

บทความวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย Relationships between Organizational Climate and Happiness at Work among Professional Nurses in Srisangworn Sukhothai Hospital

กิจจา อ่วมแก้ว (Kitjar Oumkaew)*

ลัดดาวัลย์ แดงเถิน (Laddawan Daengthern)**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาคครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย 2) ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย จำนวน 140 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลทั่วไป บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย และความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าความเชื่อมั่นจากสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.97 และ 0.89 ตามลำดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) บรรยากาศองค์การองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.45)

2) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.50)

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.508$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

*นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) มหาวิทยาลัยนเรศวร

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

Abstract

The purposes of this descriptive research wereto study: 1) organizational climate as perceived by professional nurses in SrisangwornSukhothai Hospital 2) happiness at work among professional nurses as perceived by professional in SrisangwornSukhothai Hospital 3) the relationship between organizational climate and happiness at work among professional nurses as perceived by professional nurses in SrisangwornSukhothaiHospital. The samples comprised 140 professional nurses who had worked for more than one year at SrisangwornSukhothaiHospital selected by simple random sampling. The research tools comprised three sets of questionnaires asking about personnel data, organizational climate as perceived by professional nurses in SrisangwornSukhothaiHospital and happiness at work among professional nurses as perceived by the professional nurses in SrisangwornSukhothai Hospital. The reliability of the second and third parts of the questionnaire estimated by Cronbach'salphacoefficientswere0.97 and 0.89, respectively. The data were analyzed by frequency, percentage, average, standard deviation and Pearson' product correlation coefficient.The results showed that. 1) organizational climate as perceived by professional nurses in SrisangwornSukhothaiHospital overall, was at high level ($\bar{X} = 3.60$, S.D.= 0.45) 2) happiness at work among professional nurses as perceived by using descriptive statistics for professional nurses in SrisangwornSukhothaiHospital was at high level ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.50) 3) there was a statistical significantpositive correlation at the moderate level between organizational climate and happiness at work among professional nurses as perceived by professional nurses in SrisangwornSukhothaiHospital ($r = 0.508$, $p < 0.01$)

Keywords: Organizational climate, Happiness at work among professional Nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ตามนโยบายรัฐบาลที่จะนำประเทศไทยก้าวสู่ Thailand 4.0 ตั้งเป้าหมายให้ "ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน" โดยมีเป้าประสงค์ที่2 คือ เจ้าหน้าที่มีความสุข บุคลากรได้รับการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีความสุขในการทำงาน (โสภณ เมฆธน, 2559) ซึ่งในการสำรวจความสุขคนไทยปี2548 พบว่าเมื่อเปรียบเทียบความสุขของกลุ่มบุคลากรสังกัดสาธารณสุขพบว่ามีความสุขน้อยกว่าคนทั่วไป ร้อยละ 20.70 (อภิชัย มงคล, วัชนี หัตถพนม, ฌัฐกร จำปาทอง, สุขุม เกลยทรัพย์ และไพรวลัย ร่มซ้าย, 2551) ในการ

ศึกษาสภาพการขาดความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลวิหารแดง จังหวัดสระบุรีพบว่า พยาบาลจำนวนหนึ่งยังขาดความสุขในการทำงาน สาเหตุจากปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จากแรงกดดันทางสังคม และพยาบาลภาระงานหนัก ค่าตอบแทนน้อย ทำให้พยาบาลเกิดความเครียดในการทำงานขาดความสุขในการทำงาน (วิศดา พุกแก้ว และขันทอง วัฒนะประดิษฐ์, 2559) การที่ไม่มีความสุขในการทำงานจะส่งผลต่อผลงานไม่ดี ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทำงานผิดพลาดมาสาย ลาป่วย ลาพัก โยกย้ายจากงาน จนถึง การลาออกจากงาน (ธนู ชาติธนานนท์, 2546) จากสถิติ

