

ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

นางนฤมล ล้อประเสริฐ

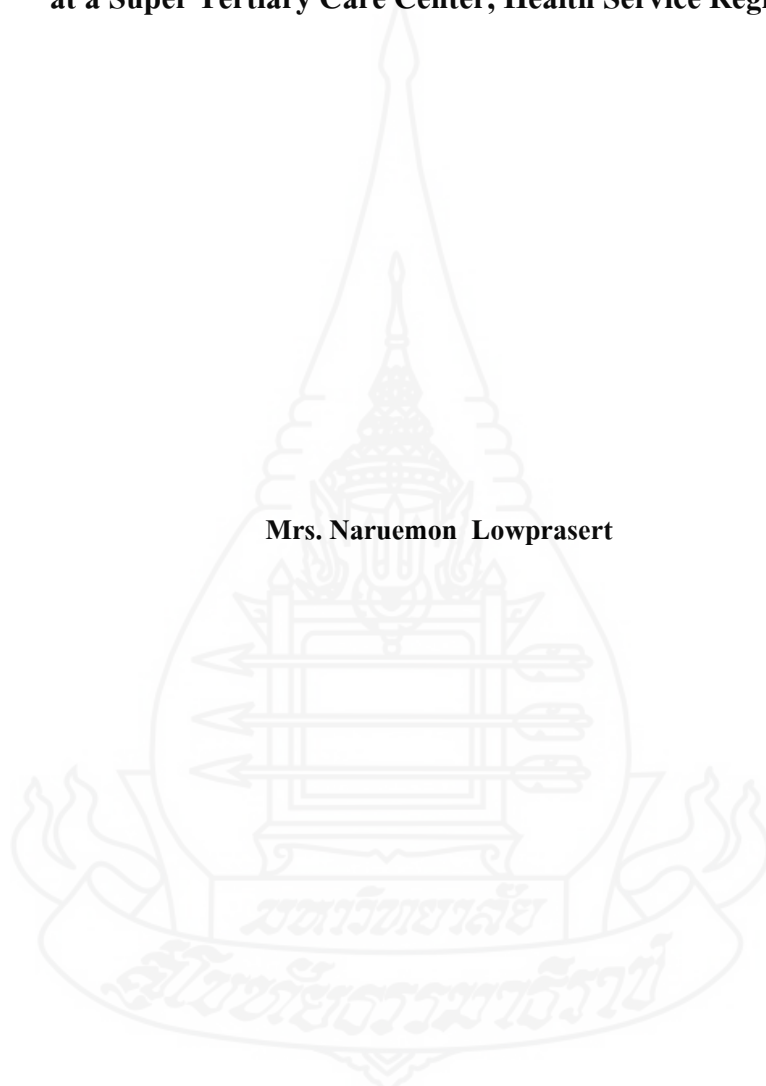


วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**Factors Affecting Happiness at Work of Registered Nurses
at a Super Tertiary Care Center, Health Service Region 8**

Mrs. Naruemon Lowprasert



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

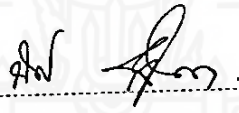
Sukhothai Thammathirat Open University

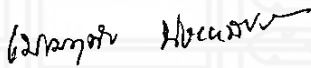
2015

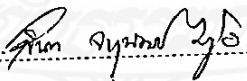
หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ศคิยภูมิระดับสูงเขตบริการสุขภาพที่ 8
ชื่อและนามสกุล นางนฤมล ล้อประเสริฐ
แขนงวิชา การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุจินดา จารุพัฒน์ มารูโอ

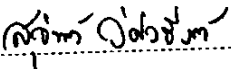
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 4 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กรรณิการ์ สุวรรณโคต)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไว)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุจินดา จารุพัฒน์ มารูโอ)


..... ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร. สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิ
ระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

ผู้วิจัย นางนฤมล ล้อประเสริฐ รหัสนักศึกษา 2565100050 **ปริญญา** พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
(การบริหารการพยาบาล) **อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย
(2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุจินดา จารุพัฒน์ มารูโอ **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงาน
การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขต
บริการสุขภาพที่ 8 และ (2) ศึกษาปัจจัยทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขต
บริการสุขภาพที่ 8 ที่ได้รับการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จำนวน 117 คน เครื่องมือในการวิจัย
ประกอบด้วย แบบสอบถามความสุขในการทำงาน แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม และ
แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน
ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.97, 0.98 และ 0.98 ตามลำดับ และวิเคราะห์ความเที่ยงได้ค่า
สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.93, 0.96 และ 0.98 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์
ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และ
บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก (2) การทำงานเป็นทีมสามารถทำนาย
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

คำสำคัญ ความสุขในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ

Thesis title: Factors Affecting Happiness at Work of Registered Nurses at a Super Tertiary Care Center, Health Service Region 8

Researcher: Mrs. Naruemon Lowprasert; **ID:** 2565100050;

Degree: Master of Nursing Science (Nursing Administration);

Thesis advisors: (1) Dr.Premruetai Noimuenwai, Assistant Professor;

(2) Dr.Suchinda Jarapat Maruo, Assistant Professor; **Academic year:** 2015

Abstract

The purposes of this descriptive research were: (1) to study the levels of teamwork, organizational climate, and happiness at work of registered nurses and (2) to analyze the predictive factors affecting happiness at work of registered nurses at the Excellence Center Hospital, District Health Service 8.

The sample of this study included 117 registered nurses working at the Excellence Center Hospital, District Health Service 8 was selected by the proportional stratified random sampling method. Questionnaires were used as research tool and comprised 3 sections: teamwork, organizational climate, and happiness at work questionnaire. All questionnaires were examined for content validity by five experts. The content validity indexes of these questionnaires were 0.98, 0.98 and 0.97 respectively. Cronbach's alpha coefficients of these questionnaires were 0.96, 0.98, and 0.93 respectively. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings were as follows. (1) Registered nurses rated their happiness at work, teamwork, and organizational climate at the high level and (2) Teamwork could predict the happiness at work of registered nurses, and this predictor accounted for 42 ($R^2 = 0.42, p < .001$).

