ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จังหวัดพิษณุโลก

The Relationship Between Empowerment and Happiness at Work of Nursing Personnel in the Fort Somdejpranarasuanmaharat Hospital, Phitsanulok

มุจธิตา อยู่ม่วง (Muttita Yoomoung) [1] พรทิพย์ กีระพงษ์ (Porntip Geerapong)[2]
อารยา ประเสริฐชัย (Araya Prasertchai) [3]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรองค์กรพยาบาล (2) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาล (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จำนวน 250 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนโดยแบ่งออกเป็น 4 ชั้นภูมิตามตำแหน่งงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านความสุขในการทำงานเท่ากับ 0.89 และ0.92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรองค์กรพยาบาล อยู่ในระดับมาก ($\overline{\chi}$ = 3.72) (2) ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาล อยู่ในระดับมาก ($\overline{\chi}$ = 4.10) (3) ปัจจัยส่วนบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาล แต่การเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.628) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ การเสริมสร้างพลังอำนาจ ความสุขในการทำงาน บุคลากรองค์กรพยาบาล

[1] นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช muttita_tta@hotmail.com
[2] รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช Porntip.Gee@stou.ac.th
[3] รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช aor_araya@yahoo.com

Abstract

The purposes of this research were to study: (1) the level of empowerment of Nursing Personnel (2) the level of happiness at work of Nursing Personnel (3) relationship between personal factors, empowerment and happiness at work of Nursing Personnel in the Fort Somdejpranarasuanmaharat Hospital.The population of this study was 152 officers of Nursing Personnel by proportional stratified sampling selected out of 250 officers of Nursing Personnel, tool was a questionnaire with the reliability values of 0.89 and0.92 for the empowerment and happiness at work, respectively.The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, chi-square and Pearson's product moment correlation coefficients.The results were as follows: (1) The level of empowerment of Nursing Personnel was high ($\overline{\chi}$ = 3.72) (2) The level of happiness at work of Nursing Personnel was high ($\overline{\chi}$ = 4.10) (3) No relationship was found between personal factors and happiness at work of Nursing Personnel but there was positive relationship between empowerment and happiness at work showed moderate level all significant at the 0.05 level (r = 0.628).

Keywords: Empowerment, Happiness at work, Nursing personnel

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน ประชาชนต่างได้รับผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ก่อให้เกิดความกดดันและความเครียดต่างๆ ทำให้ความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่า “ความสุข” มีแนวโน้มลดลง ซึ่งจากการสำรวจภาวะเศรษฐกิจและสังคมของครัวเรือน (Socioeconomic Survey : SES) ในปี 2556 - 2557 และ การสำรวจภาวะทำงานของประชากรในปี 2558 โดยผนวกกับแบบประเมินสุขภาพจิตคนไทย ซึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถาบันวิจัย ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้จัดทำรายงาน ผลสำรวจความสุขคนไทย พบว่า คนไทยอายุ 15 ปีขึ้นไป มีคะแนนความสุขลดลง โดยที่ในปี พ.ศ. 2556–2558 มีคะแนนความสุขเท่ากับร้อยละ 89.8, 84.4 และ 83.6 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการสำรวจความสุขของคนทำงานระดับประเทศปี พ.ศ. 2558-2560 ด้วย Happinometer โดยศูนย์วิจัยความสุขคนทำงานแห่งประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล พบข้อมูลคนไทยวัยทำงานช่วงอายุ 15-59 ปีมีความสุขรวมเท่ากับ 62.2, 59.3 และ 57.9 คะแนน ตามลำดับ ซึ่งมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับกลาง หากผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้การสนับสนุนและความก้าวหน้าในการทำงานก็จะมีความสุขมากยิ่งขึ้น ดังนั้นเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของประชากรวัยทำงานในภาพรวม พบว่า มีปัญหาสุขภาพทางกายและทางจิตใจ เนื่องจากการดำรงชีวิตของวัยทำงานส่วนใหญ่ไม่ได้เติบโตหรือปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ในขณะที่มีแรงกดดันในการทำงานหนักจากวันละ 8 ชั่วโมงเป็น 10-12 ชั่วโมง ซึ่งนอกจากจะเป็นการบั่นทอนสุขภาพแล้วยังส่งผลให้ ไม่มีเวลาดูแลครอบครัวก่อให้เกิดความสุขในชีวิตลดลงตามไปด้วย (แผนหลักสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, พ.ศ.2561-2563)

