

รายงานการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์* ดร. กรรณิการ์ สุวรรณโคต** และเพ็ญจันทร์ ส. ไม่นอยพงค์***

Kalantagaphan, P., Suwonnakote, K., & Monaiyapong, P. S.

The relationship between organizational climate and work happiness of professional nurses
at a hospital under the Bangkok Metropolitan Administration.

Thai Journal of Nursing 63(4), 42-48, 2014.

Key Words: Work Happiness, Professional Nurse, Organizational Climate.

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาคครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน บรรยากาศองค์การ เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 209 คน เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามความสุขในการทำงาน

3) แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ หาความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ 0.92, และ 0.95 ตามลำดับ และหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ 0.96 และ 0.96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่า

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครมีความสุขในการ

วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

* นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยคริสเตียน

** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก มหาวิทยาลัยคริสเตียน

*** อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม มหาวิทยาลัยคริสเตียน

ทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.45$) และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.51$) ผู้ที่ปฏิบัติงานในแผนกที่ต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้ที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน.

2. บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ เชิงบวก ระดับสูงกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.727$) ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และบรรยากาศองค์การ 3 ด้านสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study work happiness, and organizational climate, to compare the differences of work happiness, and to determine the relationship between organizational climate and work happiness of professional nurses at a hospital under Bangkok Metropolitan Administration. The sample of 209 professional nurses, who had work experience of over one year, was randomly selected using the stratified random sampling technique. The research instruments consisted of: 1) personal data questionnaire 2) work happiness questionnaire, and 3) organizational climate questionnaire. The content validity index (CVI) of the questionnaires number 2 and 3 were 0.92, and 0.95 respectively, and the Cronbach's alpha coefficients were 0.96 and 0.96 respectively. The data were analyzed for percentage, mean, standard deviation, One-way ANOVA and stepwise multiple regression. The findings of this research were as follows.

1. Work happiness of professional nurses at a hospital under Bangkok Metropolitan Administration was at the high level ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.45$) and the organizational climate was at good level ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.51$). The professional nurses who were different in age and experience, there weren't different in work happiness. But those who worked in different department, had different work happiness at the statistically significant level .05.

2. The organizational climate positively correlated with work happiness of professional nurses at the high level ($r = 0.727$) at the statistically significant level .001 and three subscales of the organizational climate could significantly predicted work happiness of professional nurses at the .05 level.

ความสำคัญของปัญหา

มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความสุขในชีวิต และในการทำงาน เนื่องจากความสุขเป็นความต้องการสูงสุดของชีวิต ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงานซึ่งทำให้องค์การนั้นๆ ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายสำคัญที่ตั้งไว้ การที่บุคลากรมีความสุขในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต (Gavin & Mason, 2004) ปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญในการส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยเน้นเรื่องการทำงานอย่างมีความสุข เนื่องจากเมื่อพยาบาลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรพยาบาลจำเป็นต้องทำงานอย่างมีความสุขด้วย (ฟาริดา อิบราฮิม, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ที่กล่าวถึงการดูแลคุณภาพของบุคคลให้มีสุขภาวะที่ดี ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ยึดกระบวนการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวม โดยมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554) และองค์การมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และมีความคิดในทางสร้างสรรค์ทำงานด้วยความสนุกสนานทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุข นอกจากนี้ กฤษดา แสงดี (2545) ได้ศึกษาพบว่า พยาบาลมีความพึงพอใจในงานลดต่ำลง เมื่อเปรียบเทียบกับความเครียดหรือไม่มีความสุขในการทำงาน ทำให้มีการลาออก โอนย้ายและเปลี่ยนสายงานเกิดปัญหาการขาดอัตรากำลัง ส่งผลให้พยาบาลต้องรับภาระงานที่มากขึ้น ทำให้เกิดความเครียด ความซับซ้อนของใจ ความเบื่อหน่ายในงาน มีการแสดงออกของพฤติกรรมที่ไม่กระตือรือร้น หงุดหงิดง่าย ไม่รับผิดชอบ ไม่อยากทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานลดต่ำลง ส่งผลต่อบริการที่ดี (ธนู ชาติธนานนท์ และ อินทวิธา ปัทมินทร, 2544)