Keywords: Happy at work, Registered nurses, Teamwork, Organizational climate

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์และการช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่น ไวย อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ซึ่งเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการให้คำปรึกษาแนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนกระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา อีกทั้งยังคอยติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิดตลอดมานับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจินดา จารุพัฒน์ มารุโอ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ที่กรุณาให้คำชี้แนะและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา และขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรรณิการ์ สุวรรณโคตประธาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้สละเวลา ตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัย รวมทั้งขอขอบพระคุณ นายแพทย์ธรรมบุญ วิสิฐชนวรรช ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานี นางแก้วตา นาที หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ขอขอบคุณหัวหน้างาน หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลอุดรธานี ที่สละเวลา ช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และขอกราบขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถามการวิจัย

ท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อคุณแม่ สามี และลูกสาวที่น่ารัก และเพื่อนร่วมงานที่สนับสนุน ทั้งกำลังใจ และกำลังใจแก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ คุณประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่ บุญกวี ครูอาจารย์ และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้อง หากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำวิจัยต่อไปในอนาคต

นฤมล ลือประเสริฐ

สิงหาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
นิยามศัพท์	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	13
แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม	20
แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	32
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาล	41
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	47
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	48
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	50
การเก็บรวบรวมข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	54
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ	57
ตอนที่ 3 อำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	60
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	65
สรุปการวิจัย	65
อภิปรายผล	68
ข้อเสนอแนะ	73
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	87
ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย	88
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	95
ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	103
ง วิเคราะห์ข้อมูล	116
ประวัติผู้วิจัย	133



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 จำแนกตามแผนก (n=128)	48
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน ภาวะสุขภาพในปัจจุบัน ความเพียงพอของรายได้กับรายจ่าย และรายได้เฉลี่ย/เดือน (n = 117)	55
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสุข ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ (n = 117)	57
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการทำงานเป็นทีมของ พยาบาลวิชาชีพโดยรวมและจำแนกรายด้าน (n = 117).....	59
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การของ พยาบาลวิชาชีพโดยรวมและจำแนกรายด้าน (n = 117)	60
ตารางที่ 4.5	ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ (n=117).....	61
ตารางที่ 4.6	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่ สมการถดถอยอำนาจการทำนาย (R^2) การทดสอบความมีนัยสำคัญของ สัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ของตัวแปรทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ	63

ญ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 7



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โลกในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก่อให้เกิดประโยชน์ต่อมนุษย์ ขณะเดียวกันก็ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของมนุษย์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ และอาจส่งผลให้เกิดความเครียดความกดดันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นทุกคนจึงต้องการแสวงหาสิ่งที่ทำให้ตนเอง นั้นผ่อนคลายความกดดัน เกิดความรู้สึกภายในจิตใจที่เรียกว่าความสุข การแข่งขันกันสูงในสังคม สภาพภูมิอากาศ ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มนุษย์ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้น ผลของการปรับตัวที่ดี จะทำให้มนุษย์ดำรงอยู่ในโลกได้อย่างปกติสุข ในทางตรงกันข้าม หากมนุษย์ไม่สามารถปรับตัวได้ ก็อาจทำให้คนนั้นมีความทุกข์ และอาจส่งผลให้เกิดโรคจิต โรคประสาทได้ หากผู้ใดไม่สามารถปรับตัวในการทำงานให้ทำงานอย่างมีความสุขได้ ก็อาจส่งผลกระทบต่อในทางลบกับงานได้เช่นกัน ทำให้ไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถที่ควรจะเป็น

องค์การอนามัยโลกและประเทศไทย ได้ให้ความสำคัญกับปัญหาทางด้านร่างกายและจิตใจ ของมนุษย์มาโดยตลอด ประเทศไทยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรอบในการพัฒนา โดยได้เริ่มมุ่งเน้นการพัฒนามนุษย์ทั้งในด้านคุณภาพและสมรรถภาพตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนที่ 8 เป็นต้นมา ในปัจจุบันประเทศไทยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555- 2559 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) ซึ่งยังเน้นให้ทรัพยากรมนุษย์ เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุตามเป้าหมาย และยังสามารถนำแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบบูรณาการอย่างเป็นองค์รวมด้วย (ชลิดา ศรีมณี, 2549) โดยกระทรวงสาธารณสุขมีภาระหน้าที่สำคัญในการพัฒนาสุขภาพของประชาชนทุกช่วงวัยให้มีสุขภาพ และคุณภาพชีวิตที่ดี ภายหลังจากการปฏิรูประบบสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุขได้พยายามขยาย การบริการด้านสาธารณสุขออกไปให้ทั่วถึง ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลและสถานพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนมากขึ้น

พยาบาลเป็นบุคลากรสำคัญที่เป็นตัวขับเคลื่อนในกิจกรรมด้านสุขภาพอนามัย ทั้งการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาล การให้คำปรึกษาแนะนำด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนในชุมชน และพนักงานในสถานประกอบการต่างๆ พยาบาลจึงมีบทบาทที่สำคัญในระบบบริการทางสาธารณสุข ทำให้สถาบันการศึกษาพยาบาล มีการผลิตพยาบาลวิชาชีพจำนวนมากขึ้น เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชนและส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีของประชาชนทุกช่วงวัย แต่อย่างไรก็ตาม ผู้สำเร็จการศึกษาวิชาชีพพยาบาล ส่วนหนึ่งลาออกไปประกอบวิชาชีพส่วนตัว เช่น เปิดสถานดูแลเด็กก่อนวัยเรียน ผู้สูงอายุ หรือรับจ้างปฏิบัติงานเลี้ยงเด็ก หรือดูแลผู้สูงอายุ เป็นต้น ทำให้แนวโน้มของจำนวนพยาบาลที่มีอยู่ในโรงพยาบาลหรือสถานพยาบาลลดน้อยลง ซึ่งสถานพยาบาลหลายแห่ง ขาดอัตรากำลังก่อนข้างสูง ส่งผลให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานต้องรับภาระงานมากขึ้น ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า ประกอบกับลักษณะงานพยาบาลที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ดูแลตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมของผู้ป่วยและครอบครัว นอกจากนี้พยาบาลยังต้องเผชิญกับปัญหาความเจ็บป่วยและความทุกข์ทรมาน ทั้งยังเสี่ยงต่อการติดเชื้อ โรคต่างๆอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ตลอดจนความเสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง ในขณะที่โอกาสก้าวหน้าในงานมีจำกัด รวมถึงบรรยากาศองค์กรที่ไม่เอื้ออำนวย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่สุขสบาย (จิตตรีย์ ยงค์ประวัตติ, 2556) สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาความเครียดในการทำงานของพยาบาล ส่งผลให้เกิดอาการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ อ่อนเพลีย นอนหลับยาก เมื่อยล้า ปวดศีรษะ อารมณ์แปรปรวน ขุนเฉียว คับข้องใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาลดลง ตัดสินใจช้า ขาดสมาธิ รู้สึกด้อยคุณค่า และอาจส่งผลต่อพฤติกรรม ได้แก่ ชอบตำหนิผู้อื่น แยกตนเอง หลีกเลียงงาน และทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง พยาบาลจึงเป็นบุคลากรกลุ่มสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน เพื่อให้มีสุขภาพจิตที่ดี และเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง (พนิดา คชะชา, 2550)