จะเห็นได้ว่า ความสุข เป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต ทั้งความสุขในตนเอง ความสุขในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น ความสุขในการเรียนและความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุข เนื่องจากการทำงานถือเป็นกิจกรรมที่สำคัญของการดำเนินชีวิตในแต่ละวันซึ่งใช้เวลายาวนานกว่าการทำกิจกรรมอื่นๆ ความสุขในการทำงานจึงถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการมีชีวิตที่เป็นสุขสำหรับคนในยุคปัจจุบัน โดยผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตของผู้นั้นก็จะมีความสุข แต่ผู้ที่ไม่สามารถทำให้การทำงานมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่ก็จะมีความทุกข์ (เอมอร กฤษณะรังสรรค์, 2552) ดังนั้นหลายองค์กรจึงมุ่งเน้นและให้ความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรในองค์กรโดยให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานเท่าๆกับการพัฒนาในด้านอื่นๆ ซึ่งเมื่อบุคลากรเกิดความสุข พลังงานในร่างกายก็จะเพิ่มขึ้น การสั่งการของสมองไปยังระบบประสาทจะดีขึ้น เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงจิตอาสาที่จะช่วยเหลือสังคมและองค์กร (ชนิกา ตู้จินดา, 2552) ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน รวมไปถึงการลดความขัดแย้งภายในองค์กร มีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Manion (2003) กล่าวไว้ว่า ความสุขเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำการสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการรับรู้และการแสดงออกที่เกี่ยวกับการทำงาน การปฏิบัติงานด้วยความสุขสนุกสนาน บุคลากรมีความผูกพันกันและมีความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดี มีความผูกพันในงาน และทำให้คงอยู่ในองค์กรต่อไป ซึ่งอธิบายด้วยปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านคือการติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ

ในการให้บริการทางด้านสาธารณสุขนั้น มีกำลังสำคัญในการทำงานคือ บุคลากรองค์กรพยาบาล เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพ และเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในระบบบริการสาธารณสุข โดยงานการพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยใช้องค์ความรู้เป็นพื้นฐาน และให้บริการที่สนองความต้องการของผู้มารับบริการ (รัตนา ทองสวัสดิ์, 2552) ซึ่งมีทั้งงานในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาและการฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้มารับบริการเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์จำเป็นที่จะต้องมีการพบปะผู้คนที่หลากหลาย ต้องเผชิญกับสภาวะที่กดดันรวมไปถึงความคาดหวังต่างๆทั้งจากตัวผู้ป่วยและญาติ เกิดความเครียดในการทำงานมากกว่าอาชีพอื่น ก่อให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลงและไม่มีความสุขในการทำงาน ในภาวะปัจจุบันจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นต่อจำนวนบุคลากรที่ไม่สมดุลกันจากการผลิตบุคลากรองค์กรพยาบาลที่มีจำกัดและปัญหาการลาออกสูง โดยที่อายุการทำงานในวิชาชีพสั้นเพียง 22.55 ปีเท่านั้นนับจากเริ่มทำงานในช่วงอายุ 20-24 ปี สาเหตุสำคัญของการลาออก เพราะต้องการออกไปประกอบอาชีพอื่นที่ไม่ต้องอยู่เวร ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ ขาดการพัฒนาความรู้และการพัฒนาตนเองที่ต่อเนื่อง ภาระงานที่หนักเกินกว่าจะให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ และค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับภาระงานและความรับผิดชอบ รวมถึงความเสี่ยงในการทำงาน (คณะกรรมาธิการการสาธารณสุขวุฒิสภา, 2554) ซึ่งถ้าหากองค์กรใดที่มีความขาดแคลนบุคลากรองค์กรพยาบาล มีอัตราการลาออกสูงและไม่เพียงพอต่อการให้บริการ ก็จะส่งผลต่อการขยายบริการ การเพิ่มจำนวนเตียงของโรงพยาบาล และส่งผลกระทบต่อคุณภาพและมาตรฐานการดูแลผู้ป่วย ดังนั้นการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรองค์กรพยาบาลผู้บริหารจึงจำเป็นที่จะต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ด้วยความพึงพอใจ มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงาน มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน มีการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรจนเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงาน (ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) รวมถึงการให้การสนับสนุนให้อำนาจในการตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรเพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ซึ่งเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากรองค์กรพยาบาล (สุมล สายอุ่นใจ, 2550)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดการบริหารหนึ่งเพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งยังเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่ และส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ (อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2554) มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความรอบรู้และเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน เป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเองให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น Kanter (1977) กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจนั้นเป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าแผนก/กลุ่มงาน ที่ทำให้เกิดการเกื้อกูลส่งเสริมซึ่งกันและกัน เกิดการจัดการความรู้ที่ทรงพลังที่เสริมสร้างแรงกระตุ้นและเพิ่มแรงจูงใจจากความรู้สึกภายในของผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้าง 2 ประการคือ การได้รับอำนาจ คือความสามารถของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าแผนก/กลุ่มงานในการส่งเสริมสนับสนุน อำนวยความสะดวกในการให้ข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรกับบุคลากรในองค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทของตนได้เต็มที่และสำเร็จตามเป้าหมาย และการได้รับโอกาส คือความสามารถของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าแผนก/กลุ่มงานในการส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กร มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะให้ได้รับการยกย่องชมเชยและให้รางวัลในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องให้การสนับสนุนเพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน

โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จังหวัดพิษณุโลก เป็นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่ให้บริการทางการแพทย์แก่กำลังพลและครอบครัว ตลอดจนประชาชนและพลเรือนทั่วไป เป็นโรงพยาบาลทั่วไปที่มีจำนวนเตียง 80 เตียง บุคลากรองค์กรพยาบาลถูกจำกัดด้วยกรอบอัตราการบรรจุซึ่งแตกต่างกับกระทรวงสาธารณสุขทั้งด้านสายผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสวัสดิการ/ค่าตอบแทน ทั้งของข้าราชการและลูกจ้าง และด้วยความจำกัดของงบประมาณทำให้บุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ซึ่งมีมากขึ้นเรื่อยๆ โดยต้องแบกรับทั้งงานคุณภาพต่างๆ มาตรฐานทางการพยาบาล พร้อมทั้งยังต้องให้การดูแลรักษาพยาบาลแก่ผู้รับบริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจของทีมบริหารการพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช คือ บริหารจัดการทางการพยาบาล โดยให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความรู้ ความสามารถและจริยธรรมตามมาตรฐานวิชาชีพ ในการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ดูแลรักษาและฟื้นฟูสภาพแบบองค์รวม เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับการดูแลตามมาตรฐานวิชาชีพ ปลอดภัยและพึงพอใจ รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรทางการพยาบาลมีความสุขในการทำงาน จากการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชที่ผ่านมาอยู่ในระดับปานกลางซึ่งในปี 2558 – 2560 มีคะแนนความสุขเท่ากับร้อยละ 73.0, 71.5 และ 72.4 ตามลำดับ (ข้อมูลจากศูนย์พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช, 2560)

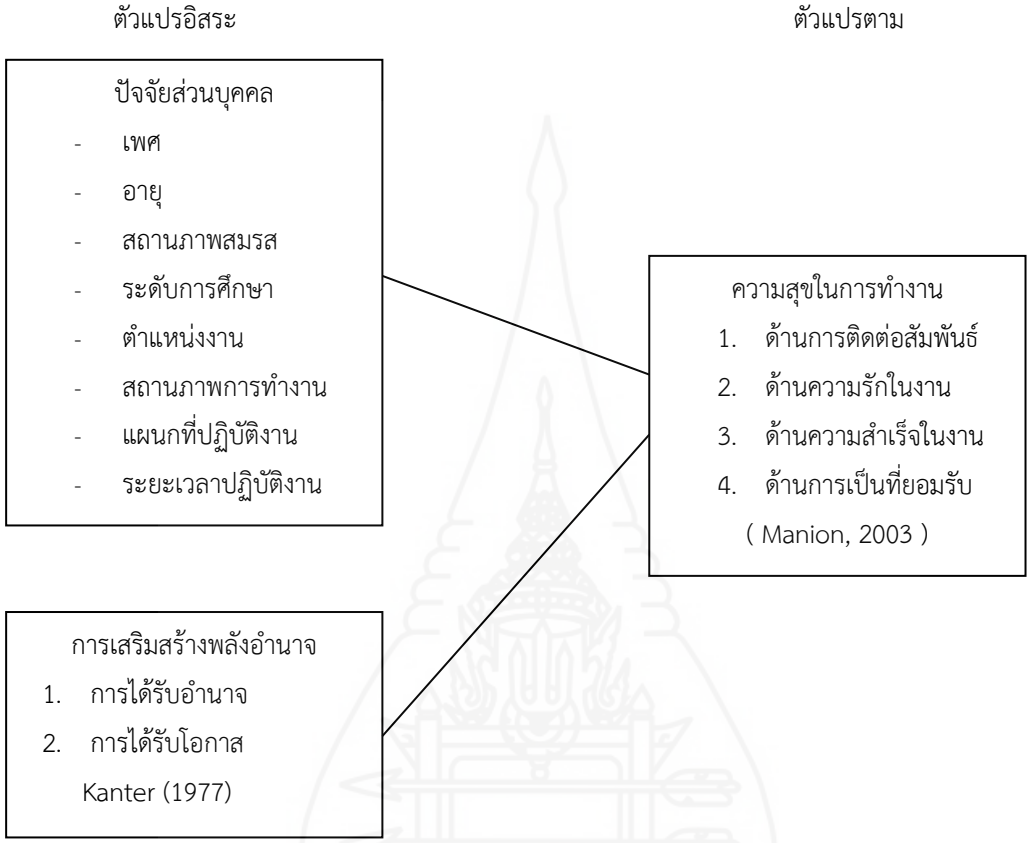
ซึ่งผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรองค์กรพยาบาลจึงมีความเชื่อว่า หากผู้บริหารองค์กรสามารถจูงใจบุคลากรด้วยการสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน จนทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขในการทำงานแล้ว ย่อมส่งผลให้บุคลากรเกิดความทุ่มเทกำลังและความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมไปถึงการปรับตัวในการทำงานร่วมกับผู้อื่นจนเกิดความรักความสามัคคีกันในองค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งที่ผ่านมามีงานวิจัยที่ทำการศึกษาในเรื่องนี้ เฉพาะในโรงพยาบาลเอกชน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งยังไม่พบการศึกษาในโรงพยาบาลรัฐ สังกัดกองทัพบก กระทรวงกลาโหม โดยมีบริบทที่แตกต่างกันกับการศึกษาที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด รวมไปถึงการเพิ่มความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ศึกษาคือ บุคลากรองค์กรพยาบาลซึ่งประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ นายสิบพยาบาล ผู้ช่วยพยาบาล และพนักงานช่วยการพยาบาล ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จำนวน 250 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 152 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนโดยแบ่งออกเป็น 4 ชั้นภูมิตามตำแหน่งงาน จากนั้นนำมาสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยเลือกใช้วิธีการจับฉลากจากบัญชีรายชื่อบุคลากรองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ (1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล (2) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (3) ความสุขในการทำงาน แบบสอบถามในด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ และด้านความสุขในการทำงานมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 และ0.92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยส่งโครงการวิจัยให้ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช และคณะกรรมการวิจัย ฝ่ายกองการพยาบาล โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เลขที่ กห 0483.75/54 ภายหลังได้รับการอนุมัติผู้วิจัยประสานงานกับหัวหน้าพยาบาลและเจ้าหน้าที่ในการดำเนินการวิจัย และอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย และประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย เมื่อผู้ร่วมวิจัยยินยอมเข้าร่วมวิจัยจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 86.2 มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.9 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 50 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 52 ตำแหน่งผู้ช่วยพยาบาล ร้อยละ 34.86 สถานภาพการทำงานเป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 61.9 แผนกที่ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกผู้ป่วยนอกมากที่สุด ร้อยละ 22.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ร้อยละ 43.4 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 35.5

2. ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจ การเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{\chi}$ = 3.72, S.D = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{\chi}$ = 3.82, S.D = 0.40) โดยที่หัวข้อการได้รับข้อมูลข่าวสาร และหัวข้อการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวข้อการได้รับทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการได้รับโอกาส โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{\chi}$ = 3.62, S.D = 0.49) โดยที่หัวข้อการได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวข้อการได้รับการรับการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช (n = 152)

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ระดับ น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{\chi}$	S.D.	แปลผลระดับ
การได้รับอำนาจ						
1.การรับข้อมูลข่าวสาร	0 (0)	26 (17.0)	106 (83.0)	4.07	0.50	มาก
2.การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	0 (0)	49 (32.1)	103 (67.9)	3.80	0.49	มาก
3.การได้รับทรัพยากร	1 (0.7)	76 (50.0)	75 (49.4)	3.59	0.45	ปานกลาง
รวม				**3.82**	**0.40**	**มาก**
ด้านการได้รับโอกาส						
1.การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3 (2)	76 (49.9)	73 (48.1)	3.54	0.59	ปานกลาง
2.การได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	0 (0)	101 (66.5)	51 (33.5)	3.59	0.56	ปานกลาง
3.การได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน	1 (0.7)	65 (42.7)	86 (56.6)	3.72	0.55	มาก
รวม				**3.62**	**0.49**	**ปานกลาง**
การเสริมสร้างพลังอำนาจ				**3.72**	**0.41**	**มาก**

3. ระดับความสุขในการทำงาน ความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\chi}$ = 4.10, S.D = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทั้งด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช (n = 152)

ความสุขในการทำงาน	ระดับ น้อย จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{\chi}$	S.D.	แปลผล ระดับ
1.ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0 (0)	31 (20.4)	121 (79.6)	4.09	0.59	มาก
2.ด้านความรักในงาน	0 (0)	23 (15.1)	129 (84.9)	4.14	0.53	มาก
3.ด้านความสำเร็จในงาน	0 (0)	26 (17.1)	126 (82.9)	4.13	0.58	มาก
4.ด้านการเป็นที่ยอมรับ	0 (0)	30 (19.7)	122 (80.3)	4.06	0.53	มาก
ความสุขในการทำงาน				**4.10**	**0.50**	**มาก**

