

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดชัยนาท

The Relationship between Organizational Climate and Emotional Quotient with Work Happiness of Nurses in Community Hospitals, Chainat Province

อภิชัย คุณีพงษ์* พรเจริญ บัวพุ่ม** ศิรินุช จันทวี***

Apichai Khuneepong* Pornjarearn Buapoom** Sirinuch Chanthawee***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน บรรยากาศองค์กรและความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดชัยนาท จำนวน 158 คน สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและวัดการตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นโดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.93, 0.94 และ 0.92 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข (Mean= 68.86, S.D = 7.24) มีบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง (Mean =3.42, S.D.=0.39) มีความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับมาก (Mean =3.86, S.D.=0.38) บรรยากาศองค์กรและความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < .01$ ($r = 0.414$ และ 0.430 ตามลำดับ) และสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดชัยนาท ได้ร้อยละ 25.1 ($R^2 = 0.251$)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารของโรงพยาบาลชุมชนควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรและพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พยาบาลมีความสุขในการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำสำคัญ : ความสุขในการทำงาน บรรยากาศองค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ พยาบาล
โรงพยาบาลชุมชน

* อาจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

**วิทยากรชำนาญการพิเศษ สถาบันพระบรมราชชนก

*** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลเนินขาม จังหวัดชัยนาท

ABSTRACT

The purposes of this descriptive research were to study a level of work happiness, the relationship between organizational climate and emotional quotient with work happiness, and the predicting factors of work happiness of nurses in Community Hospital. The sample of this study composed of 158 nurses who worked at Community Hospital, Chainat Province. The sample size was calculated by power analysis and selected by the stratified random sampling technique. The content validity of research instruments was judged by 3 experts (IOC = 0.67-1.00) and the Cronbach's alpha reliability coefficients of the three parts of questionnaires were 0.93, 0.94, and 0.92 respectively. Data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis.

The results showed that samples had work happiness at happy level (Mean = 68.86, S.D = 7.24), had organizational climate at medium level (Mean = 3.42, S.D.=0.39) and emotional quotient at high level (Mean = 3.86, S.D.=0.38). There were significantly positive correlations between organizational climate and emotional quotient with work happiness at a low level. ($r=0.414$, 0.430 respectively, $p < .01$). Both organizational climate and emotional quotient could predict 25.1% of work happiness of nurses ($R^2=0.251$).

The findings suggest that the administrator of community hospital should be set up human resource development strategies to enhancing organizational climate and adversity emotional quotient of nurses in order to increase work happiness of nurses toward better quality of nursing service.

Keywords : Work Happiness, Organizational Climate, Emotional Quotient, Nurse, Community Hospitals

* Instructor, Faculty of Public Health, Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

** Instructor, senior Professional level, Praboromarajchanok Institute

*** Registered Nurse, Professional level nurses, Noen Kham community Hospital, Chai Nat Province

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสุขเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนพึงปรารถนาให้เกิดขึ้นในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในการทำงาน ผู้ที่สามารถสร้างความสุขในการทำงานได้ ชีวิตส่วนใหญ่จะพบแต่ความสุขในทางตรงกันข้าม ผู้ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ชีวิตส่วนใหญ่จะพบแต่ความทุกข์ กล่าวคือผู้ที่ไม่มีความสุขในการทำงานจะรู้สึกเบื่อหน่าย ท้อแท้ ไม่อยากทำงาน ไม่พึงพอใจในชีวิต จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานและคุณภาพชีวิต ในขณะที่ผู้ที่มีความสุขในการทำงานจะปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น มุ่งมั่นปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบ พึงพอใจในงานที่ทำ และมีพลังที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สามารถเพิ่มผลผลิตในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี¹ ซึ่งความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการในการดำเนินชีวิต ดังนั้น ความสุขในการทำงานจึงถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ การบริหารองค์การเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจากการที่คนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน จะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ช่วยให้องค์การเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล² จึงทำให้องค์การต่างๆ ให้ความสำคัญกับการทำให้บุคลากรในองค์การทำงานอย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งกระทรวงสาธารณสุขได้ปรับนโยบายให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของสังคม เศรษฐกิจ การเมืองที่เปลี่ยนแปลงไปและให้ความสำคัญต่อการทำให้บุคลากรในองค์การทำงานอย่างมีความสุข โดยกำหนดเป็นหนึ่งในเป้าหมายที่สำคัญคือ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน”³

