		3.52	0.53	
ปริญญาโท	9	4.26	0.11		4.32	0.18	
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน				<0.001			<0.001**
น้อยกว่า 5 ปี	44	3.51	0.50		3.33	0.52	
6-10 ปี	12	3.51	0.38		3.14	0.43	
11-15 ปี	20	3.66	0.41		3.26	0.29	
16-20 ปี	30	3.94	0.48		3.81	0.67	
21 ปี ขึ้นไป	29	3.96	0.41		4.07	0.51	

ตารางที่ 4 ลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพกับความสุขในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการบริหาร (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน ตัวอย่าง	ความสุขในการทำงาน		p-value	การมีส่วนร่วมในการบริหาร		p-value
		เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน		เฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ตำแหน่ง				0.009			0.001
ข้าราชการ	97	3.79	0.49		3.67	0.61	
ลูกจ้างชั่วคราว	38	3.43	0.58		3.18	0.76	

** : p-value จากค่า Brown-Forsythe

เมื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่พหุคูณในแต่ละช่วงช่วงอายุพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไปมีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.019) ในส่วนของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานพบว่ากลุ่มอายุ 41-50 ปี มีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่ากลุ่มอายุ 31-40 ปี และต่ำกว่า 30 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.005 และ 0.003 ตามลำดับ) ดังในตารางที่ 5

และเมื่อวิเคราะห์ในส่วนของระยะเวลาปฏิบัติงานพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 16 - 20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไปมีความสุขในการทำงานมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.005 และ 0.003 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 6

ในด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงานพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี, 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.020, 0.006 และ 0.003 ตามลำดับ) ในขณะที่พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 ปี ขึ้นไปมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี, 6-10 ปี และ 11-15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.000, 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ) ดังในตารางที่ 7

เมื่อวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน กับความสุขในการทำงาน โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ได้ค่า $r = 0.64$ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ (p-value < 0.01) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 5 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่
พหุคูณระหว่างกลุ่มอายุต่างๆ กับความสุขในการ
ทำงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหาร

Dependent Variable	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
ความสุขในการทำงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40	-.26193	.09725	.069	-.5374	.0135
		41-50	-.31650*	.10713	.037	-.6199	-.0131
		มากกว่า 50 ปี	-.66159*	.20561	.019	-1.2439	-.0793
	31-40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.26193	.09725	.069	-.0135	.5374
		41-50	-.05456	.10573	.966	-.3540	.2449
		มากกว่า 50 ปี	-.39966	.20488	.288	-.9799	.1806
	41-50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.31650*	.10713	.037	.0131	.6199
		31-40	.05456	.10573	.966	-.2449	.3540
		มากกว่า 50 ปี	-.34510	.20975	.442	-.9392	.2490
	มากกว่า 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.66159*	.20561	.019	.0793	1.2439
		31-40	.39966	.20488	.288	-.1806	.9799
		41-50	.34510	.20975	.442	-.2490	.9392
ส่วนร่วมในการบริหารงาน	ต่ำกว่า 30 ปี	31-40	-.18243	.11974	.511	-.5216	.1567
		41-50	-.56451*	.13192	.001	-.9381	-.1909
		มากกว่า 50 ปี	-.64638	.25317	.094	-1.3634	.0707
	31-40 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.18243	.11974	.511	-.1567	.5216
		41-50	-.38208*	.13019	.039	-.7508	-.0134
		มากกว่า 50 ปี	-.46395	.25228	.341	-1.1784	.2506
	41-50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.56451*	.13192	.001	.1909	.9381
		31-40	.38208*	.13019	.039	.0134	.7508
		มากกว่า 50 ปี	-.08186	.25828	.992	-.8134	.6496
	มากกว่า 50 ปี	ต่ำกว่า 30 ปี	.64638	.25317	.094	-.0707	1.3634
		31-40	.46395	.25228	.341	-.2506	1.1784
		41-50	.08186	.25828	.992	-.6496	.8134

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ตารางที่ 6 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่
พหุคูณระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับความสุข
ในการทำงาน

(I) ระยะเวลา การ ปฏิบัติงาน	(J) ระยะเวลา การปฏิบัติงาน	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower	Upper
					Bound	Bound
น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	-.00114	.14983	1.000	-.4694	.4671
	11-15 ปี	-.15114	.12407	.829	-.5389	.2366
	16-20 ปี	-.43030*	.10893	.005	-.7707	-.0899
	มากกว่า 21 ปี	-.44898*	.11004	.003	-.7929	-.1051
6-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.00114	.14983	1.000	-.4671	.4694
	11-15 ปี	-.15000	.16799	.938	-.6750	.3750
	16-20 ปี	-.42917	.15714	.120	-.9202	.0619
	มากกว่า 21 ปี	-.44784	.15792	.097	-.9413	.0456
11-15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.15114	.12407	.829	-.2366	.5389
	6-10 ปี	.15000	.16799	.938	-.3750	.6750
	16-20 ปี	-.27917	.13281	.357	-.6942	.1359
	มากกว่า 21 ปี	-.29784	.13372	.297	-.7157	.1200
16-20 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.43030*	.10893	.005	.0899	.7707
	6-10 ปี	.42917	.15714	.120	-.0619	.9202
	11-15 ปี	.27917	.13281	.357	-.1359	.6942
	มากกว่า 21 ปี	-.01868	.11981	1.000	-.3931	.3557
มากกว่า 21 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.44898*	.11004	.003	.1051	.7929
	6-10 ปี	.44784	.15792	.097	-.0456	.9413
	11-15 ปี	.29784	.13372	.297	-.1200	.7157
	16-20 ปี	.01868	.11981	1.000	-.3557	.3931