ในปี พ.ศ. 2544-2548 พบว่าพยาบาลวิชาชีพออกจากราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเพื่อไปประกอบอาชีพอื่น ถึงร้อยละ 30.40 และโอนย้ายไปหน่วยงานอื่นที่ไม่ต้องขึ้นเวรร้อยละ 17.3 (กฤษฎา แสงดี, 2551) และจากการศึกษาพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฐานะลูกจ้างของโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง ในระหว่างปี พ.ศ. 2548-2553 มีอัตราการลาออกจากร้อยละ 40.84 โดยเป็นการลาออกภายในปีแรกของการทำงานร้อยละ 48.68 และออกภายในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57 โดยกำลังคนพยาบาลกลับมีอัตราเพิ่มเพียงร้อยละ 9.01 ต่อปีเท่านั้น (วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงดี, 2555) โดยปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ (กุลธิดา สุกจิตร์, 2549)

การที่มีความสุขจากการทำงานจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ องค์การพัฒนาก้าวหน้าลดการขาดงาน และการลาออกจากการงาน ดังนั้นการที่จะธำรงรักษานักการพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในองค์การให้ยาวนานที่สุด จึงต้องให้ความสำคัญกับความสุขในงานวอร์ (Warr, 2007) กล่าวว่าความสุขในการทำงาน เป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นสมาชิกขององค์การ เช่นความเป็นมิตร การอาสางาน ช่วยเหลือ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ และพร้อมที่จะให้คำแนะนำแก่สมาชิกในองค์การในการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน โดยความสุขในการทำงานประกอบด้วย 1) ความรื่นรมย์ในการทำงาน 2) ความกระตือรือร้นในการทำงาน 3) ความพึงพอใจในงาน และพรรณิภา สืบสุข (2548) ได้สรุปสิ่งที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขและประสบผลสำเร็จในการทำงานไว้ว่า จะต้องมียุทธศาสตร์การทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ โดยบุคลากรในองค์การจะปฏิบัติงาน

ภายใต้การควบคุมกำกับของผู้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่างๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้แต่รู้สึกได้ และรับรู้ได้ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้คือ บรรยากาศองค์การ บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น (สมยศ นาวิการ, 2545) ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การในด้านความคาดหวังการจูงใจและบทบาทของสมาชิกแต่ละคนการรับรู้บรรยากาศองค์การแต่ละบุคคล จะแตกต่างกันแต่สามารถนำมาประเมินหรือวิเคราะห์ให้เห็นภาพรวมของบรรยากาศแต่ละองค์การได้ซึ่งบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 8 ด้านคือ 1) โครงสร้างองค์การ (Structure) 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) 4) การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict) 5) การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) 6) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) 7) ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organization Identity and Group Loyalty) 8) การยอมรับความเสี่ยงในงาน (Risk and Risk Taking)

โรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพเป็นโรงพยาบาลทั่วไปขนาดเล็ก 307 เตียง มีผู้ป่วยนอกมารับบริการโดยเฉลี่ย 918 รายต่อวัน และ 27,900 รายต่อเดือน ผู้ป่วยในมารับบริการโดยเฉลี่ย 1,380 รายต่อเดือน 220 รายต่อวัน ผู้ป่วยหนัก 60 รายต่อวัน เป็นผู้ป่วยที่ต้องใช้เครื่องช่วยหายใจ 50 รายต่อวัน ผู้ป่วย 5 รายใช้เครื่องช่วยหายใจ 1 รายและมีแนวโน้มอัตราการครองเตียงผู้ป่วยในที่เพิ่มขึ้นตั้งแต่ปีพ.ศ. 2557-2559 คิดเป็นร้อยละ 74 ร้อยละ 76 และร้อยละ 78.21 ตามลำดับ ค่า Case Mix Index (CMI) เท่ากับ 1.4 สูงกว่าโรงพยาบาลระดับ M1 และ S (CMI) ไม่ต่ำกว่า 1 และ 1.2 ตามลำดับ(รายงานประจำปี 2559 โรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพ, 2559) ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารองค์การพยาบาลย่อมต้องการผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ ผู้รับบริการพึงพอใจ และผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกับการทำงาน

ในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ได้สำรวจความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละปี พบรายชื่อย่อยของระดับความพึงพอใจด้านความสุขของพยาบาลวิชาชีพที่ลดลงทุกปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555-2557 เท่ากับร้อยละ 88.35, 80.45 และ 78.56 ตามลำดับ (รายงานความพึงพอใจในงานกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ปี 2555-2557, 2557) ประกอบกับในปัจจุบันจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มจำนวนมาก ภาระงานการให้การพยาบาลที่เพิ่มมากขึ้น และบรรยากาศในองค์การการทำงานในโรงพยาบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการพัฒนากระบวนการบริการเพื่อการรองรับการเป็นโรงพยาบาลคุณภาพ ครั้งที่ 2 ในปี 2559 ของสถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (สรพ.) จึงมีผลทำให้เกิด ความเครียด ความเหนื่อยล้า ความเบื่อหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ และส่งผลถึงความสุขในการทำงานลดลง จนถึงการลาออกจากการพยาบาลจากสถิติ ปี 2557-2559 พบว่ามีพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยลาออก 6 คน, 3 คน และ 4 คน ตามลำดับ (สถิติการลาออกจากการกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยปี 2557-2559, 2559)

จากการทบทวนวรรณกรรมมีการศึกษาบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง (หัตถศาสตร์วิรัช, 2554) แต่ในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ยังไม่มีการศึกษาบรรยากาศองค์การและมีความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งผู้บริหารต้องการทราบถึงบรรยากาศองค์การและมีความสุขในการทำงานของพยาบาล ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาล ผู้บริหารองค์การพยาบาล ในการบริหารจัดการ พัฒนาบุคลากร และสร้างบรรยากาศขององค์การให้เหมาะกับการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้รับบริการพึงพอใจ ผู้ปฏิบัติงาน มีความสุขกับการทำงาน มีความยึดมั่นผูกพันในองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ระดับความสุขในการทำงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย

สมมติฐานของการวิจัย

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ในทิศทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ประชากรคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 215 คน กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ซึ่งปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 140 คน โดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างอิงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2553) คำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรในแต่ละหอผู้ป่วยโดยเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จากนั้นสุ่มตัวอย่าง อย่างง่ายโดยการจับสลากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพโดยใช้สุ่มเพื่อให้อำนาจกลุ่มตัวอย่างได้รับการถูกเลือกเท่าเทียมกันตามหน่วยงานให้ได้จำนวนตามจำนวนกลุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบทั้งหมด 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ลักษณะข้อคำถาม

เป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ทั้งหมด 40 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามวัดการรับรู้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของ วาร์ริ (Warr, 2007) ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating scale) 5 ระดับ ทั้งหมด 18 ข้อ

การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีค่า IOC ของข้อคำถามแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.8-1.0

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบใช้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่มีความใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ซึ่งได้ค่าความเที่ยงของแบบวัดการรับรู้บรรยากาสองคัครการมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 และแบบสอบถามวัดการรับรู้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการพัฒนาและปรับปรุงแล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยนำไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างตามรายชื่อที่กำหนดและนัดเวลา รับคืน ได้แบบสอบถาม 140 ฉบับ คิดเป็น 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลโดยแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ได้รับคำรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่

COA No.580/2016 IRB No.871/59 วันที่ 20 ธันวาคม 2559 เพื่อนำไปเป็นหลักฐานประกอบการขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

ผลการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 98.60 อายุเฉลี่ย 41.81 ปี สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่อยู่ด้วยกัน ร้อยละ 46.40 รองลงมาสถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 41.40 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 88.60 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย เฉลี่ย 18.63 ปี รายได้เฉลี่ย 33,269.91 บาท สูงสุด 65,500 บาท ต่ำสุด 11,030 บาท

2. ระดับบรรยากาสองคัครการตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของบรรยากาสองคัครการพบว่า บรรยากาสองคัครการด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยมากที่สุด รองลงมาคือ บรรยากาสองคัครการด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการแก้ไขความขัดแย้งด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน และด้านการให้รางวัลและการลงโทษอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.62, $\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.61, $\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.65, $\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.56, $\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.57, $\bar{X} = 3.55$, S.D. = 0.53, $\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.52, $\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.67 ตามลำดับ)

3. ระดับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาแต่ละรายด้านของความสุข พบว่า ความสุขด้านความกระตือรือร้นในงานมากที่สุด รองลงมาคือความสุขด้านความรื่นรมย์ในงาน และความสุขด้านความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.49, $\bar{X} = 3.39$, S.D. = 0.60, $\bar{X} = 3.36$, S.D. = 0.64 ตามลำดับ)

4. บรรยายการสะท้อนการภาพรวมมีความสัมพันธ์ ที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์รายด้าน ภาพรวมทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในระดับปานกลาง ($r=0.508$) ดังตารางที่ 1 และ 2 โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการสะท้อนการกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยรายด้าน