สำหรับการดำเนินงานสาธารณสุขนั้น มีบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญในการทำงานประเภทหนึ่งคือ พยาบาล เนื่องจากเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในทีมสุขภาพและมีบทบาทสำคัญมากของระบบบริการสาธารณสุข โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมสุขภาพ รักษาพยาบาล ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ใช้บริการ อันเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อมวลมนุษย์ ซึ่งนับได้ว่า พยาบาลมีความสำคัญในการผลักดันให้นโยบายสาธารณสุขของประเทศไทยบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้⁴ โดยมีวิชาชีพพยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานโดยใช้องค์ความรู้เป็นพื้นฐาน เป็นกระบวนการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขและให้บริการที่สนองความต้องการของผู้รับบริการ⁵ จากการศึกษาสถานการณ์ในปัจจุบัน พบว่า วิชาชีพพยาบาลทั่วโลกกำลังตกอยู่ในสภาวะวิกฤติแรงงานในระบบบริการสุขภาพ หรือกล่าวอีกมุมหนึ่งว่า ในหลายประเทศกำลังเผชิญกับความท้าทายของการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมของวิชาชีพการพยาบาล⁶ หน่วยงานบริการสุขภาพจ่ายค่าจ้างแก่พยาบาลต่ำกว่าราคาจ้างงานปกติ จึงพบว่า พยาบาลสมัครใจลาออกจากงาน มีการเปลี่ยนงาน ใหม่ๆ ที่อายุอยู่ในวัยทำงาน ทำให้ทั่วโลกขาดแคลนพยาบาลอย่างมาก⁷ สำหรับในประเทศไทยพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่ต้องทำงานหนัก เป็นเวรผลัดเปลี่ยนตลอด 24 ชั่วโมง ทำงานด้วยความรับผิดชอบสูง เผชิญกับความเร่งรีบและความเครียดตลอดเวลา⁸ ส่งผลทำให้พยาบาลกลุ่มอายุ 30-40 ปี ลาออกในสัดส่วนที่สูงกว่าวัยอื่นๆ จึงส่งผลให้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลรุนแรงมากขึ้น ส่งผลต่อการเสี่ยงอันตรายต่อบุคลากรทางสุขภาพอื่นๆ รวมถึงเกิดอันตรายต่อผู้รับบริการด้วย⁹ จากสถานการณ์ดังกล่าวข้างต้นแล้วส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลทั้งสิ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาล เช่น บรรยากาศองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การที่ดีจะเอื้ออำนวยแก่สมาชิกขององค์การในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกไว้วางใจต่อกัน ทำให้บุคคลแสดงออกและพัฒนาความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจและเกิดความสุขในการทำงานส่งผลให้เกิดคุณภาพงานที่ดี¹⁰ ผลการศึกษาที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ¹¹ นอกจากนี้ยังพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์จะทำให้บุคคลสามารถตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง บริหารหรือจัดการกับอารมณ์ตนเองและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยเฉพาะงานบริการพยาบาลเป็นงานที่ต้องทำงานและติดต่อประสานงานกับผู้คนทั้งผู้รับบริการ ญาติ ผู้ร่วมงานในองค์การ จึงต้องใช้ทักษะในการเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของผู้ร่วมงาน/ผู้รับบริการ ความฉลาดทางอารมณ์จะเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดการประสานงานและมีความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิตและการทำงาน บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะเป็นคนที่สามารถรับรู้ เข้าใจและจัดการกับความรู้สึกของตนเองได้ดี รวมทั้งเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น สามารถปรับตัวและเผชิญปัญหาและอุปสรรคได้ มีความยืดหยุ่น จึงมักประสบความสำเร็จ มีความพึงพอใจในชีวิต และมีความสุขในการทำงาน บุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงจะสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและผลงานมีประสิทธิภาพในทางตรงกันข้ามบุคคลที่มีความฉลาดทางอารมณ์ต่ำจะไม่สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มักเต็มไปด้วยความขัดแย้งในการทำงาน ทำให้ขาดสมาธิในการทำงาน วิตกกังวลและไม่มีความสุข¹²