ความสุขในการทำงานถือเป็นสิ่งที่น่าพึงประสงค์ของคนทุกระดับในองค์กร ตั้งแต่ผู้บริหาร จนถึงระดับผู้ปฏิบัติงาน เพราะในแต่ละวันนั้น คนส่วนใหญ่ใช้เวลาทั้งหมดไปกับงาน มีงานวิจัยในต่างประเทศได้สะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญในการสร้างเสริมความสุขในการทำงาน เช่น องค์กรสุขภาพดี (Healthy organization) องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) งานวิจัยที่กล่าวมา ล้วนแล้วแต่มีวัตถุประสงค์เพื่อธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลในองค์กร จากการวิจัยของ ไดเนอร์ และ โออิชิ (Diener and Oishi, 2004) พบว่าเหตุผลที่พยาบาลวิชาชีพลาออกจากวิชาชีพเกิดจากขาดความสุขในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีการวัดความสุขของคนในที่ทำงาน เพราะจะช่วยสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมของคนในหลายรูปแบบ ได้แก่ การลาออกจากงาน การหยุดงาน หรือการขาดงานบ่อย หรือการที่ผลผลิตของ

หน่วยงานตกต่ำลงอย่างเห็นได้ชัด เนื่องจากสิ่งเหล่านี้ เป็นสัญญาณที่ผู้บริหารองค์กรต้องตระหนักว่าบุคลากรในองค์กรเริ่มจะมีปัญหา (ชัยเสกฐ์ พรหมศรี, 2553) ดังนั้น องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จ ก็ต้องสามารถบริหารและทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงานของคนทำงานที่อยู่ใต้องค์กรให้ได้ด้วย ซึ่งการมีความสุขในการทำงานจะให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานควรมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนมีการสำรวจความสุขของพนักงานในองค์กรของตนว่าเป็นอย่างไรเพื่อนำผลที่ได้ ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการทำงานในแต่ละปี เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร (ปรีดาภรณ์ สีปากดี และคณะ, 2556)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (นักชชล รอดเที่ยง, 2550; เบนจววรรณ มาลัยรุ่งสกุล, 2553) การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหรือผู้ป้วย (พรรณนิภา สืบสุข, 2548) สัมพันธภาพทางครอบครัว ลักษณะงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ (พรรณนิภา สืบสุข, 2548; นักชชล รอดเที่ยง, 2550) ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หรือบรรยากาศขององค์กร และการทำงานเป็นทีม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ เงินเดือน รายได้ หรือสถานะทางเศรษฐกิจ และปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตเท่านั้น (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552)

ความสุขในการทำงานของคนในองค์กรจะดีได้ บรรยากาศขององค์กรก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ซึ่งจากการศึกษาของ ชัท เมืองโคตร (2550) พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน ดังนั้นการเสริมสร้างบรรยากาศขององค์กรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะสนับสนุนให้เกิดความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น บรรยากาศขององค์กรประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่รับรู้ได้ทั้งโดยตรงและทางอ้อมของผู้ปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน (Litwin and Stringer, 1968) เช่น หน้าที่รับผิดชอบ วัฒนธรรมในองค์กร เทคโนโลยี กฎระเบียบ ความขัดแย้งในองค์กร ความเสี่ยงในการทำงาน ระบบการทำงาน ซึ่งบรรยากาศขององค์กรจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร (เทพนม เมืองแมน และ สวิงสุวรรณ, 2540) การสร้างบรรยากาศขององค์กรให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคคลในองค์กรก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

อีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของคนในองค์กรก็คือ การทำงานเป็นทีม ซึ่งการทำงานเป็นทีมหมายถึง การร่วมกันทำงานหรือทำกิจกรรมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกัน

ทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีการประสานงานที่ดี มีการปรึกษาหารือร่วมกันเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้ (มัลลิกา วิชชุกริงครัต, 2553) ซึ่งจากการศึกษาของ ดวงพร จันทศรี (2555) พบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงาน และหากมีการทำงานเป็นทีม บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น ความรับผิดชอบในงานร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับ โครเนอร์ และคณะ (Korner et al., 2015) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมแบบมืออาชีพในการดูแลผู้ป่วย นั้น เป็นการดูแลแบบสหสาขาวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการตัดสินใจร่วมกัน การประสานงานกัน การสื่อสารเพื่อความเข้าใจ และให้ความร่วมมือ ทีมต้องมีความเคารพซึ่งกัน และกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาทางสุขภาพและสังคมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานี เป็นโรงพยาบาลขนาด 860 เตียง (ยอดปัจจุบันมี 1,164 เตียง อนาคต ปีงบประมาณ 2560 จะขอขึ้นทะเบียนเป็นโรงพยาบาลขนาด 1,200 เตียง) มีผู้มารับบริการในโรงพยาบาลเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน นอกจากนี้โรงพยาบาลศูนย์อุดรธานียังเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิตระดับสูง (Super tertiary care center) เพียงแห่งเดียว ในเขตบริการสุขภาพที่ 8 ซึ่งภารกิจของหน่วยบริการระดับนี้ จะขยายขอบเขตการรักษาพยาบาล ให้เป็น ศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้ทรัพยากรระดับสูง ซึ่งมี 4 ศูนย์เชี่ยวชาญหลักๆ คือ ศูนย์เชี่ยวชาญด้านโรคหัวใจ ศูนย์เชี่ยวชาญด้านมะเร็ง ศูนย์เชี่ยวชาญด้านอุบัติเหตุ ศูนย์เชี่ยวชาญด้านกุมารเวช และกำลังขยายเป็นศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะต่อไป ดังนั้น ในส่วนของพยาบาลจึงต้องเร่งพัฒนาสมรรถนะตนเองในหลายๆด้านไม่ว่าจะเป็นทางด้านความรู้ และทักษะต่างๆในการให้การพยาบาล และดูแลผู้ป่วยที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางมากขึ้น ประกอบกับจำนวนผู้รับบริการที่เพิ่มมากขึ้น มีผู้มารับบริการผู้ป่วยนอกเฉลี่ยวันละ 2,987 ราย และจำนวนผู้ป่วยในเฉลี่ยวันละ 1,057 ราย (สถิติผู้ป่วยโรงพยาบาลอุดรธานี, 2556) ในขณะที่มีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 933 คน และพยาบาลเทคนิค 26 คน นอกจากนี้ลักษณะงานพยาบาลที่เป็นงานหนักที่ต้องมีการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ และให้บริการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องแบบองค์รวมบนความคาดหวังที่สูงของผู้รับบริการ สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรพยาบาลได้ จากสถิติบุคลากรที่ลาออกจากการทำงานในโรงพยาบาลอุดรธานี พบว่า มีพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกมีจำนวนค่อนข้างสูงในแต่ละปี โดยในปีงบประมาณ 2557 มีพยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจำนวน 27 คน ปีงบประมาณ 2558 จำนวน 47 คน และปีงบประมาณ 2559 จำนวน 32 คน (สถิติผู้ป่วยโรงพยาบาลอุดรธานี กรกฎาคม, 2559)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง รวมทั้งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ให้มีความสุขในการทำงานที่มากขึ้น อันจะส่งเสริมให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจในงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และยังช่วยธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพให้คงอยู่ในงานต่อไป เพื่อรองรับต่อการเจริญเติบโตและการขยายงานของโรงพยาบาลในอนาคต

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

2.2 เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดความสุขในการทำงานของแมนเนียน (Manion, 2003) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ โดยแมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขและสนุกสนานในการทำงานประกอบด้วย 4 ปัจจัย ได้แก่

3.1 ปัจจัยด้านตัวงานหรือลักษณะงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคคลรู้สึกอยากทำงานเพื่อสร้างผลงานให้มีคุณค่า

3.2 ปัจจัยด้านตนเองซึ่งคือความสามารถในการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการให้การพยาบาลผู้ป่วย และทำให้การพยาบาลนั้นมีประสิทธิภาพ

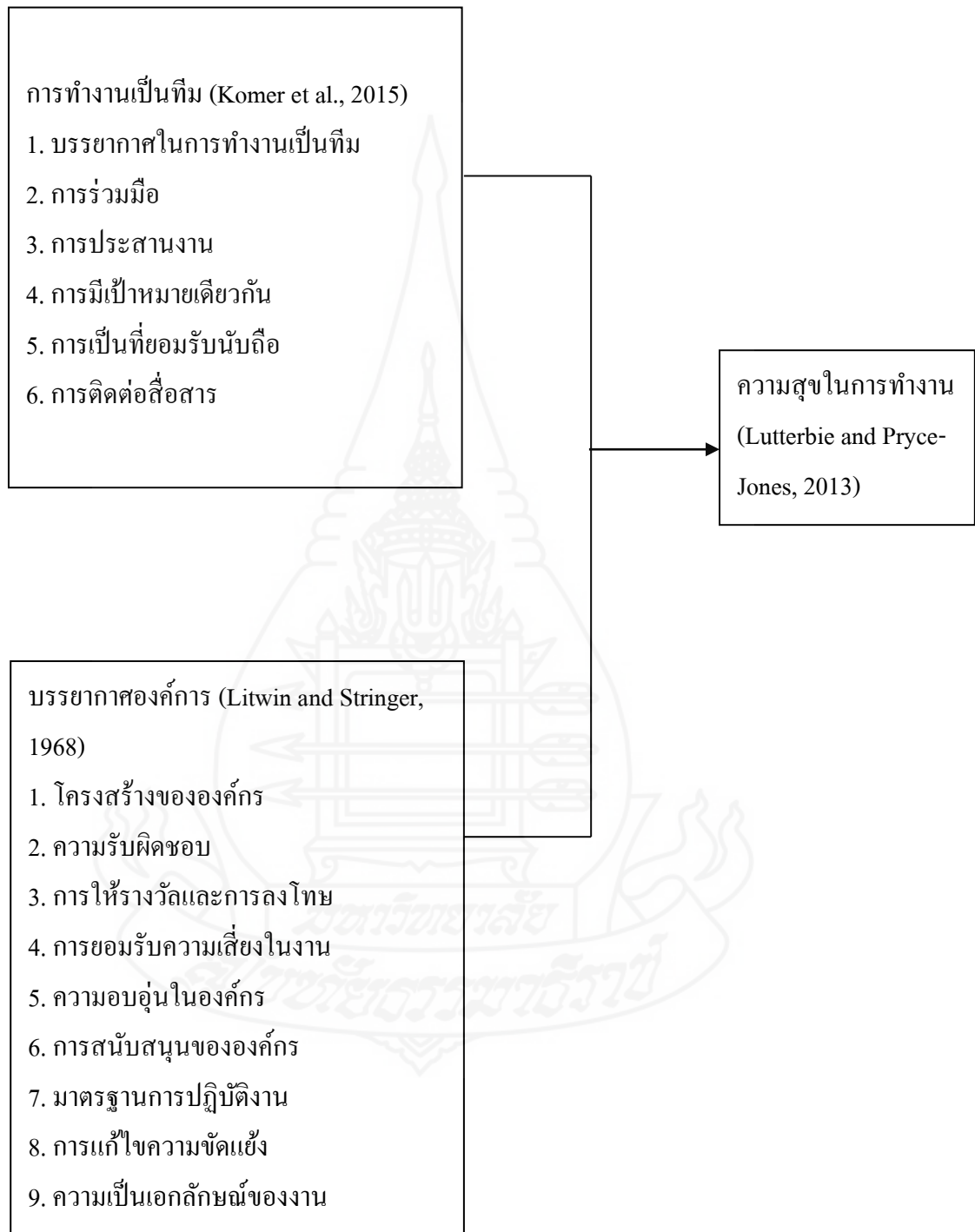
3.3 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีมีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรและเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงาน