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพการทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช (n = 152)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน		x^2	df	p-value
	น้อย-ปานกลาง n (%)	มาก n (%)			
เพศ					
หญิง	1 (4.76)	20 (95.24)			0.132
ชาย	22 (16.79)	109 (83.21)			
อายุ					
น้อยกว่า 20 ปี	0	2 (100.0)			
21-30 ปี	8 (15.09)	45 (84.91)	0.794	4	0.939
31-40 ปี	6 (16.67)	30 (83.33)			
41-50 ปี	6 (17.14)	29 (82.86)			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน				
	น้อย-ปานกลาง n (%)	มาก n (%)	x^2	df	p-value
มากกว่า 50 ปี	3 (11.54)	23 (88.46)			
สถานภาพสมรส					
โสด	12 (15.79)	64 (84.21)	0.529	2	0.768
สมรส	9 (13.43)	58 (86.57)			
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	2 (22.22)	7 (77.78)			
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี/เทียบเท่า	17 (21.52)	62 (78.48)	5.570	2	0.062
ปริญญาตรี/เทียบเท่า	6 (8.96)	61 (91.04)			
สูงกว่าปริญญาตรี	0	6 (100.0)			
ตำแหน่งงาน					
พยาบาลวิชาชีพ	4 (8.89)	41 (91.11)			
นายสิบพยาบาล	1 (9.09)	10 (90.91)	2.945	3	0.400
ผู้ช่วยพยาบาล	9 (16.98)	44 (83.02)			
พนักงานช่วยการพยาบาล	9 (20.93)	34 (79.07)			
สถานภาพการทำงาน					
ข้าราชการ	3 (7.14)	39 (92.86)	3.355	2	0.187
ลูกจ้างประจำ / พนักงานราชการ	2 (12.50)	14 (87.50)			
ลูกจ้างชั่วคราว	18 (19.15)	76 (80.85)			
แผนกที่ปฏิบัติงาน					
- แผนกผู้ป่วยใน	10 (12.66)	69 (87.34)			
- แผนกผู้ป่วยนอก	9 (26.47)	25 (73.53)	4.504	3	0.212
- แผนกอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	2 (10.53)	17 (89.47)			
- ห้องผ่าตัด	2 (10.00)	18 (90.00)			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความสุขในการทำงาน				
	น้อย-ปานกลาง n (%)	มาก n (%)	x^2	df	p-value
ระยะเวลาปฏิบัติงาน					
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	9 (13.64)	57 (86.36)			
6 – 15 ปี	5 (14.71)	29 (85.29)	3.792	3	0.285
16 – 25 ปี	6 (28.57)	15 (71.43)			
25 ปีขึ้นไป	3 (9.68)	28 (90.32)			
รายได้ ต่อเดือน					
ต่ำกว่า 10,000 บาท	13 (24.07)	41 (75.93)			
10,001 – 15,000 บาท	6 (18.75)	26 (81.25)	8.109	4	0.088
15,001 – 20,000 บาท	1 (4.55)	21 (95.45)			
20,001 – 25,000 บาท	2 (8.70)	21 (91.30)			
25,001 บาทขึ้นไป	1 (4.76)	20 (95.24)			

5. ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.628) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการได้รับอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.601) โดยที่หัวข้อการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.514) ส่วนหัวข้อการได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.490, r = 0.485 ตามลำดับ)

และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการได้รับโอกาสก็มีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.575) โดยที่หัวข้อการได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชยมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.583) ส่วนหัวข้อการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำ (r = 0.465, r = 0.433 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช

การเสริมสร้างพลังอำนาจ	ความสุขในการทำงาน				
	ด้านการติดต่อสัมพันธ์	ด้านความรักในงาน	ด้านความสำเร็จในงาน	ด้านการเป็นที่ยอมรับ	รวม
การได้รับอำนาจ					**0.601***
1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	0.431*	0.513*	0.455*	0.369*	0.490*
2. การได้รับการส่งเสริมสนับสนุน	0.441*	0.474*	0.428*	0.408*	0.485*
3. การได้รับทรัพยากร	0.451*	0.473*	0.496*	0.433*	0.514*
การได้รับโอกาส					**0.575***
1.การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.429*	0.411*	0.418*	0.418*	0.465*
2. การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะ	0.421*	0.408*	0.372*	0.361*	0.433*
3. การได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชย	0.548*	0.521*	0.536*	0.494*	0.583*
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การเสริมสร้างพลังอำนาจกับความสุขในการทำงาน					**0.628***

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์พยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช สามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช

การศึกษาระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

การเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการได้รับอำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่หัวข้อการได้รับข้อมูลข่าวสารและการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนอยู่ในระดับมาก และส่วนการได้รับทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง

การเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการได้รับโอกาส ในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่หัวข้อการได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนหัวข้อการได้รับการรับการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน และการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการได้รับอำนาจ ผลการวิจัยพบว่า เรื่องการได้รับข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่บุคลากรองค์กรพยาบาลส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องการรับทราบบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

ของตนเองอย่างชัดเจน เนื่องจากโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชจะเน้นการสอนปฏิบัติงานโดยใช้หลัก พี่สอนน้อง หรือระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานให้กับบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ นอกจากนี้ยังได้รับข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และได้รับข้อมูลข่าวสารที่ช่วยเพิ่มความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีโครงสร้างในองค์กรของคานเตอร์ (Kanter, 1977) ซึ่งกล่าวไว้ว่า การที่ผู้นำองค์กรดำเนินการจัดสิ่งแวดล้อมในองค์กรให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข่าวสารจะทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถแห่งตนเพิ่มขึ้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสำคัญต่อองค์กรพยาบาลเป็นอย่างยิ่ง เพราะต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ซึ่งการรับรู้บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนของตนเองจะทำให้เราสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงการได้รับข้อมูลข่าวสารและการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงานหรือในองค์กร เป็นการส่งเสริมให้มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับอารีย์วรรณ อ่วมตานี (2549) ได้กล่าวไว้ในเรื่องของการเสริมสร้างพลังอำนาจที่มีความสำคัญต่อองค์กรพยาบาล ปัจจุบันผู้บริหารองค์กร ได้มีการให้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางเทคโนโลยีมากขึ้นทั้งผ่านทางLine, Application และWebsiteของหน่วยงาน จึงทำให้บุคลากรองค์พยาบาลสามารถเข้าถึงและรับรู้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ส่วนในเรื่องการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน บุคลากรองค์กรพยาบาลส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีความห่วงใย รับฟังและเข้าใจปัญหาในการทำงาน มีการให้ข้อมูลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ร่วมแสดงความคิดเห็นหรือคิดสร้างสรรค์ผลงานต่างๆเป็นประจำทุกปีเช่น มีการสนับสนุนให้มีการทำ CQI (Continuous Quality Improvement) หรือการคิดค้นนวัตกรรมต่างๆเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้เมื่อเกิดปัญหาก็มักจะได้รับการช่วยเหลือและคำชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน ให้สามารถแก้ปัญหาในงานที่ตนรับผิดชอบได้ ส่วนการได้รับทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยที่บุคลากรองค์กรพยาบาลส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรมีจำนวนไม่เหมาะสมต่อภาระงานหรือปริมาณงานที่รับผิดชอบ อาจเนื่องมาจากโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นโรงพยาบาลของรัฐ ซึ่งสังกัดกระทรวงกลาโหม กรอบการบรรจุหรือการรับบุคลากรเข้ามาทำงานถูกจำกัดมากกว่าโรงพยาบาลอื่น จากอัตราค่าจ้างงานที่ได้รับจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียว ประกอบกับจำนวนผู้รับบริการก็มีมากขึ้นในแต่ละวัน ทำให้ช่วงเวลาพักขณะทำงานมีเวลาน้อยลง

1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านการได้รับโอกาส ผลการวิจัยพบว่า เรื่องการได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรองค์กรพยาบาลส่วนใหญ่ มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติในปัจจุบัน ในหน่วยงานมีการยกย่องชมเชยผู้ที่มีผลงานดีมีการให้รางวัลเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนางานหรือพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น ปัจจุบันโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ได้มีการจัดมอบรางวัลในรูปแบบเกียรติบัตร โล่รางวัล หรือเงินรางวัลเป็นประจำทุกปีตามวาระ ให้สำหรับผู้ที่มีผลงานดีเด่นเช่น รางวัลสำหรับสิ่งประดิษฐ์หรือนวัตกรรม รางวัลการพัฒนาคุณภาพงานในด้านต่างๆ รางวัลบุคลากรดีเด่น เป็นต้น นอกจากนี้บุคลากรองค์กรพยาบาลยังรู้สึกถึงการได้รับกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในการปฏิบัติงานอีกด้วย ส่วนเรื่อง การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช เป็นโรงพยาบาลรัฐ บุคลากรองค์พยาบาลส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นอัตราจ้างรายปี ทำให้การปรับขั้นเงินเดือนเป็นไปได้ยากเนื่องจากงบประมาณที่มีจำกัด นอกจากนี้ บุคลากรในองค์กรพยาบาลก็มีโอกาสได้เลือกปฏิบัติงานในแผนกหรือหน่วยงานที่ตนเองชอบหรือมีความถนัดได้ค่อนข้างน้อย เพราะส่วนใหญ่บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานหรือมีความseniorityสูงมักจะได้เลือกทำงานในแผนกหรือหน่วยงานที่ตนเองชอบหรือมีความถนัดได้ก่อน และการได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ

ปานกลาง เนื่องจากบุคลากรองค์พยาบาลส่วนใหญ่เห็นว่า มักไม่ได้รับโอกาสจากผู้บังคับบัญชาในการศึกษาหาความรู้หรือเรียนต่อเฉพาะด้านในหลักสูตรที่สนใจ เนื่องจากการศึกษาต่อเฉพาะด้านนั้น ผู้บังคับบัญชามักให้บุคลากรที่เป็นข้าราชการได้ศึกษาก่อน เพราะสามารถเบิกค่าการศึกษาเล่าเรียนได้ ทำให้บุคลากรที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวจึงไม่ค่อยได้มีโอกาสได้ศึกษาต่อเฉพาะด้าน แต่สามารถไปอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้นอกสถานที่ได้ตามตำแหน่งงานที่ตนเองรับผิดชอบ

2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช

การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช มีระดับความสุขในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่บุคลากรองค์กรพยาบาลส่วนใหญ่มีความเห็นสอดคล้องกันในด้านความรักในงานมากที่สุด โดยที่มีความรู้สึกกระตือรือร้นและเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ เมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงและก็จะเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตนเองทำ จนเกิดความสุขในการทำงาน

ถึงแม้ว่าโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จะมีจำนวนบุคลากรในองค์กรพยาบาลน้อยเมื่อเทียบกับภาระงานที่มีมากขึ้น เมื่อแผนกใดต้องพบกับปัญหาของภาระงานที่หนักหรือมีจำนวนผู้ใช้บริการจำนวนมาก ผู้บริหารองค์กรได้มีการวางระบบการขอความช่วยเหลือโดยให้บุคลากรแผนกอื่นมาช่วยเสริมการทำงานโดยได้รับเป็นค่าตอบแทนนอกเวลา มีผู้ตรวจการพยาบาลเป็นผู้ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำงานได้ตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้บุคลากรองค์กรพยาบาลสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและอบอุ่นใจ นอกจากนี้การเข้าถึงและพูดคุยกับผู้บริหารองค์กรในการปรึกษาเรื่องต่างๆก็สามารถเข้าพูดคุย/ปรึกษาได้โดยง่าย รวมทั้งยังมีความใส่ใจต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรอย่างทั่วถึง ทั้งด้านการทำงานในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมและความสะดวกสบายต่างๆในการทำงานแล้ว ยังดูแลถึงชีวิตครอบครัว มีสวัสดิการเรียนดีสำหรับบุตรของบุคลากรที่กำลังศึกษาอยู่ สวัสดิการเมื่อบุคลากรหรือครอบครัวเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต เป็นต้น

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน สถานภาพการทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า ความสุขในการทำงานไม่ได้มาจากความแตกต่างกันของเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานและรายได้ต่อเดือน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ (2552) และผลการวิจัยของ ภัทรดนัย ใต้ไธสง (2561) ซึ่งกล่าวว่าเพศ อายุ และสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานเพราะอาจมีปัจจัยอื่นเสริม

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาล พบว่าในภาพรวมการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ด้านการได้รับอำนาจ บุคลากรองค์กรพยาบาลส่วนใหญ่เห็นว่า การได้รับทัพยากร ทำให้มีความสุขในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากการที่มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆในการทำงาน มีอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่เพียงพอและพร้อมใช้งาน

สำหรับใช้ในการดูแลรักษาพยาบาลแก่ผู้มารับบริการในโรงพยาบาล รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมต่อการทำงาน เช่นมีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่นเหม็น มีอากาศถ่ายเทสะดวก สิ่งต่างๆเหล่านี้จะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นสุขในการปฏิบัติงานในที่ทำงานแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับบุญใจ ศรีสถิตนรากูร (2550) ซึ่งกล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะทำให้บุคคลเอาใจใส่ในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพงานก็จะพัฒนาขึ้น ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ อภิชาต ภู่พานิช (2551) ซึ่งกล่าวไว้ว่า ลักษณะสภาพแวดล้อมหรือสภาพที่ทำงาน เป็น 1 ใน7 องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ปัจจุบันโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราชมีการจัดตั้งทีมพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อม (ENV) ร่วมกับบริษัทเอกชนหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลในนาม “Green & Clean” เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์และดูแลความสะอาดทั้งภายภายในและบริเวณรอบนอกอาคารให้ดีขึ้น