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาบรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นสารสนเทศแก่ผู้บริหารตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์การในด้านการสร้างความสุขในการทำงาน โดยจะส่งผลดีทั้งต่อองค์การและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาทางด้านสุขภาพ ตลอดจนการพัฒนาองค์การ และอาจจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นที่จะนำข้อมูลที่ได้ไปเสริมสร้างและพัฒนาการวางแผนหรือกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความสุขให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอันจะส่งผลต่อคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ ความฉลาดทางอารมณ์ และความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน
3. เพื่อศึกษาอำนาจของบรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

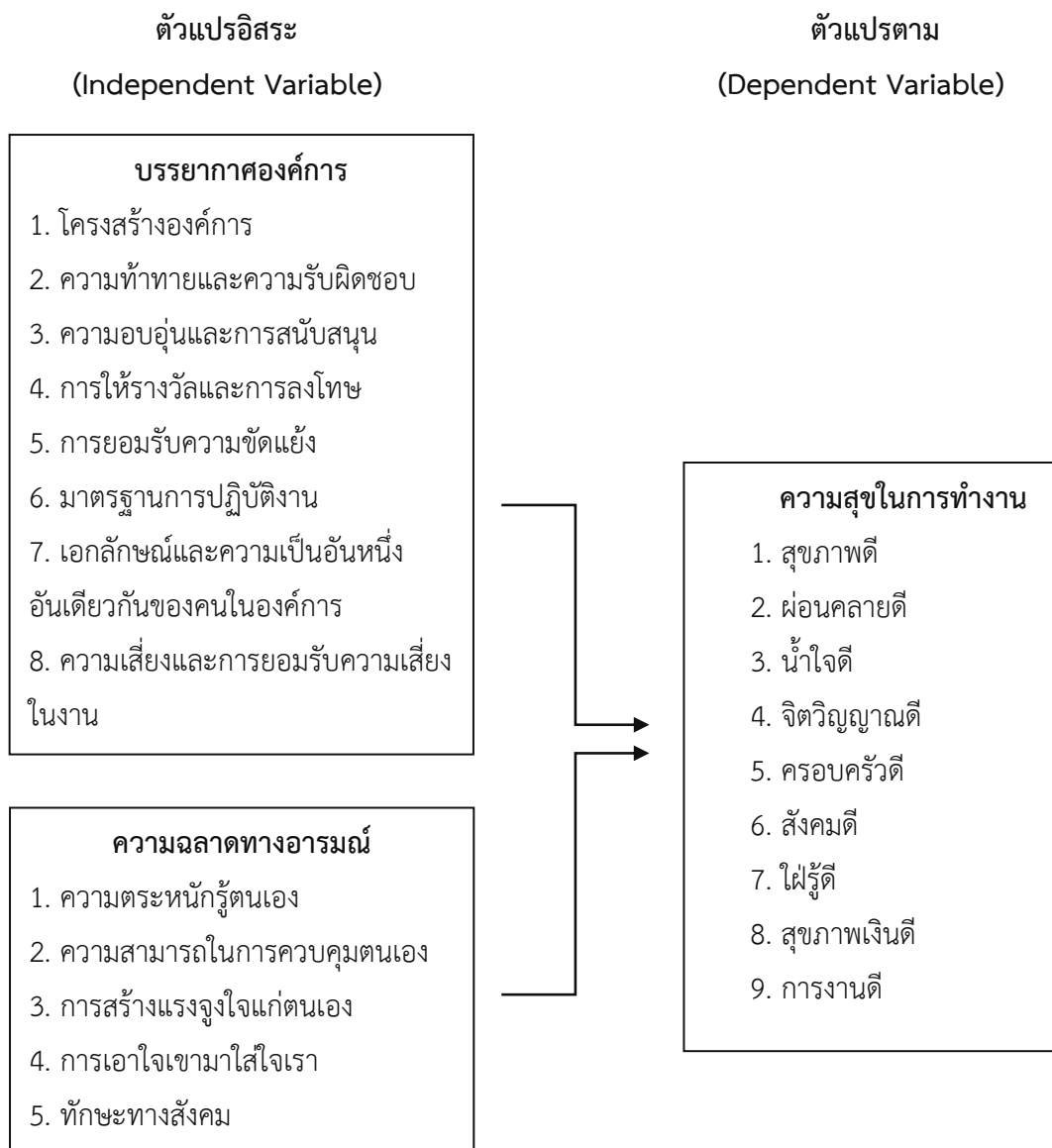
สมมติฐานการวิจัย

1. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน
2. ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

3. บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดบรรยากาศองค์การ¹⁰ และแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์¹² มาประยุกต์ร่วมกับแนวคิดความสุขในการทำงาน¹³ กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่จังหวัดชัยนาทแล้ว เป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวน 262 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งจากสภาการพยาบาล และปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่จังหวัดชัยนาทแล้วเป็นระยะเวลาตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิเคราะห์อำนาจทดสอบ (Power analysis) ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 144 คน และเพื่อป้องกันข้อมูลสูญหายหรือไม่ครบถ้วน จึงเพิ่มอีกร้อยละ 10 รวมขนาดตัวอย่างเท่ากับ 158 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยการแบ่งชั้น (stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิดและคำถามปลายปิด จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา จำนวนบุตร ลักษณะงาน