ความสุข	ร้อยละ	ระดับ	กระตือรือร้น	ระดับ	พึงพอใจ	ระดับ
โครงสร้าง	0.217**	ต่ำ	0.225**	ต่ำ	0.207*	ต่ำ
ท่าทาง	0.430**	ปานกลาง	0.500**	ปานกลาง	0.308**	ปานกลาง
อบอุ่น	0.257**	ต่ำ	0.316**	ปานกลาง	0.253**	ต่ำ
แก้ไข	0.326**	ปานกลาง	0.334**	ปานกลาง	0.293**	ต่ำ
รางวัล	0.263**	ต่ำ	0.110	ต่ำ	0.248**	ต่ำ
มาตรฐาน	0.455**	ปานกลาง	0.318**	ปานกลาง	0.438**	ปานกลาง
จงรักภักดี	0.573**	ปานกลาง	0.501**	ปานกลาง	0.501**	ปานกลาง
ความเสี่ยง	0.321**	ปานกลาง	0.239**	ต่ำ	0.341**	ปานกลาง

* $p < .05$, ** $p < .01$

ตาราง 2 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยายการสะท้อนการกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยภาพรวม

	ความสุขในการทำงาน	ระดับความสัมพันธ์
บรรยายการสะท้อนการ	0.508**	ปานกลาง

** ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผล

จากผลการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ นำมาอภิปรายดังนี้

1. บรรยายการสะท้อนการตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$, $S.D. = 0.45$) สอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา อากาศวรรณ (2545) สิริวรรณ ไพศาลวรรณ (2548) และนุชนาถ สุวรรณ (2549) ที่ศึกษาบรรยายการสะท้อนการในโรงพยาบาลทั้งของรัฐบาลและเอกชน พบว่าบรรยายการสะท้อนการโดยรวมอยู่ในระดับดี อภิปรายได้ว่าการศึกษาที่โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาเป็น "โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ"

ซึ่งสามารถให้บริการแบบผสมผสาน ทั้งด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสมรรถภาพ อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการและบุคลากร จึงมีนโยบายด้านสุขภาพอนามัยความปลอดภัยและสภาวะสิ่งแวดล้อม (นโยบายและแผนโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยปี 2558, 2558) โดยการจัดสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลให้มีความสะอาดเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ สวยงาม ร่มรื่น และมีสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ เป็นสถานที่ที่น่าอยู่ น่าทำงาน (นโยบายและแผนโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยปี 2558, 2558) การที่พยาบาลปฏิบัติงานใน

บรรยากาศที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เป็นบรรยากาศที่ทำให้เกิดความสุข บรรยากาศที่ให้ความภาคภูมิใจแก่พยาบาล และตระหนักในคุณค่าวิชาชีพ ทำงานอย่างมีความหมาย ซึ่งจะสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน และนอกจากนี้การส่งเสริมการแก้ไขปัญหา ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตัดสินใจและมุ่งให้การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม พร้อมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและผู้รับบริการ (ภัทรภรณ์ สุกาญจนภรณ์, 2546) บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น สิ่งที่จะสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดีรวมทั้งมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคม ทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ นอกจากนี้ ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) ยังกล่าวว่าบรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ในองค์การในด้านความคาดหวัง การสนใจ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ ความจงรักภักดีต่อกลุ่มและเป้าหมายของกลุ่มจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดี ผลการคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวทำให้เกิดความไว้วางใจและความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นสอดคล้องกับรายชื่อข้อที่พบว่า ในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพมีความมุ่งมั่นต่อผลงาน โดยไม่นำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอุปสรรคมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นการเพิ่มความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อกลุ่มจะนำมาซึ่งการสร้างบรรยากาศที่ดี และช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การได้ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าบรรยากาศองค์การด้านความจงรักภักดีต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ประกอบกับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย ส่วนใหญ่อายุเฉลี่ย 41.81 ปี ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 18.63 ปี ซึ่งส่วนมากอยู่ในวัยผู้ใหญ่ และทำงานมานาน โรงพยาบาลเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จึงมีความเคารพ ความจงรักภักดีต่อองค์การแห่งนี้ สอดคล้องกับรายชื่อข้อที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความจงรักภักดีต่อหน่วยงานที่ปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.74) และนอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชายังมีส่วนสำคัญในการส่งเสริมสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานตนเอง

ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.90) งานของพยาบาลเป็นงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานได้เต็มตามความสามารถของเขา (เทพพนม เมืองแมน และ สวีส สุวรรณ, 2540) พยาบาลโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัยทุกคนต้องเรียนรู้งานคุณภาพของโรงพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล และหน่วยงานของตนเพื่อเตรียมการรับรองโรงพยาบาลคุณภาพ (Re-accreditation ครั้งที่ 2) ในปี 2559 และต้องปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบตามมาตรฐานที่กำหนดไว้เพื่อที่จะให้การพยาบาลผู้ป่วยได้ตรงตามการรักษาของแพทย์ บรรยากาศองค์การด้านความท้าทายและความรับผิดชอบจึงอยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งมีการศึกษาของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่พบว่าพยาบาลที่สามารถตัดสินใจและมีโอกาสได้ตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง จะทำให้งานนั้นๆ ประสบผลสำเร็จได้ดีขึ้น ส่วนบรรยากาศด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากรองลงมา โดยลักษณะงานทางพยาบาลจะต้องใช้องค์ความรู้ทางการพยาบาลบูรณาการกับศาสตร์อื่นๆ และศิลปะทางการพยาบาลการทำงานเป็นทีม การวางแผนร่วมกันทำงาน โดยจะต้องยึดมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด เพื่อจะได้บรรลุผลตามเป้าหมาย กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุโขทัย มีโครงสร้างที่ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเป็นทั้งแบบแนวตั้งและแนวนอน มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการประสานความร่วมมือกันทำงาน จึงทำให้โครงสร้างของกลุ่มการพยาบาลเป็นโครงสร้างที่เข้มแข็งและมั่นคงจึงมีผลทำให้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับการศึกษาของ เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ที่กล่าวว่ากรณีโครงสร้างองค์การที่เป็นรูปธรรม เช่น มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ลักษณะงาน และระบุนาภาระงานของบุคลากรทุกระดับในแต่ละหน่วยงาน รวมทั้งมีกฎระเบียบข้อบังคับ กฎเกณฑ์ไว้อย่างชัดเจน จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีขอบเขตเกิดความพึงพอใจในงาน และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

2. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.49, S.D. = 0.50$) ซึ่งมีการศึกษาของจงจิตเลิศนิลธัมมกุล (2546) และพรธนิภา สืบสุข (2548) ที่พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏ อยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน โดยการที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนอย่างชัดเจน และคิดว่างานที่ทำมีความมั่นคง สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงาน โดยพิจารณาว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ บุคคลก็จะมีความสุขในการทำงาน (พรธนิภา สืบสุข, 2548) เช่นเดียวกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีความสุขจากการทำงานได้ควรเกิดจากบุคคลนั้นมีความรักและชื่นชอบต่องานที่ทำ ตื่นเต้น และยินดีที่จะปฏิบัติทุกองค์ประกอบของงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่องานบรรลุเป้าหมายสมบูรณ์แล้ว บุคคลจะเกิดความสุข โดยเฉพาะกับงานที่ทำทาสความสามารถยังเป็นงานที่ผู้อื่นให้ความสำคัญ ให้การยอมรับในคุณค่าของผลงาน บุคคลก็จะยิ่งมองเห็นคุณค่า เกิดความเชื่อมั่นในการทำงานของตน เกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และมีความสุขที่ได้ทำงานนั้นตลอดไป เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของความสุขพบว่าความสุขด้านความกระตือรือร้นในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 3.72, S.D. = 0.49$) ประกอบกับวิสัยทัศน์ โรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพกำหนดไว้ว่าเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ผู้รับบริการมีความสุข และฝ่ายการพยาบาลกำหนดเป้าหมายของฝ่ายการพยาบาล ว่าบุคลากรทางการพยาบาลมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน (นโยบายและแผนโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพ ปี 2559, 2559) นอกจากนี้พยาบาลทุกคนต้องเรียนรู้ฐานคุณภาพของโรงพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล และหน่วยงานของตนเพื่อเตรียมรับ การรับรองโรงพยาบาลคุณภาพ (Re-accreditation ครั้งที่ 2) ในปี 2559 จึงทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีขอบเขตและปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะได้ทำงานให้การพยาบาลผู้ป่วยได้ตรงตามการรักษาของแพทย์ เกิดคุณภาพบริการพยาบาล ผู้รับบริการปลอดภัย พึงพอใจในบริการ