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ตารางที่ 7 ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบจับคู่
พหุคูณระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานกับการมี
ส่วนร่วมในการบริหาร

(I)		95% Confidence				
ระยะเวลา		Mean		Interval		
การปฏิบัติงาน (I) ระยะเวลา	การปฏิบัติงาน	Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound
น้อยกว่า 5 ปี	6-10 ปี	.19697	.14883	.893	-.2689	.6629
	11-15 ปี	.07364	.10271	.998	-.2250	.3722
	16-20 ปี	-.47803*	.14725	.020	-.9085	-.0475
	มากกว่า 21 ปี	-.73378*	.12409	.000	-1.0941	-.3734
6-10 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.19697	.14883	.893	-.6629	.2689
	11-15 ปี	-.12333	.14161	.994	-.5783	.3316
	16-20 ปี	-.67500*	.17659	.006	-1.2065	-.1435
	มากกว่า 21 ปี	-.93075*	.15780	.000	-1.4167	-.4448
11-15 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	-.07364	.10271	.998	-.3722	.2250
	6-10 ปี	.12333	.14161	.994	-.3316	.5783
	16-20 ปี	-.55167*	.13994	.003	-.9650	-.1384
	มากกว่า 21 ปี	-.80741*	.11532	.000	-1.1466	-.4682
16-20 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.47803*	.14725	.020	.0475	.9085
	6-10 ปี	.67500*	.17659	.006	.1435	1.2065
	11-15 ปี	.55167*	.13994	.003	.1384	.9650
	มากกว่า 21 ปี	-.25575	.15631	.680	-.7120	.2005
มากกว่า 21 ปี	น้อยกว่า 5 ปี	.73378*	.12409	.000	.3734	1.0941
	6-10 ปี	.93075*	.15780	.000	.4448	1.4167
	11-15 ปี	.80741*	.11532	.000	.4682	1.1466
	16-20 ปี	.25575	.15631	.680	-.2005	.7120

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ตารางที่ 8 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วม
ในการบริหารงาน กับความสุขในการทำงาน
ความสุขในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร

		ความสุขในการ ทำงาน	การมีส่วนร่วมในการ บริหาร
ความสุขในการ ทำงาน	Pearson		
	Correlation	1	.640**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	135	135
การมีส่วนร่วม ในการบริหาร	Pearson		
	Correlation	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	135	135

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

อภิปรายผล

ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานโดยพบว่ากลุ่มที่มีอายุที่มากกว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่า จะมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนตำแหน่งงานระหว่างการทำราชการหรือลูกจ้าง พบว่ามีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งแตกต่างจาก วิศรุต ชันธิกุล⁽¹¹⁾ ที่ศึกษาสัมฤทธิ์ผลการทำงานแบบกลุ่มและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในพื้นที่ท่าอากาศยานไทยพบว่า ตัวแปรส่วนบุคคล อายุ ประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมและสัมฤทธิ์ผลของงานซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากความแตกต่างของลักษณะงานองค์กรวิชาชีพ และวัฒนธรรมแห่งวิชาชีพพยาบาล ซึ่งยังมีการยึดถือความอาวุโสอยู่มาก ดังนั้นผู้ที่อาวุโสกว่าจึงมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในการบริหารที่มากกว่า

ในด้านของความสุขในการทำงานพบว่ากลุ่มอายุที่มากกว่าและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่มากกว่ามีความสุขในการทำงานมากกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นภัชชล รอดเที่ยง⁽¹²⁾ ที่พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความสุขในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางการบริหาร และระยะเวลาการทำงาน แต่กลับแตกต่างกับ รัชนิหาญ สมสกุล⁽¹³⁾ ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานแต่สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน และลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากการศึกษาของ รัชนิหาญ สมสกุล ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในสถานพยาบาลของกรมราชทัณฑ์ ทำให้กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงาน ซึ่งน่าจะมีส่วนเชื่อมโยงกับความรู้สึกลดลงต่อชีวิตในขณะที่ปฏิบัติงานด้วย