สถานภาพการจ้าง และระยะเวลาที่ทำงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ประยุกต์มาจากแนวคิดบรรยากาศองค์การ¹⁰ จำนวน 37 ข้อ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบในงานบุคคล ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การยอมรับความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน เอกลักษณ์

และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การ และความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยงในงาน กำหนดลักษณะคำตอบของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์กำหนดความหมายของคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 4.51–5.00 ความคิดเห็นในระดับมาก 3.51–4.50 ความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2.51–3.50 ความคิดเห็นในระดับน้อย 1.51–2.50 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด 1.00–1.50

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ ประยุกต์มาจากแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์¹² มีจำนวนข้อคำถาม 27 ข้อ ประกอบด้วย ความตระหนักรู้ตนเอง ความสามารถในการควบคุมตนเอง การสร้างแรงจูงใจแก่ตนเอง การเอาใจเขามาใส่ใจเรา และทักษะทางสังคม กำหนดลักษณะคำตอบของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์กำหนดความหมายของคะแนน 5 ระดับ ดังนี้ ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด 4.51–5.00 ความคิดเห็นในระดับมาก 3.51–4.50 ความคิดเห็นในระดับปานกลาง 2.51–3.50 ความคิดเห็นในระดับน้อย 1.51–2.50 และความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด 1.00–1.50

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ประยุกต์มาจากแนวทางการสร้างองค์การแห่งความสุข Happy Workplace ที่ประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ และก่อให้เกิดสุขภาวะใน 4 มิติ คือ กาย ใจ สังคม และจิตวิญญาณ¹³ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและแบบปลายเปิด จำนวน 56 ข้อ แบ่งมิติความสุขเป็น 9 มิติ ประกอบด้วย สุขภาพดี ผ่อนคลายดี น้ำใจดี จิตวิญญาณดี ครอบครัวดี สังคมดี ใฝ่รู้ดี สุขภาพเงินดี และการงานดี เกณฑ์การให้คะแนน