3.4 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดการพัฒนาการแก้ปัญหาด้วยตนเอง บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจ ริเริ่ม ประนีประนอม ก่อให้เกิดความร่วมมือกันเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ ใช้ในการวินิจฉัยปัญหาขององค์การทำให้สามารถค้นหาปัญหาและสร้างแรงจูงใจ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงาน โดยเชื่อว่าบรรยากาศองค์การ และการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) โดยการทำงานเป็นทีมเป็นเหมือนปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ส่วนบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพเป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน ทำให้เกิดสังคมทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีมีความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ซึ่งในที่นี้ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ หมายถึง การทำงานเป็นทีม ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของโคเมอร์และคณะ (Korner et al., 2015) มาใช้ในการวัดการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมหรือบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่ช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ทำให้เกิดการพัฒนาการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง บรรยากาศองค์การที่ดีจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจ ประนีประนอมก่อให้เกิดความร่วมมือกันเพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ และยังใช้ในการวินิจฉัยปัญหาขององค์การทำให้สามารถค้นหาปัญหา แก้ไขปัญหา และสร้างแรงจูงใจได้ ซึ่งบรรยากาศองค์การในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของลิตวินและสติริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) มาใช้ในการวัดบรรยากาศองค์การ ส่วนความสุขในการทำงาน คือทัศนคติอย่างหนึ่งที่สามารถบ่งบอกการกระทำในการทำงานที่ทำให้เกิดสมรรถภาพสูงสุด ก่อให้เกิดศักยภาพที่ดี ความสุขในการทำงานเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของทัศนคติของความสุข ซึ่งมีทั้งความสุขในการทำงานแบบองค์กร แบบทีม และส่วนตัวบุคคล โดยความสุขในการทำงานในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยนำแนวคิด ของลัทเทอร์บีและไพร์ซี-โจนส์ (Lutterbie and Pryce-Jones, 2013) มาใช้ในการวัดความสุขในการทำงาน

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 รับรู้ถึงความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง

4.2 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 รับรู้ถึงการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูง

4.3 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 รับรู้ถึงบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง

4.4 การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ มีอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพประจำการ ที่ทำงานในฝ่ายการโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ไม่น้อยกว่า 1 ปีเต็ม โดยครอบคลุมทั้ง 12 สาขาการพยาบาล จำนวนทั้งสิ้น 933 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ไม่น้อยกว่า 1 ปีเต็ม จำนวน 117 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

5.2 ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

5.2.1 **ตัวแปรต้น** ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม และ 2) บรรยากาศองค์การ

5.2.2 **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความสุขในการทำงาน

5.3 ระยะเวลาในการวิจัย

เก็บข้อมูลระหว่างเดือน พฤษภาคม ถึง มิถุนายน 2559

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **ความสุขในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เกิดขึ้นจากผลลัพธ์ของการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ และการมีปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ดี ได้แก่ ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ องค์กรมีค่านิยม และวัฒนธรรมที่ดี และได้รับการยอมรับจากองค์กร ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงประสิทธิภาพของตนเองในการทำงาน สามารถควบคุมและปรับตัวต่อ งานได้ ส่งเสริมให้พยาบาลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำงานอย่างมีความสุข มีความรู้สึกชอบงานที่ทำ รู้สึกสนุกกับงาน มีความผูกพันในงาน พอใจที่ได้ปฏิบัติงาน รู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่า ได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ สมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับ และมีชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ ความสุขในการทำงานวัดโดยแบบสอบถามความสุขในการทำงานที่พัฒนาจากแบบวัดความสุขในการทำงานของลัทเทอร์บีและไพร์ซีโจนส์ (Lutterbie and Pryce-Jones, 2013)

6.2 **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสมาชิกในหอผู้ป่วยในการปฏิบัติกิจกรรมการให้บริการพยาบาล โดยรับผิดชอบและใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน และบรรลุเป้าหมายเดียวกัน วัดโดยแบบสอบถามการทำงานเป็นทีมที่พัฒนาขึ้น ตามแนวคิดของคอร์เนอร์และคณะ (Korner et al., 2015) ที่มีองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ

6.2.1 **บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม** หมายถึง บรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อม ที่ไม่แออัด สภาพต่างๆ ไปของสถานที่ทำงาน ที่อำนวยความสะดวกต่อการ ทำงาน และส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน

6.2.2 **การร่วมมือ** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มีต่อสมาชิกในหอผู้ป่วย ว่ามีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ ร่วมกันวางแผนการพยาบาล และร่วมกันอภิปรายปัญหาที่เกิดขึ้นและหาทางแก้ไข เพื่อให้ทีมบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2.3 **การประสานงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มีต่อสมาชิกในหน่วยงานว่ามีการจัดระเบียบการทำงานที่มีความเกี่ยวเนื่องกันภายในทีมหรือระหว่างทีม ซึ่งเป็น ความรับผิดชอบร่วมกัน มีการจัดการความขัดแย้ง โดยมีกิริยามารยาทการพูดการจาที่ดีต่อการ ทำงานดำเนิน ไปอย่างราบรื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยความรวดเร็ว

6.2.4 **การมีเป้าหมายเดียวกัน** หมายถึง ทิศทางการทำงานที่สมาชิกทุกคนร่วมกัน กำหนดขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจวัตถุประสงค์ของการทำงานที่ตรงกันและชัดเจน

6.2.5 การเป็นที่ยอมรับนับถือ หมายถึง การรับฟังซึ่งกันและกัน เคารพในบทบาท และหน้าที่ของกันและกัน ยอมรับในความแตกต่างของกันและกันด้วยความจริงใจ และพร้อมที่จะ ร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ

6.2.6 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลที่มีต่อสมาชิกในหน่วยงาน ว่ามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลอย่างอิสระ ได้รับข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน มีการตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกในทีม มีการพบปะพูดคุยประชุม ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาหรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

6.3 บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับคุณลักษณะและ สภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร สามารถ รับรู้ได้ทั้งทางตรง และทางอ้อม ซึ่งสามารถประเมินได้โดยการใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น โดยใช้แนวคิดบรรยากาศองค์การของ ลิตวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ซึ่งแบ่งเป็น 9 ด้านดังนี้