จากการหาค่าความสัมพันธ์ ระหว่าง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน กับความสุขในการทำงาน แสดงว่า การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับแนวคิดของ สแวนส์ เบิร์ก⁽¹⁴⁾ ที่กล่าวว่าการทำงานแบบมีส่วนร่วมจะสามารถทำให้ผลการปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์มากขึ้น การมีพันธะผูกพันต่อหน้าที่การงาน และความรับผิดชอบจะทำให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขมากยิ่งขึ้น

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 80.7 มีส่วนร่วมในการบริหารงานในระดับปานกลาง และระดับสูง และร้อยละ 65.9 มีความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง กลุ่มอายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความสุขในการทำงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง ดังนั้นผลที่ได้อาจแตกต่างกับโรงพยาบาลขนาดใหญ่เช่น โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปหรือแม้แต่ในโรงเรียนแพทย์ เนื่องจากในโรงพยาบาลขนาดใหญ่จะมีปัจจัยอื่นๆ เข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงานมากกว่า เช่นการเป็นสังคมเมือง การเป็นสถานบริการขนาดใหญ่ จำนวนบุคคลกรซึ่งแตกต่างจากโรงพยาบาลชุมชน ดังนั้นหากต้องการมองในภาพกว้าง จึงควรศึกษาในพยาบาลวิชาชีพกลุ่มเหล่านี้ด้วย

2. จากการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุน้อย และเป็นลูกจ้างชั่วคราว หากต้องการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพโดยรวมควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เนื่องจากจะมีสัดส่วนของพยาบาลอาวุโสที่มากกว่า ทำให้จะสามารถมองภาพด้านปัจจัยส่วนบุคคลได้ดียิ่งขึ้น

3. การศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานนั้น อาจมีปัจจัยอื่นๆเข้ามาเกี่ยวข้องได้ เช่น ปัจจัยด้านครอบครัว ภาระหนี้สิน และรายได้ ซึ่งควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เนื่องจาก ในการศึกษาครั้งนี้ทำในพยาบาลวิชาชีพ ต่างโรงพยาบาล ไม่ได้ศึกษาข้อมูลด้านรายได้ และหนี้สินอาจทำให้มีความคลาดเคลื่อนในเรื่องผลการวัดระดับความสุขได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ นายแพทย์สมพงษ์ จรุงจิตตานุสนธิ์ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ นายแพทย์ธวัชชัย มากมณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทไธสง นายแพทย์อนันต์ กนกศิลป์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลคูเมือง นายแพทย์ภูวเดช สุระโคตร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลละหานทราย นายแพทย์บุญโฮม แก้วชนะ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหนองกี่ และนายแพทย์ยุทธนา สุริยะ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านกรวด ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีในการประสานงานการเก็บข้อมูลของผู้วิจัย

ขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. ข้อมูลประกอบการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครอง ผู้เสียหายจากการรับบริการสาธารณสุข. นนทบุรี:สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ; 2553.
2. ทศนา บุญทอง. พลังพยาบาลกับการปฏิรูปการบริการใกล้บ้านใกล้ใจ. วารสารหมออนามัย 2551; 18:41-5.
3. กองแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์ ในช่วง 10 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2535-2544); กรกฎาคม 2535.
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์. รายงานประจำปี 2553. บุรีรัมย์:สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2553(5/7):11-8.
5. สุวิริยา สุวรรณโคตร. ปัญหาจริยธรรมทางการแพทย์. วารสารวิทยาลัยศรีมหาสารคาม 2546;5:1:1-9.
6. Laschinger HK, Finegan J, Shamian J, Wilk P. Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work setting expanding Kanter's model. J Nurs Adm 2001;31:5:260-72.
7. Letrake S. Retraining the older nurse. J Nurs Adm 2002; 32(7/8):387-92.
8. Diener E. Subjective Well-Being. The science of happiness and proposal for a national index. Am Psychol 2000; 1:34-43.
9. ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล: Personal Management. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ :ไทยวัฒนาพานิช; 2546.
10. อภิรดี สุขแสงดาว. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามการรับรู้ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. นครราชสีมา:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา; 2530
10. วิศรุต ชันธิกุล. สัมฤทธิ์ผลการทำงานแบบกลุ่มและการมีส่วนร่วมในการบริหารงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในพื้นที่ท่าอากาศยานไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2552.

11. นรัชชล รอดเที่ยง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความ
สุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์
อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. [วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต] สาขาวิชา
เอกอนามัยครอบครัว. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
มหิดล; 2550
12. รัชณี หาญสมสกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
ส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการ
ทำงาน ลักษณะงานกับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรพยาบาลประจำสถานพยาบาล
สังกัดกรมราชทัณฑ์. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
13. Swansburg RC. Management and
leadership for nurse managers. Sudbury
Massachusetts : Jones and Bartlett
Publishers; 1996.