แต่ละมิติ (Happy Average Score) ค่าเฉลี่ยรวมทุกมิติรายบุคคล (Happy Individual Average Score) และค่าเฉลี่ยระดับความสุขรวมในองค์กร (Happy Company Average Score) ดังนี้ มีความสุขในระดับไม่มีความสุขเลย (Very Unhappy) คะแนน 0.00 – 24.99 มีความสุขในระดับไม่มีความสุข (Unhappy) คะแนน 25.00 – 49.99 มีความสุขในระดับมีความสุข (Happy) คะแนน 50.00 – 74.99 และมีความสุขในระดับมีความสุขมาก (Very Happy) คะแนน 75.00 – 100.0

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามทุกชุดผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน หลังจากปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 จึงนำไปทดสอบความเที่ยง (reliability) กับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดอุทัยธานี ที่มีคุณลักษณะประชากรคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามชุดที่ 2, 3 และ 4 เท่ากับ 0.93, 0.94 และ 0.92 ตามลำดับ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้คือ มากกว่า 0.70 จึงถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ต่อไป

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จังหวัดชัยนาท กระทรวงสาธารณสุข เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2560 (COA No. 1/2560) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการชี้แจงวัตถุประสงค์ ประโยชน์และระยะเวลาของการวิจัย พร้อมทั้งแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงสิทธิในการตอบรับ ปฏิเสธ หรือถอนตัวออกจากโครงการวิจัย โดยไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด และข้อมูล

ทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามจะถือเป็นความลับ ไม่เปิดเผยถึงแหล่งที่มาของข้อมูลเป็นรายบุคคล ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะนำเสนอในภาพรวม เพื่อนำไปพัฒนาองค์กรเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จังหวัดชัยนาท กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยทำหนังสือขอเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดชัยนาท ทั้ง 7 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย หลังจากนั้นประสานงานกับหัวหน้ากลุ่ม การพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนเพื่อกำหนดวันเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบ อธิบายวัตถุประสงค์และวิธีการทำแบบสอบถาม จากนั้นเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิตีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient: r) และสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาตัวแปรที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาล กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีตัวแปรบรรยากาศองค์กรและความฉลาดทางอารมณ์ เป็นตัวแปรทำนาย และความสุขในการทำงานของพยาบาลเป็นตัวแปรตาม และก่อนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.8 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 45.6 มีสถานภาพสมรส สมรสแล้ว ร้อยละ 54.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 85.4 ไม่มีบุตร ร้อยละ 40.5 ปฏิบัติงานด้านบริการ ร้อยละ 93.7 มีสถานภาพการจ้างงานเป็นลักษณะสัญญาจ้าง ร้อยละ 84.8 และปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลา 21-30 ปี ร้อยละ 38.0 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน (n=158)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
- ชาย	5	3.2
- หญิง	153	96.8
2. อายุ		
- 20-30 ปี	19	12.0
- 31-40 ปี	33	20.9
- 41-50 ปี	72	45.6
- 51-60 ปี	34	21.5
Mean= 43.1 ปี S.D.= 8.61 Min = 21 ปี Max = 57 ปี		
3. สถานภาพสมรส		
- โสด	52	32.9
- คู่	86	54.4
- หม้าย/หย่า/แยก	20	12.7
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	135	85.4
- ปริญญาโท	23	14.6
5. จำนวนบุตร (คน)		
- ไม่มีบุตร	64	40.5
- 1 คน	31	19.6
- 2 คน	57	36.1
- 3 คน	6	3.8

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน (n=158) (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. ลักษณะงานที่ทำในปัจจุบัน		
- งานด้านบริการ	148	93.7
- งานด้านบริหาร	8	5.0
- งานด้านอื่นๆ	2	1.3
7. สถานภาพการจ้างงาน		
- ประจำ	134	84.8
- ตามสัญญาจ้าง	8	5.1
- อื่นๆ	16	10.1
8. ระยะเวลาที่ทำงานปัจจุบัน		
- 1-10 ปี	24	15.2
- 11-20 ปี	48	30.4
- 21-30 ปี	60	38.0
- 31-40 ปี	26	16.4
Mean= 20.8 ปี S.D.= 9.22 Min = 1 ปี Max = 38 ปี		

2. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean=3.42, S.D.=0.39) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ด้านเอกลักษณ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในองค์การ (Mean =3.75, S.D.=0.60) รองลงมาคือ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ และด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และ 3.71 ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ (Mean =3.03, S.D.=0.55) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน รายด้านและภาพรวม (n=158)

บรรยากาศองค์การ	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 โครงสร้างองค์การ	3.71	0.55	มาก
ด้านที่ 2 ความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.73	0.43	มาก
ด้านที่ 3 ความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.29	0.59	ปานกลาง
ด้านที่ 4 การให้รางวัลและการลงโทษ	3.03	0.55	ปานกลาง
ด้านที่ 5 การยอมรับความขัดแย้ง	3.35	0.55	ปานกลาง
ด้านที่ 6 มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.63	0.52	มาก
ด้านที่ 7 เอกลักษณ์และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.75	0.60	มาก
ด้านที่ 8 ความเสี่ยงและการยอมรับความเสี่ยงในงาน	3.60	0.56	มาก
ภาพรวม	3.42	0.39	ปานกลาง

3. กลุ่มตัวอย่างมีความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean =3.86, S.D.=0.38) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ ความตระหนักรู้ตนเอง (Mean =4.00, S.D.=0.47) รองลงมาคือ การสร้างแรงจูงใจและความสามารถในการควบคุมตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ 3.83 ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Mean =3.76, S.D.=0.48) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์
ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท รายด้านและภาพรวม
(n=158)

ความฉลาดทางอารมณ์	Mean	S.D.	ระดับ
ด้านที่ 1 ความตระหนักรู้ตนเอง	4.00	0.47	มาก
ด้านที่ 2 ความสามารถในการควบคุมตนเอง	3.83	0.44	มาก
ด้านที่ 3 การสร้างแรงจูงใจ	3.86	0.48	มาก
ด้านที่ 4 การเอาใจเขามาใส่ใจเรา	3.76	0.48	มาก
ด้านที่ 5 ทักษะทางสังคม	3.81	0.47	มาก
ภาพรวม	3.86	0.38	มาก

4. กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) (Mean = 68.86, S.D = 7.24) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านสุขภาพดี (Mean = 74.78, S.D = 10.03) รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณดี (Mean = 74.20, S.D = 10.03) และ ด้านน้ำใจดี (Mean = 74.14, S.D = 8.82) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านการงานดี (Mean = 63.77, S.D = 10.73) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกรายด้านและภาพรวม (n=158)

ความสุขในการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านสุขภาพดี	74.78	10.03	มีความสุข
2. ด้านเพื่อนคลาญดี	64.30	10.69	มีความสุข
3. ด้านน้ำใจดี	74.14	8.82	มีความสุข
4. ด้านจิตวิญญาณดี	74.20	10.30	มีความสุข
5. ด้านครอบครัวดี	73.00	22.83	มีความสุข
6. ด้านสังคมดี	69.16	8.73	มีความสุข
7. ด้านใฝ่รู้ดี	68.10	10.35	มีความสุข
8. ด้านสุขภาพเงินดี	65.98	14.05	มีความสุข
9. ด้านการงานดี	63.77	10.73	มีความสุข
ภาพรวม	68.86	7.24	มีความสุข

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.414$ และ 0.430 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

ตัวแปร	r	p-value
1. บรรยากาศองค์การ	0.414	0.000*
2. ความฉลาดทางอารมณ์	0.430	0.000*

* $P < .01$

6. ผลการวิเคราะห์อำนาจการทำนาย พบว่า บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองตัวสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนได้ร้อยละ 25.1 ($R^2 = 0.251$) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	p
ค่าคงที่	79.058	15.923	-	4.965	.000*
บรรยากาศองค์การ	.612	.151	.310	4.048	.000*
ความฉลาดทางอารมณ์	.396	.107	.283	3.697	.000*