6.3.1 โครงสร้างองค์การ และทิศทางการบริหาร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาล ต่อโครงสร้างบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ การแบ่ง งาน การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน วางเป้าหมาย และการตัดสินใจใน เรื่องงาน รวมทั้งมีการสื่อสารและการประสานงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชา

6.3.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบของตนเอง และการตัดสินใจในงานที่ทำโดยมิต้องมีการตรวจสอบ เมื่อบุคลากรมีงานที่ ต้องทำก็จะดำเนินการด้วยความรู้สึกรับผิดชอบในงาน

6.3.3 การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อการให้ความสำคัญ กับรางวัลและการลงโทษสำหรับการทำงานตามนโยบาย การพิจารณาความดีความชอบของ องค์การที่บริสุทธิ์ยุติธรรม

6.3.4 การยอมรับความเสี่ยงในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อการยอมรับ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เป็นการเสี่ยงเพื่อให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงานซึ่ง บรรยากาศขององค์การที่มีการยอมรับความเสี่ยงปานกลางจะกระตุ้นความต้องการด้านความสำเร็จ ของบุคลากรได้

6.3.5 ความอบอุ่น หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อสัมพันธภาพระหว่างเพื่อน ร่วมงานที่เป็นไปในลักษณะเป็นมิตร มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน เคารพและให้ความอบอุ่นแก่ กันและกัน

6.3.6 การสนับสนุน หมายถึง การสนับสนุนเกื้อกูลกัน ช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้

สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีในความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

6.3.7 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อการกำหนดวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานการทำงานที่องค์การกำหนด เป็นบรรทัดฐานที่สามารถทำงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพในเวลาที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนและเข้าใจตรงกัน และสามารถทำในแนวทางเดียวกันในองค์กร

6.3.8 การแก้ไขความขัดแย้ง หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลต่อการแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์ในเหตุการณ์ที่ปรากฏขึ้นเมื่อบุคคลหรือทีมมีความเห็นไม่สอดคล้องกัน เมื่อต้องทำงานร่วมกัน

6.3.9 ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ทำท้าทายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเองไม่รู้สึغبื้อหน่าย เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้

6.4 โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง หมายถึง โรงพยาบาลศูนย์ในเขตบริการสุขภาพที่ 8 ที่ใช้ในการศึกษารั้วนี้ ซึ่งมีภารกิจทำหน้าที่เป็นหน่วยบริการระดับตติยภูมิ และเป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่ต้องใช้ทรัพยากรระดับสูง เช่น ศูนย์อุบัติเหตุ (เน้นแพทย์ในสาขาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ นิติเวช กุมารศัลยศาสตร์) ศูนย์มะเร็ง (เน้นแพทย์ในสาขารังสีรักษา/รังสีวินิจฉัย/เวชศาสตร์นิวเคลียร์/สาขาพยาธิวิทยา/กายวิภาค อายุรศาสตร์โรคเลือด) ศูนย์โรคหัวใจ (เน้นแพทย์ในสาขาศัลยศาสตร์โรคทรวงอก อายุรศาสตร์โรคหัวใจ อายุรศาสตร์ทางเดินหายใจ) กุมารเวชศาสตร์ทางเดินหายใจ กุมารเวชศาสตร์โรคหัวใจ และศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้รับการกำหนดให้เป็นศูนย์การรักษาเฉพาะโรคที่เชี่ยวชาญ (Excellence center) ด้านบริการ และการรักษาโรค โดยแพทย์สาขาต่อยอดใน 4 ศูนย์หลัก ดังนี้ ศูนย์หัวใจ ศูนย์มะเร็ง ศูนย์อุบัติเหตุ และศูนย์ปลูกถ่ายอวัยวะ

6.5 พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาทางการพยาบาลในระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่า ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ซึ่งปฏิบัติงานประจำในระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 อย่างน้อย 1 ปี

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาระบบงานด้านบุคลากรของกลุ่มการพยาบาล การวางแผนพัฒนาหรือปรับปรุงรูปแบบในการทำงาน และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมระหว่างพยาบาลกับสหสาขาวิชาชีพ และทีมทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอุดรธานี เพื่อส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน

7.2 ผู้บริหารโรงพยาบาลสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปเพื่อช่วยส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ที่สร้างเสริมความยึดมั่นผูกพันในองค์กรประสิทธิผลในการทำงาน เป็นทีมสหสาขาวิชาชีพ และความสุขในการทำงานของบุคลากร



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลอุดรธานี ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีจากตำรา เอกสารทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา และสนับสนุนงานวิจัย โดยมีสาระสำคัญ นำเสนอดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน
 - 1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.1 ความหมายของการทำงานเป็นทีม
 - 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม
 - 2.3 การทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาล
3. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 - 3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ
 - 3.3 บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาล
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

1. แนวคิดเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงาน เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อองค์การ และเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์การปรารถนา โดยในมุมมองของผู้บริหารองค์การ ความสุขในการทำงานมักในรูปผลผลิต ได้แก่ ผลผลิตที่มีคุณภาพสูง ลูกค้ำพอใจ องค์การมีกำไร เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน พนักงานมีความรักและความผูกพัน ทุ่มต่อการทำงาน และองค์การมีภาพลักษณ์ที่ดี แต่สำหรับพนักงานแล้วความสุขมักจะเกี่ยวข้องกับงานของตนเองที่ดีมีความมั่นคง มีสภาพแวดล้อมที่ดี รายได้ดี พอใช้จ่าย

งานมีความก้าวหน้า ครอบครัวยังมีความสุข และมีสุขภาพดี (ชร สุนทรายุทธ, 2553) เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงาน จะเกิดความรัก รู้สึกว่าตนมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างผลงานที่ดีมีคุณภาพได้

1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความหมายของความสุขในการทำงาน ได้มีผู้ให้นิยามความหมายไว้มากมายไม่ว่าจะเป็นนักวิชาต่างประเทศและในประเทศ

เฮทท์เลอร์ (Hettler, 1980) ได้ให้ความหมายของความสุขในการทำงานไว้ว่า เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ รู้สึกดีต่อการทำงานนั้น ๆ เป็นความสุขสมบูรณ์ในหน้าที่

