

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี



วีรญา ศิริจรรยาพงษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2556

Copyright by Mahidol University

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี

HAPPINESS IN WORK OF REGISTERED NURSES IN INPATIENT DEPARTMENT, RAMATHIBODI HOSPITAL

วีรญา ศิริจรยาพงษ์ 5437330 PHPH/M

วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ศรีเดช, ส.ด., สุคนธา ศิริ, Ph.D.(TROPICAL MEDICINE)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลรามธิบดี จำนวน 305 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2556 - เมษายน 2556 ได้รับแบบสอบถามกลับที่มีความสมบูรณ์ 295 ฉบับ (ร้อยละ 97.7) แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไค-สแควร์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 134.1) และรายด้านพบว่าด้านความเป็นที่ยอมรับมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 35.8) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 34.0) ด้านความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 32.4) และด้านความรัก- ในงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 31.9) นอกจากนี้ยังพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 66.7) มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศจริยธรรมในงานอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 106.5) ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศจริยธรรมในงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ( $p < 0.001$ ) ปัจจัยที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ บรรยากาศจริยธรรมในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร โดยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 58.2 ( $R^2 = 0.582$ )

ดังนั้นผู้บริหารควรคงนโยบายส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขโดยการสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมที่แสดงความสามารถของพยาบาลเพื่อให้เกิดการยอมรับมากขึ้น ให้การชื่นชม ให้รางวัลในโอกาสต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งแนะนำแนวความก้าวหน้าทางวิชาชีพให้พยาบาลเห็น เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนการศึกษาต่อมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรมากขึ้น

คำสำคัญ: ความสุขในการทำงาน / ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร / บรรยากาศจริยธรรมในงาน

**HAPPINESS IN WORK OF REGISTERED NURSES IN INPATIENT DEPARTMENT,  
RAMATHIBODI HOSPITAL****WEERAYA SIRIJANYAPONG 5437330 PPH/M****M.Sc.(PUBLIC HEALTH) PROGRAM IN HEALTH ADMINISTRATION****THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., SHUKHONTA SIRI,  
Ph.D. (TROPICAL MEDICINE)****ABSTRACT**

This study was a survey research with the purpose of assessing the happiness of registered nurses in Ramathibodi Hospital. The sample size consisted of 305 registered nurses that work in the in-patient department of Ramathibodi Hospital. The study utilizes questionnaires as a tool in collecting data during March 2013 to April 2013. There was a set of 295 completed and returned questionnaires (97.7%). Data was analyzed by using descriptive statistics, standard deviation, Chi-square, Pearson's Correlation, and Multiple Correlation Coefficients.

The study found that the sample size had a high level of happiness in work (mean = 134.1) and by aspects found that the acceptance had the highest mean (mean=35.8) followed by connections (mean = 34.0), work achievement(mean = 32.4) and love of the work had the lowest mean (mean = 31.9). Furthermore, it was also found that both organizational commitment and attitude towards ethical climate were also at a high level (mean = 66.7, 106.5 respectively). Personal factors : age, marital status, educational level and work experience had no relation to happiness in work ( $p < 0.001$ ). Factors that contribute to the prediction of happiness in work of registered nurses were ethical climate and organizational commitment, which could co-predict 58.2% ( $R^2 = 0.582$ )

Therefore, administrations should maintain the policy that encourages happy working environment by supporting activities that promote nurses' achievement resulting in increased acceptance, by complimenting and by rewarding on various occasions as a means to increase working morale. Moreover, they should also provide guidance in professional development for the nurses as a stimulant in the operation and encourage further education to increase work efficiency in the organization.

**KEY WORDS: HAPPINESS IN WORK / ORGANIZATIONAL COMMITMENT /  
ETHICAL CLIMATE**

155 pages