ดังนั้นในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมให้บุคลากร มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความสุข เป็นวิธีการหนึ่งในการ

บริหารเพื่อพัฒนาคุณภาพงาน โดยการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีซึ่งบรรยากาศในการทำงานขององค์การจัดอยู่ในปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (Manion, 2003) ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีการทำงานประสาน กับผู้ร่วมงานในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา แพทย์ และบุคลากรอื่นๆ ในขณะเดียวกันพยาบาลยังต้องรับรู้ถึงนโยบาย ข้อกำหนดต่างๆขององค์การ เพื่อให้สอดคล้องกัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความปลอดภัยของผู้ใช้บริการ ให้การพยาบาลด้วยความเอื้ออาทร มีจิตใจที่ดีงาม และมีความสุข จะทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลอยู่ในบรรยากาศในการทำงานที่ดี ช่วยให้เกิดความสุขในการทำงานได้ (ลดาวัลย์ รวมเมฆ, 2544)

ผู้วิจัยในฐานะต้องเป็นผู้บริหารจึงสนใจศึกษาเรื่องนี้เพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างความสุขในการทำงาน ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ภายใต้บรรยากาศขององค์การหรือสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสม จะได้สร้างผลงานที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ผลิตรายการนวัตกรรมและผลงานวิจัยใหม่ได้ และผู้บริหารทางการพยาบาลได้ใช้ปรับปรุงบรรยากาศองค์การ และพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาบรรยากาศขององค์การและมีความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร
2. เปรียบเทียบความแตกต่างของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน
3. หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ชนิดของการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลางที่มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 437 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 เมษายน 2556)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 209 คน เลือกโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ใช้ตารางของ Yamane (1970) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05

เครื่องมือวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐาน ประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในหอผู้ป่วย มีจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามความสุขในการทำงานของ พรณิภา สืบสุข (2548) ซึ่งสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วย 4 ด้านคือ 1) ความเกี่ยวข้องกับผู้ร่วมงาน 2) ความรักในงาน 3) ความสำเร็จในงาน และ 4) การเป็นที่ยอมรับ มาปรับใช้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง มีจำนวน 39 ข้อ การตอบใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่มากที่สุดถึงน้อยที่สุดให้คะแนน 5 ถึง 1 ตามลำดับ การแปลผลระดับความสุขในการทำงานของกลุ่ม ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยของ Best และ Kahn (1989) ดังนี้ 4.50-5.00 หมายถึง มากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึง มาก

2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง น้อย และ 1.00-1.49 หมายถึง น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของกองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข (2543) ซึ่งสร้างโดยใช้แนวคิดของ Likert, R. และ Likert, J. (1976) Litwin และ Stringer (1968) และ Steers และ Porter, (1979) มีจำนวน 34 ข้อ ประกอบด้วย 7 ด้านได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การและทิศทางการบริหาร 2) ระบบงานเป็นกระบวนการให้บริการ 3) ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ 4) การให้ผลตอบแทนการทำงาน 5) ความพึงพอใจในงาน 6) สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และ 7) ความภักดีต่อองค์การ การตอบใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ ดีมาก, ดี, ดีปานกลาง, ไม่ดี, และไม่ดีอย่างมาก ให้คะแนน 5 ถึง 1 ตามลำดับ การแปลผลระดับบรรยากาศองค์การของกลุ่ม ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยดังนี้ 4.50-5.00 หมายถึง ดีมาก 3.50-4.49 หมายถึง ดี 2.50-3.49 หมายถึง ปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง ไม่ดี และ 1.00-1.49 หมายถึง ไม่ดีอย่างมาก