ดาเยเนอร์, คริสตี้ร์ และ ริชาร์ด (Diener, Christie and Richard, 2003) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานในทำนองเดียวกับความสุขเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) คือ ความพึงพอใจในชีวิต ชีวิตที่มีคุณค่า มีความหมาย หรือความรู้สึกสบายใจชื่นชอบเป็นสุขกับภารกิจในชีวิตและรวมไปถึงงานที่อยู่ในองค์ประกอบหลัก

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน (Joy at Work) คือ การเรียนรู้จากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง แสดงออกโดยการยิ้ม หัวเราะ มีความปลาบปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกอยากทำงาน ผูกพันและพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน

จงจิตร เลิศวิบูลย์ (2546) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่คุณรักและพอใจ ชอบและศรัทธาในงานที่ทำ พึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ตนเองได้รับ ตลอดจนประสบการณ์เหล่านั้นให้ผลต่ออารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าอารมณ์ความรู้สึกทางลบ ทำให้เกิดการสร้างสรรค์ในสิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

ดาเยเนอร์และ โออิชิ (Diener and Oishi, 2004) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ การประเมินความพึงพอใจในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ โดยการประเมินจากชีวิตการทำงานภาวะอารมณ์ทั้งทางบวกและทางลบ

ลักษมี สูดดี (2550) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความคิด ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่บุคคลมีต่อการทำงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน รู้สึกตนเองมีคุณค่า สนุกสนานกับการทำงาน พยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เกิดการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงามบนพื้นฐานเชิงเหตุผลและศีลธรรม

สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (2551) ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า หมายถึง คนทำงานอย่างมีความสุข ที่ทำงานน้อยอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ มีวัฒนธรรม

การทำงานอย่างมีความสุข สุขภาพดี ที่น้ำใจเอื้ออาทรต่อกัน คนมีการขวนขวายหาความรู้ มีความรัก สามัคคี และมีครอบครัวที่อบอุ่น

อัจฉริช อุยะพัฒน์ (2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลได้ กระทำในสิ่งที่ตนเองรัก รู้สึกสนุกสนาน และศรัทธาในงานที่ทำ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยประสบการณ์ที่ได้รับและเกิดการสร้างสรรค์ทางบวก

เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ได้สรุปว่า ความสุขในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกที่ เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือ ประสบการณ์ ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความ กระตือรือร้นในงาน

ลัทเทอร์บีและไพริช โจนส์ (Lutterbie and Pryce-Jones, 2013) กล่าวว่า ความสุขใน การทำงาน คือทัศนคติอย่างหนึ่งที่สามารถบ่งบอกการกระทำในการทำงานที่ทำให้เกิดสมรรถภาพ สูงสุดและก่อให้เกิดศักยภาพที่ดี

จากความหมายทั้งหมดที่ได้กล่าวมาพอสรุปความหมายของความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ทางบวกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่ตนเองรักและพอใจในงานที่ ตนเองรับผิดชอบ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ผูกพันและสนุกสนานกับการทำงาน ได้รับการยอมรับจาก ผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการ ทำงาน ดังนี้

ฟาริดา อิบราฮิม (2542) กล่าวว่า พยาบาลต้องเตรียมตัวเองให้หาความสุขจาก ลักษณะงาน สภาพการทำงาน และสภาพการณ์รอบๆ ตัว เพราะพยาบาลต้องช่วยเหลือตัวเองให้สุข ได้ก่อน จึงจะช่วยคนอื่นให้คลายทุกข์ สุขภาพจิตที่แข็งแรงของพยาบาลอาจช่วยให้พยาบาลเปลี่ยน นิยามความเครียดได้ พยาบาลจึงต้องมีความสุขใจพร้อมจะทำงานให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น นอกจากนี้ สุขภาพจิตที่แข็งแรงของพยาบาล อาจช่วยให้พยาบาลหลีกเลี่ยงความเครียดได้ และมีความสุขใจพร้อมที่จะทำงาน ให้เกิดการสร้างสรรค์ได้มากขึ้น การพัฒนาให้สุขด้วยวิถีแห่งปัญญา ใช้ปัญญากำกับความเพียรและคุมใจตนเองได้ว่าทุกสิ่งที่เกิดเป็นสิ่งที่ดีที่สุดใน พร้อมชื่นชมในคุณ ความดีของตนเอง อยู่ในโลกด้วยความหวังและมีสุขเพียงพอแสวงหาความสุขจากกำไรชีวิตที่ได้ เกิดมามีอาชีพพยาบาล ความจริงใจต่อคนและงานซึ่งเกิดจากใจที่สุขเท่านั้นจึงจะช่วยให้พยาบาลมีความสำเร็จในงานอย่างแท้จริง

เฮลเตอร์ (Helter, 1998 อ้างถึงในปีติมา ฉายโอภาส 2546) ได้เสนอว่า ความสุขในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของความสุขโดยรวมของบุคคล ซึ่งจำแนกได้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการงานอาชีพ หมายถึง พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ มีความรู้สึกที่ดีและทุ่มเทกายใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะความสามารถในงานที่ทำครอบคลุมการเรียนรู้และการเตรียมอาชีพในอนาคตของนักศึกษา 2) ด้านอารมณ์ หมายถึง การตระหนักรู้และยอมรับความรู้สึกผู้อื่น มีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่อการมีชีวิตอยู่ มีพฤติกรรมในการระบายความรู้สึกและอารมณ์ได้เหมาะสม 3) ด้านสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมหรือเสียดสีเพื่อชุมชน พึงพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างคนกับคน และคนกับธรรมชาติ ตระหนักรู้ด้านการปฏิบัติต่อสังคม และ 4) ด้านสติปัญญา หมายถึง การคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ รู้จักใช้แหล่งทรัพยากรเพื่อขยายความรู้ไปสู่การพัฒนาทักษะและศักยภาพของตน มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณ สามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลในสังคมได้ รักการเรียนรู้ตลอดชีวิต 5) ด้านร่างกาย หมายถึง การคงสภาพความยืดหยุ่นและความแข็งแรงของระบบหัวใจและหลอดเลือด รู้จักวิธีการป้องกันและรู้อาการเริ่มต้นของความเจ็บป่วย ดูแลตนเองด้านสุขภาพ เช่น การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ รักษาความปลอดภัย ทั้งจากอุบัติเหตุและจากการใช้ยา และ 6) ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง การแสวงหาความหมายและเป้าหมายของชีวิตมีความรู้สึกดีงามต่อชีวิตและธรรมชาติ มีความสุขสบายทั้งด้านคุณธรรมและจิตใจ