$R = .501$, $R^2 = .251$, $R^2_{adj} = .241$, $F = 25.915$, Std. Error=17.660

* $P < .01$

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท สามารถนำประเด็นที่ค้นพบมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) ($Mean = 68.86$, $S.D = 7.24$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจังหวัดชัยนาทมีนโยบายสนับสนุนให้โรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาลและเป็นที่ยอมรับของประชาชนและกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 20 ปี ถึงร้อยละ 44.5 จึงเป็นผู้ที่มีประสบการณ์มากเพียงพอที่จะสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานทางพยาบาลได้เป็นอย่างดีและรวดเร็วจึงสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหากับผู้ป่วยได้ทันทั่วทั้ง ทำให้มีความมั่นใจในการให้การรักษา จึงมีความภาคภูมิใจ พึงพอใจ เห็นคุณค่า รู้สึกรักและผูกพันต่องานพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่จึงเกิดความรู้สึกในการทำงาน³รวมทั้งสามารถบริหารจัดการ สอนงาน

ชี้แนะ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พยาบาลที่มีอายุและประสบการณ์น้อยกว่าได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษา¹⁴ ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออกมีความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($Mean = 3.86$, $SD = 0.71$) และสอดคล้องกับการศึกษา¹⁵ ที่พบว่า บุคลากรแผนกพยาบาลอุบัติเหตุและเวชกรรมฉุกเฉิน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า มีความสุขภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) จึงจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารของโรงพยาบาลเป็นไปด้วยความราบรื่น เนื่องจาก การที่พยาบาลมีความสุขในการทำงานจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของการบริการด้านสุขภาพ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งภายในโรงพยาบาล ช่วยให้โรงพยาบาลเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้รับบริการจะได้รับบริการด้านสุขภาพที่มีมาตรฐาน²

2. กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.42, S.D.=0.39) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.414$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบรรยากาศขององค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลและส่งผลต่อการตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ สร้างความพึงพอใจในงานด้านการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร บรรยากาศที่อบอุ่นที่ส่งเสริมสนับสนุนและเกื้อกูลกัน รวมทั้งมุ่งดูแลบุคคลในองค์การ¹⁰ โดยบรรยากาศองค์การที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญมากที่สุดคือ เอกลักษณะ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลในองค์การ เนื่องจากโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดชัยนาทได้ก่อตั้งมานานกว่า 20 ปี พยาบาลทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล จนได้รับการรับรองจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จึงส่งผลทำให้รู้สึกภาคภูมิใจว่าตนเองมีส่วนร่วมในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ดังนั้นบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของวิชาชีพพยาบาล ทำให้เกิดความพึงพอใจและพัฒนาไปสู่ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ สอดคล้องกับการศึกษา^{1,14} ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. กลุ่มตัวอย่างมีความฉลาดทางอารมณ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.86, S.D.=0.38) และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.430$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ลักษณะงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนต้องมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ ทั้งตัวผู้ป่วยญาติของผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน จึงส่งผลทำให้เกิดการฝึกฝนและต้อง

เผชิญกับอารมณ์ต่าง ๆ ของบุคคลเหล่านั้นอยู่ตลอดเวลา และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไปถึงร้อยละ 67.1 ซึ่งถือว่าอยู่ในวัยผู้ใหญ่เป็นวัยที่มีพัฒนาการทางอารมณ์ที่สมบูรณ์ จึงมีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักและเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถปรับตัวในที่ทำงานและผู้อื่นได้ดี รวมทั้งมีประสบการณ์ การทำงานในโรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 20 ปี ถึงร้อยละ 44.5 จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานและประสบการณ์ชีวิต สามารถบริหารจัดการอารมณ์ตนเองได้ดี มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และวิชาชีพพยาบาลจัดอยู่ในกลุ่มงานที่ผู้ปฏิบัติต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ที่สูง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข และมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษา^{1,12} ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดชัยนาทได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทั้งสองตัวสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนได้ร้อยละ 25.1 แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาล และพยาบาลที่มีความฉลาดทางอารมณ์จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษา¹ ที่พบว่า ตัวแปรที่ร่วมทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ โดยสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 46