คุณภาพของเครื่องมือวิจัย แบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 นำไปหาความตรงเชิงเนื้อหาโดยกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ หาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.92, และ 0.95 ตามลำดับ และหาความเที่ยงโดยใช้กับพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน ในโรงพยาบาลตากสิน หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้เท่ากับ 0.96 และ 0.96 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้เวลาเก็บข้อมูลในช่วงวันที่ 1 ถึง 15 กันยายน พ.ศ. 2556 โครงการวิจัยได้ผ่านการอนุมัติ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เลขที่ 159 และได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลได้จากผู้อำนวยการโรงพยาบาลตากสินและโรงพยาบาลกลาง ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนจำนวน 209 ชุด ไปยังพยาบาลวิชาชีพเป็นรายบุคคลและรับคืนด้วยตนเอง ได้

รับแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนกลับคืนทุกฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ LSD การวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ผลการวิจัย มีดังนี้

1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.45$) และทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.51$) และทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับดีเช่นกัน

2. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 2.784$) โดยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่น ๆ ได้แก่ หน่วยงานให้คำปรึกษา ศูนย์เครื่องช่วยหายใจ ห้องผ่าตัดเล็ก ศูนย์เลสิก และศูนย์นมแม่มีความสุขในการทำงาน มากกว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม แผนกสูติรีเวชกรรม และแผนกกุมารเวชกรรม ส่วนผู้ที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงกับความสุขในการทำงาน ($r = 0.727$) ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และบรรยากาศองค์การ 3 ด้านสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ($Beta = 0.423$) ด้านความภักดีต่อองค์การ ($Beta = 0.297$) และด้านระบบงานเป็นกระบวนการให้บริการ ($Beta = 0.145$) สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 60.1 ($R^2_{adj} = 0.601$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนบรรยากาศองค์การอีก 4 ด้านได้แก่ โครงสร้างองค์การ และทิศทางการบริหาร ประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำ การให้ผลตอบแทนการทำงานและความพึงพอใจในงานไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงาน

การอภิปรายผลการวิจัย

1. ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลกลางอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและในรายด้าน แต่ยังไม่ถึงระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการที่พยาบาลวิชาชีพ มีการติดต่อสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นในโรงพยาบาลกลาง ให้ความช่วยเหลือกัน ร่วมแรงร่วมใจ แก้ไขปัญหา และสามารถผ่านการรับรองคุณภาพซ้ำเป็นครั้งที่ 2 ใน พ.ศ. 2555 ทำให้เกิดความรักความผูกพันต่อกัน และมีความสุขในการทำงาน สอดคล้องกับ Diener (2003) ที่พบว่าผู้ที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น จะประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีความสุขมากกว่า ผู้ที่ไม่มีสัมพันธภาพในการทำงาน เช่นเดียวกับที่พินดา คชะ (2551) พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.42$) และรัชพร รุ่งโรจน์วิทยา สมพันธ์ ธิญชรีระนันท์ และ เจ็อจันท์ วัฒนกิจเจริญ (2557) ก็พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.78$, $SD = 0.56$)

ส่วนบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลกลางอยู่ในระดับดี ทั้งโดยรวมและรายด้านแต่ยังไม่ถึงระดับดีมาก เนื่องจากโรงพยาบาลได้ผ่านการรับรองคุณภาพซ้ำเป็นครั้งที่ 2 ในปี 2555 จึงมีกระบวนการพัฒนา รับรองคุณภาพ และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีแผนการพัฒนาคุณภาพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน (กฤษณ์ อุทัยรัตน์, 2543) ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์ (2545) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลศูนย์

อยู่ในระดับดี ($M = 4.26, SD = 0.59$) เช่นเดียวกับ พนิดา คชะ (2551) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การ ในโรงพยาบาล ศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับดี ($M = 3.67, SD = 0.52$)

2. พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม และผู้ป่วยหนัก และแผนกสูติ-นรีเวช มีความสุขในการทำงานน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพในแผนกอื่นนั้นไม่ต้องขึ้นเวร บ่าย ดึก และวันหยุด นักชดเชย มีเวลาพักผ่อนและอยู่กับครอบครัว แตกต่างจากพยาบาล ซึ่งจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) เขียนไว้ว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ของพยาบาลเป็นงานที่ต้องเผชิญกับความเครียดอยู่เสมอ เพราะต้องมีความรับผิดชอบต่อชีวิตของเพื่อนมนุษย์ มีเวลาพักผ่อนและให้เวลาแก่ครอบครัวน้อย บางครั้งทำให้เกิดความเหนื่อยล้า

3. บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลกลาง และบรรยากาศองค์การ 3 ด้านสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ เนื่องจากบรรยากาศองค์การที่ดีมีผลในทางสูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Stringer, 2002) จัดเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน (Manion, 2003; พวงเพ็ญ ชูณพรัตน์, 2549) และสอดคล้องกับ หัตยา ศรีวงษ์ (2553) ที่พบว่า

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงาน อุบัติเหตุฉุกเฉิน ($r = 0.48$) อย่างไรก็ตาม พบว่าบรรยากาศองค์การแต่ละด้านมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทุกคู่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.529-0.777 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งเป็นจุดอ่อนของการใช้บรรยากาศองค์การในรายด้านมาทำนายความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการทำงาน และบรรยากาศองค์การให้ถึงระดับมากที่สุด โดยส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้ทำงานกับผู้ร่วมงานที่มีความรักความผูกพันต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหา หรือฝ่าฟันอุปสรรคร่วมกัน ทำให้เกิดความยึดเหนี่ยวจิตใจให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป

2. ควรทำวิจัย พัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข โดยให้พยาบาลทุกระดับในองค์การพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาความสุขในการทำงาน และศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งไม่ควรนำบรรยากาศองค์การในรายด้านมาใช้เป็นตัวทำนายความสุขในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฏี อุทัยรัตน์. (2543). *แม่ไม่คุณภาพเจาะ HA Year 2000*. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเซียเพลส.
 กฤษดา แสงดี. (2545). *แนวทางการจัดอัตรากำลังทางการพยาบาล*. นนทบุรี: กองการพยาบาล, กระทรวงสาธารณสุข.
 กระทรวงสาธารณสุข, กองการพยาบาล. (2543). *การพัฒนาเครื่องมือการประเมินบรรยากาศองค์การในกลุ่มงานการพยาบาล และการนำไปใช้*. (อัคราเนนา).

- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- ธนูชาติธนานนท์ และ อินทิรา ปัทมินทร. (2544). *สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน. นนทบุรี: กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข.*
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ (2549) *ความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 18 (ฉบับพิเศษ), 36-45.*
- พรธนิภา สืบสุข. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.*
- พนิดา คชะ. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2545). *การหาความสุขให้ตนเองของพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์, 18(2), 5-8.*
- รัชพร รุ่งโรจน์วิทยา สมพันธ์ ธิญชีระนันท์ และ เจ็อจันท์ วัฒนกิจเจริญ (2557) *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน, 20(1), 121-136.*
- ลดาวลัย งามเมฆ. (2544). *ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในการบริการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 13(1), 17-23.*
- ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวัฒน์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจไม่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์การ ลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- หัตยา ศรีวงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชน ในเขตภาคกลาง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1989). *Research in education* (6th ed.). New Delhi: Prentice-Hall.
- Diener, E. (2003). *Frequently asked question (FQA'S) about subjective well-being(Happyness and life satisfaction)*. Retrieved March 20,2013, from <http://psych.uiuc.edu/mediener/fag.html>.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: The value of happiness in the workplace. *Organization Dynamics, 33(1), 379-392.*
- Likert, R., & Likert, J. (1976). *New patterns of management*. New York: McGraw-hill.
- Litwin, G. W., & String, J. R.A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Harvard University Press.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *The Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-655.*
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). New York: John Wille.