ที่ได้รับ พยาบาลที่ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ พึงพอใจในผลงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ก็จะทำให้งานการพยาบาลมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่ดีย่อมจะตามมาและเกิดความสุขในการทำงาน จึงทำให้ความสุขในการทำงานด้านการกระตือรือร้นในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสวรรค์สุขภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อของพบว่าพยาบาลวิชาชีพพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาในการทำงาน เต็มใจปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จก่อนเวลาทำงานก่อนเวลาทำงาน พึงพอใจที่หัวหน้ามอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ทำทาสหุ่เทศและเอาใจใส่กับงานที่ทำมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดรายการ นอกจากนี้ วาร์ (Warr, 2007) ได้กล่าวว่า ประสพการณ์ทางความสุขในการทำงานเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในงาน ความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน บางคนมีประสพการณ์ในการทำงานที่สั่งสมมานาน และประสพการณ์นั้นส่งผลต่อปรากฏการณ์ด้านสังคมโดยตรงเห็นได้ว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีสวรรค์มีประสพการณ์การปฏิบัติงานมานานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 79.3 มีรายได้เฉลี่ย 33,267 บาท นอกจากนั้นแล้วยังมีหลักสำคัญในการทำให้เกิดความสุข นั่นคือการมีความเป็นอยู่ที่ดีในงานและการเน้นให้ความสำคัญกับการมีอิสระในการทำงาน การมีความสุขกับสิ่งที่เป็นเรื่องหลักในพื้นฐานชีวิตของแต่ละคน และการมีความสุขในแบบของแต่ละบุคคล การที่มีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานนี้ยังเป็นตัวชี้วัดซึ่งเกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกเป็นอย่างมาก วาร์ (Warr, 2007) จากประสพการณ์ทางความสุขนั้นๆ ขึ้นอยู่กับลักษณะการรับรู้ ความรู้สึกทางจิตใจในขณะเวลานั้นๆ และในการตอบสนองความตั้งใจที่จะมีความสุข ขึ้นกับสิ่งอื่นที่มีอิทธิพลต่อการเลือกในการที่จะรับรู้ความตั้งใจที่จะมีความสุข และอาจจะเกิดขึ้นกับบริบทที่ได้เป็นอิสระจากสิ่งต่างๆ ทำให้เกิดความสุขโดยตรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในด้านที่เป็นสิ่งสำคัญหลักในชีวิตของเรา เช่น การงานที่ดี ครอบครัวที่อบอุ่น หรือกระทั่งความสุขที่เกิดจากตัวเอง หรือความสุขที่เกิดขึ้นเฉพาะกับมุมมองของแต่ละบุคคล ยกตัวอย่างเช่น

บางคนมีความสุขในการทำงานคนเดียว หรือบางคนมีความสุขในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานหลาย ๆ คน ความสำคัญของความรู้สึกสุขใจนั้นอาจมีแนวโน้มจากการยังมีความรู้สึกกับสิ่งเหล่านั้นมากๆ ยิ่งรับรู้ถึงความสุขได้มาก วาร์ (Warr, 2007)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและมีความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยโดยรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r = 0.508$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับการศึกษาของ เนตรสวรรค์ จินตนาวิ (2533) เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ประพิศ สามะศิริ (2550) และ หัตยา ศรีวงษ์ (2554) พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล โดย บรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งแวดล้อมขององค์กรทั้งทางตรงทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร (Litwin & Stringer, 1968) ความพึงพอใจในงานจะทำให้เกิดความสุขในการทำงานส่งผลให้เกิดคุณภาพงานที่ดีและลดความขัดแย้ง (2544) ได้กล่าวไว้ว่าบรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ จะต้องเป็นบรรยากาศที่พยาบาลต้องทำงานอย่างมีความสุข มีการสร้างขวัญและกำลังใจสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น สนับสนุนและเกื้อกูลกัน และมุ่งที่จะดูแลบุคคลในองค์กร และการมีมาตรฐานในองค์กร การยอมรับความเสี่ยงในงาน การให้รางวัลและการลงโทษแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดีและช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ (Litwin & Stringer, 1986) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากโครงสร้างองค์กรที่ดีมีทิศทางชัดเจน มีระบบงานกระบวนการให้บริการที่มีคุณภาพ ภาพรวมของบรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษกับความสุขในการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับต่ำทุกด้าน สอดคล้องกับ หัตยา ศรีวงษ์ (2554) พบว่าบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลและการลงโทษ

มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลในระดับต่ำ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน มีความยุติธรรมในองค์กร เพราะการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ การให้รางวัลสำหรับสำหรับบุคคลที่มีการปฏิบัติงานดีเยี่ยม และมีการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม จะกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ต้องการประสบความสำเร็จในงานมากขึ้น ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin & Stringer, 1968) บรรยากาศขององค์กร เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทางด้านกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม และสิ่งแวดล้อมทางจิตที่บุคคลในองค์กรนั้นได้มีการเรียนรู้มีประสบการณ์ และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทั้งทางด้านความรู้สึกนึกคิด สภาพอารมณ์และจิตใจ รวมถึงพัฒนาการของคนในบรรยากาศองค์กรในการทำงาน (สิริอร วิชาวุธ, 2549) ซึ่งในองค์กรพยาบาลทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ บรรยากาศองค์กรจึงมีความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและคุณภาพในการสร้างสรรคงานและเกิดความสุขในการทำงานได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อให้เกิดความมั่นคงในองค์กรผู้บริหารทางการพยาบาลควรดำรงไว้ซึ่งความจงรักภักดี โครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขความขัดแย้งในองค์กร ให้ความอบอุ่นและการสนับสนุน มีการเฝ้าระวังความเสี่ยง และจำเป็นจะต้องกำหนดแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน มีความยุติธรรมในองค์กรเพราะการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถ การให้รางวัลสำหรับบุคคลที่มีการปฏิบัติงานดีเยี่ยม และมีการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม จะกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจ ต้องการประสบความสำเร็จในงานมากขึ้น

2. จากผลการวิจัยพบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยอยู่ในระดับมากมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ดี แต่ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรมีการจัดบรรยากาศองค์การให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สถานที่สะอาด ไม่แออัด เหมาะสมกับการทำงาน โดยจะทำให้บุคคลที่ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนเองเกิดความสุขและรักในงานของตน

3. จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยอยู่ในระดับปานกลางผู้บริหารทางการพยาบาลควรมุ่งเน้นบรรยากาศในด้านความจงรักภักดี มาตรฐานการพยาบาล และการเฝ้าระวังความเสี่ยงในองค์การเพื่อที่จะทำให้เกิดความสุขทั้ง 3 ด้าน คือ ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อบรรยากาศองค์การ กับ ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่นปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยด้านนโยบาย ฯลฯ

2. ควรมีการวัดหรือศึกษาบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้วิธีการอื่น เช่น การสังเกตการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพหรือจากตัวชี้วัด คุณภาพบริการพยาบาล ตัวชี้วัดการพัฒนานุเคราะห์เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และกลุ่มตัวอย่างที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้อย่างยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา แสงวงศ์. (2551). สถานการณ์กำลังคน พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข, 2(1), 40-46.
- กุลธิดา สุกจิตร์. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนูชาติธนนานท์. (2546). สถานที่ทำงานน่าอยู่ทำงาน: หนังสือคู่มือสำหรับผู้บริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข.
- นุชนาถ สุวรรณ. (2549). บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลเซ็นทรัลเมโมเรียล. วิทยานิพนธ์ ส.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เนตรสวรรค์ จินตนาวัลลี. (2553). ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ศป.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ยูเอเอ็นเคไอ อินเตอร์ มีเดีย.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์ และ ดวงกมล ปิ่นเฉลียว. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

- โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี.วิทยานิพนธ์ พย.ม.,มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช
- ประพิศ สามะศิริ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร. ปราจีนบุรี: โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร.
- พนิดา คชะ. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรพนา บัวรักษา. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ พย.ม.,มหาวิทยาลัยบูรพา
- พรสวรรค์ สมเชื้อ.(2555).ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความพึงพอใจในงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก.วิทยานิพนธ์ พย.ม.,มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงานภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรภรณ์ สุกาญจนภรณ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานทัศนคติต่อวิชาชีพทัศนคติต่อผู้ป่วยความผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุโรงพยาบาลศิริราช(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- มัทนา อาภาสุวรรณ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระยอง (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล).ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.ราชบัณฑิตยสถาน. (2556).พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย.(2557). รายงานความพึงพอใจในงานกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยปี 2555-2557. สุโขทัย: กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย.
- _____. (2558). นโยบายและแผนโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยปี 2558.สุโขทัย: กลุ่มงานนโยบายและแผนโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย.
- _____. (2559). สถิติการลาออกจากงานกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยปี 2557-2559.สุโขทัย:กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย.
- _____. (2559).รายงานประจำปี 2559โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย.สุโขทัย:งานคุณภาพโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย.
- _____. (2559).นโยบายและแผนโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัยปี 2559. สุโขทัย:กลุ่มงานนโยบายและแผนโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย.
- ลดาวลัย รวมเมฆ. (2544). ผู้บริหารการพยาบาลบรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล.วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 13(1), 17-23.
- วิศดา พุกแก้ว และขันทอง วัฒนะประดิษฐ์. (2559). พุทธสันติวิธีเพื่อการเข้าถึงความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวิหารแดง จังหวัดสระบุรี. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร,4(1), 155-171.
- วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎา แสงวงศ์. (2555). ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล,27(1), 5-12.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหาร.กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

- สิริวรรณ ไพศาลวรรณ.(2548).ความสัมพันธ์ระหว่าง
บรรยากาศองค์กรกับความพึงพอใจในงานของ
พยาบาลประจำการ
- โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย
มหาบัณฑิต).มหาสารคาม: มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม.
- สิริอร วิชาวุธ.(2549).จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
เบื้องต้น(พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขเพิ่มเติม).กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ เมฆธน. (2559). แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี
ด้านสาธารณสุข. วันที่ค้นข้อมูล 1 กันยายน 2559,
เข้าถึงได้จาก <http://182.52.57.71/bcph/news/290/>
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ20ปี ด้านสาธารณสุข.
- หัตยา ศรีวงษ์.(2554).บรรยากาศองค์กรกับความสุข
ในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุ
ฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง.
วิทยานิพนธ์ พย.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อภิชัย มงคล, วัชณีหัตถพนม, ณัฐกร จำปาทอง,
สุขุม เฉลยทรัพย์ และไพรวลัย รมชัย.
(2551).การสำรวจความสุขคนไทยปีพ.ศ. 2548.
นนทบุรี:กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.
- Ben-Shahar,T (2011). วิชาความสุขที่มีสอนแค่ใน
ฮาร์วาร์ด. แปลจาก Happier. แปลโดยพรเลิศอิฐภูมิ.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วีเลิร์น.
- Brown,W.B.,&Moberg,D.J.(1980).Organizational
theory and management: a macro approach.
NewYork:Sons.
- Diener, E. (2003). Frequently asked question (FQA'S)
about subjective well-being (Happiness and life
satisfaction). Retrieved August 8, 2016, from
<http://psych.uiuc.edu/nediener/fag.html>
- Ketchian, L., (2003).Happiness at work. Retrieved
August 8, 2016, from <http://www.HappinessClub.com>
- Kjeruft, A. (2007b). Top 10 reasons why happiness
at work is the ultimate productivity booster.
Retrieved August 8, 2016, from <http://positivesharing.com/2007/03/top-10-reasonswhy-happiness-at-work-is-the-ultimate-productivity-booster/>
- Litwin, G. W., & Stringer, J. R. A. (1968).Motivative
and Organization Climate, Division of
Research.Boston: Harvard university graduate
school of business.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive
work place. Journal ofNursing Administration,
33(12), 652 - 655.
- McGreger, D. (1960). The Human Side of Enterprise.
New York: McGraw - Hill
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979).Motivation
and Work Behavior. New York:Mc. Graw-Hill.
- Stringer.R.(2002).Leadership and organization
climate.NewJersey:McGraw-Hill.
- Warr, P. (1990). The measurement of well-being
and other aspects of mental health.Journal Of
Occupational psychology, 63, 193-210.
- Warr, P. (2007). Work, Happiness and Unhappiness.
New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.