- ด้านการได้รับโอกาส บุคลากรองค์กรพยาบาลส่วนใหญ่เห็นว่า การได้รับรางวัลและการยกย่องชมเชยทำให้มีความสุขในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากเป็นสิ่งกระตุ้นและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจและเกิดความสุขในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิลาสินี ชวลิตดำรง (2552) พบว่า หากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานดี โดยยกย่องชมเชยให้รางวัลหรือให้กำลังใจ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ กับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้บริหารองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรพยาบาลมีความสุขในการทำงานมากยิ่งขึ้น และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้ ควรส่งเสริมสนับสนุนเพิ่มเติมในด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับต่ำซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. การได้รับอำนาจ

- ด้านการรับข้อมูลข่าวสาร ควรเพิ่มเติมในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลต่างๆตามความเป็นจริงโดยเฉพาะในเรื่องของความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น การเข้าบรรจุ หรือเลื่อนตำแหน่งงานที่มีการสอบและประเมินผลอย่างตรงไปตรงมา เพื่อลดความเคลือบแคลงสงสัยของบุคลากรในองค์กร และเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

- ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาหรือมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ผลงานตามความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ เพราะนอกจากจะเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานแล้ว ยังแสดงถึงการยอมรับในผลงานที่ทำ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. การได้รับโอกาส

- ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารองค์กรควรมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ โดยการพิจารณาการเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งตามความดีความชอบหรือตามผลการปฏิบัติงาน หรือปรับขั้น

เงินเดือนให้เหมาะสมตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กำหนดอย่างชัดเจน พร้อมทั้งประกาศให้บุคลากรในองค์กรรับทราบเพื่อความยุติธรรมและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการคงอยู่ในงานของบุคลากรต่อไป

- ด้านการได้รับการพัฒนาความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการจัดสรรหรือสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรทุกคนได้มีโอกาสศึกษาต่อเฉพาะทางที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบันตามวาระที่จำเป็นโดยสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้การทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลในโรงพยาบาล อาจไม่สามารถแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงให้แตกต่างไปจากธรรมเนียมปฏิบัติได้มากนัก โดยเฉพาะในโรงพยาบาลที่สังกัดกองทัพบก กระทรวงกลาโหม ซึ่งสายการบังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสการแก้ไขปัญหาบางอย่างอย่างเสรี

เอกสารอ้างอิง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2550). สถานการณ์เรื่องเพศของวัยรุ่นไทยจากงานวิจัย. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2561, จาก http: //advisor.anamai.moph.go.th.

คณะกรรมาธิการการสาธารณสุข วุฒิสภา. (2554). รายงานการพิจารณาศึกษาเรื่อง การศึกษาและติดตามการขาดแคลนบุคลากรทางด้านพยาบาล. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2561, จาก http: // dl. parliament. go.th/handle/lirt/78561.

ชนิกา ตู้จินดา. (2552). Happy 8 Workplace ความสุข8 ประการในที่ทำงาน. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2561, จาก http://www.thaihealth.or.th/node/12827.

นันทรัตน์ อุ่ยประเสริฐ. (2552). *ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทเฟิสท์ดรัก จำกัด จังหวัดเชียงใหม่* (สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์(พิมพ์ครั้งที่4)*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์มีเดีย.

ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*(วิทยานิพนธ์สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ภัทรดนัย ใต้ไธสง. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท ทรู ดิสทริบิวชั่น แอนด์ เซลส์ จำกัด พื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์*, ปีที่ 8 ฉบับที่ 1, 15-35.

รัตนา ทองสวัสดิ์. (2552). *วิชาชีพการพยาบาล:หลักการและแนวโน้ม*. เชียงใหม่: ธนบรรณาการพิมพ์.

วิลาสินี ชวลิตดำรง. (2552). *สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลในสังกัดกรมการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร*(วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ. (2555). *คู่มือการวัดความสุขด้วยตนเอง HAPPINOMETER*. นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2560). ประเด็นทางประชากรและสังคม สุขอย่างไร สุขแบบคนไทย4.0. *จดหมายข่าวประชากรและการพัฒนา*. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศูนย์พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช. (2560). ข้อมูลการประเมินความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์กรพยาบาลโรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช. พิษณุโลก.

สุมล สายอุ่นใจ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจในงาน และผลลัพธ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน*(วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

อภิชาต ภู่พานิช. (2551). *การใช้ดัชนีวัดระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์* (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสงคมสงเคราะห์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2549). *การวิจัยเชิงคุณภาพทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2552). วิธีการสร้างความสุข. สืบค้นเมื่อ 11 ธันวาคม 2561, จาก http://gotoknow.org/blog/vegie /218467.

แผนหลักสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). แผนหลักสสส.2561-2563. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

Kanter, R. M. (1979). *Power Failure in Management Circuits. Harvard: Business Review*.(1994). *Men and Women of the Corporation* (2nd ed). New York: Basic Books.

Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.

Manion, J. (2003). *Journal of Nursing Administration*. Joy at work: Creating a positive workplace.