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดชัยนาทโดยรวมอยู่ในระดับ “มีความสุข” อาจจะเป็นแนวทางการนำคุณค่าและประโยชน์ในงานวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาระบบงานที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลหรือบุคลากรสาธารณสุขอื่นๆ ซึ่งจะมีแนวโน้มให้ผลลัพธ์เชิงคุณภาพต่อผู้รับบริการ บุคลากร องค์กรและวิชาชีพได้

2. จากผลการวิจัย ที่พบว่า บรรยากาศ องค์กรและความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทั้งสองตัวสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนได้ร้อยละ 25.1 สามารถเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปพิจารณาในการวางแผนพัฒนาระบบการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรสาธารณสุขอื่นๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยถอดบทเรียนโรงพยาบาลชุมชนที่มีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลอย่างเป็นระบบเพื่อสามารถนำมาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาให้แก่โรงพยาบาลชุมชนอื่นๆ ต่อไป

2. ควรมีการวิจัยและพัฒนาระบบการสร้างเสริมความสุขในการทำงานของโรงพยาบาลชุมชน

REFERENCES

1. Kongbunyapong, B. Factors influencing happiness in work place of registered nurses, community hospital, Surat Thani Province. Journal of the Police Nurses, 2016; 8(2): 151-160. (in Thai)
2. Dahsah, C. Happy workplace [online]. 2003 [cited 2017/4/8]. Available from: <http://www.vcharkarn.com/varticle/39142> (in Thai)
3. Ministry of Public Health. National Strategic Plan for 20 Years (Public Health) [online]. 2017 [cited 2017/4/12]. Available from: <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER17/ DRAWER002/ GENERAL/ DATA0000/00000115.Pdf> (in Thai)
4. Sindhuwanna, U. The relational between personal factors, ethical work climate and organizational commitment of professional nurses, at hospitals under jurisdiction of the Ministry of Defense. Master of nursing science. Nonthaburi: Sukhothai Thammathirat Open University, 2007. (in Thai)
5. Thongsawat, R. Professional nursing: principles and trends. Chiang Mai: Thanaban printing, 2009. (in Thai)
6. American Nurses Credentialing Center. ANCC Magnet recognition program [online]. 2013 [cited 2017/4/8]. Available from: <http://www.nursecredentialing>

7. Matsiko, C.W. Positive practice environments in Uganda: Enhancing health worker and health system performance Positive Practice Environments Campaign (The Global Health Workforce Alliance) [online]. 2012 [cited 2017/4/9]. Available from: <http://www.ppe-campaign.org/sites/...org/.../Publications-Uganda-PPE-CS>
8. Daenseekaew, S., et al. Nursing practice environments in the north-eastern part of Thailand. *Journal of Nursing and Health Care*, 2017; 35(2): 216-226. (in Thai)
9. Jirapaet, V. Patient Safety Management: concept, process, and clinical safety guidelines. 2nd ed. Bangkok: Darn suttha printing, 2007. (in Thai)
10. Litwin, G. H. and Stringer, R. A. Motivative and organization climate, division of research. Boston: Harvard university graduate school of business, 1968.
11. Sriwong, H. Relationships between work characteristics, job performance, organization climate and work happiness of emergency nurses at community hospitals in central region. Master of Nursing Science. Chonburi: Burapha University, 2011. (in Thai)
12. Punnitamai, W. Emotional quotient (EQ): indexes measuring happiness and success in life. 7th ed. Bangkok: Chulalongkorn University Printing House, 2008. (in Thai)
13. Thai Health Promotion foundation. Happy work place. Bangkok: Thai Health Promotion foundation, 2008. (in Thai)
14. Panyakumphol, J. Factors influencing work happiness of professional nurses, private hospitals in eastern region. *Journal of Social Science*, 2013; 2(2): 104-108. (in Thai)
15. Boonyachotima, R., et al. The happiness exploration of staffs in Trauma and Emergency Nursing Department, Phramongkutklao Hospital. *Journal of the Royal Thai Army Nurses*, 2014; 15(2): 252-260. (in Thai)