แมนเนียน (Manion, 2003) ความสุขในการทำงาน (Joy at work) ตามแนวคิดของแมนเนียน คือ ผลที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ซึ่งเป็นผลตอบสนองจากการกระทำ การสร้างสรรค์ของตนเอง มีความปลื้มใจนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงการรับรู้ การแสดงออก การปฏิบัติงานด้วยความรู้สึกลึกซึ้งที่จะทำงาน บุคลากรมีความผูกพันและมีความพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันสำหรับความสุขในการทำงานเป็นการแสดงอารมณ์ในทางบวก เกิดความสนุกสนานแสดงพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์การตัดสินใจที่ดี สัมพันธภาพระหว่างบุคคลเกิดความรักในงานและมีความยึดมั่นในองค์การสูง ซึ่งมุ่งหมายด้วยองค์ประกอบของความสุข 4 ด้านคือ 1) ด้านการติดต่อความสัมพันธ์ (Connections) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมนการทำงานขึ้นเกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน มีความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตรให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่างๆ 2) ด้านความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าคนมีพันธะกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกทางบวกที่ได้ปฏิบัติมีความเพลิดเพลินสนุกสนานเมื่อได้ปฏิบัติงานและปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน

รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน 3) ด้านความสำเร็จในงาน (Work achievement) เป็นการรับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติงานได้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีก้าวหน้าองค์การเกิดการพัฒนา และ 4) ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณเองได้รับความเชื่อถือ จากผู้ร่วมงาน ได้รับรู้ถึงความพยายามของคุณเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานได้รับความคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

ดาเยเนอร์, คริสตี้ และ ริชาร์ด (Diener, Christie and Richard, 2003) ได้นำเสนอแนวคิดของความสุขในการทำงานว่า เป็นความพอใจในงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความผาสุก และมุ่งอธิบายองค์ประกอบของความสุขคือ ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนประสบการณ์ในชีวิต หรือการกระทำเหล่านั้นเป็นอารมณ์ความรู้สึกทางบวกสูง และอารมณ์ความรู้สึกทางลบต่ำ คนที่มีความสุขเกิดขึ้นได้จากองค์ประกอบหลายอย่างที่แตกต่างกัน เช่น อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลเกิดความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) และมีอิทธิพลต่อความสุข ดังนี้ 1) การดำเนินชีวิตโดยรวม (Global life judgment) หมายถึง การได้รับการตอบสนองความต้องการของตนเอง มีความพึงพอใจในชีวิต สมหวังและบรรลุเป้าหมายของชีวิตที่กำหนดไว้ได้ กระทำในสิ่งที่ตนมุ่งหวังตั้งใจและมีคุณค่าจนประสบผลสำเร็จ 2) ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) หมายถึง การได้รับการความพึงพอใจในการทำงานได้ทำงานที่ชอบ มีความสุขเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จ สุขใจและพอใจในสภาพแวดล้อมของการทำงาน 3) อารมณ์ทางด้านบวก (Positive affect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกสนุกสนาน เพลิดเพลินกับการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใสได้เสมอขณะทำงานมีความพึงพอใจสำราญใจ เกิดความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ ชีวิตมีคุณค่าปลอบปลื้มเมื่อได้ทำงานและมีความสุขกับการทำงาน และ 4) อารมณ์ทางด้านลบ (Negative affect) หมายถึง อารมณ์ความรู้สึกไม่สบายใจ ไม่พอใจ หดหู่ คับข้องใจ หงุดหงิด เบื่อหน่าย ท้อแท้ รู้สึกเป็นทุกข์กับสิ่งที่ไม่ดีไม่ถูกต้องที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน ขาดความรับผิดชอบและช่วยเหลือกันตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมในการทำงาน อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

แนวคิดความสุขในการทำงานของ ดาเยเนอร์, คริสตี้ และ ริชาร์ด (Diener, Christie and Richard, 2003) เชื่อมโยงความสุขในชีวิตกับความสุขในการทำงานเข้าด้วยกัน เป็นการรับรู้ ความคิดเห็นและความเข้าใจของบุคคลจากข้อมูลของแต่ละบุคคลเก็บสะสมมาจากประสบการณ์

การทำงานในอดีตที่ผ่านมา อันเป็นผลมาจากการทำงานซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของตนเองทำให้รู้สึกชีวิตมีคุณค่าได้ทำงานที่เป็นประโยชน์สมหวังในประสบการณ์ที่ได้รับและใช้ชีวิตอย่างมีความสุข

วาร์ (Warr, 1990 อ้างถึงใน พรธนิภา สืบสุข 2548) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วยความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งอธิบายได้ดังนี้ 1) ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงาน 2) ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจและยินดีในการปฏิบัติงานของตนเอง และ 3) ความกระตือรือร้นในการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในการทำงานโดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

เกวินและเมสัน (Gavin and Mason, 2004 อ้างถึงใน พนิดา คชะ 2550) กล่าวถึงความสุขในการทำงานว่า เป็นผลจากความรู้สึกภายในตัวของแต่ละคนเป็นผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก เช่น ชื่นชอบ พึงพอใจ ความสุขในการทำงาน มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความมีอิสระ กล่าวคือมีความสามารถที่จะคิดและเลือกในสิ่งที่ต้องการ มีอำนาจเสรีภาพในการตัดสินใจทำให้ตนมีความพึงพอใจในชีวิต สามารถควบคุมและกำหนดการกระทำของตนให้ตอบสนองความสุขของตน 2) ความรู้เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจในสิ่งที่ต้องการได้ถูกต้องรู้ว่าควรใช้ความรู้อย่างไร เกิดความคิดเชิงสร้างสรรค์และใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์มีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากบุคคลรอบข้าง และ 3) ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคล สามารถฝึกฝนได้โดยการ จัดอบรมต่างๆ ให้เกิดความรู้ความชำนาญส่งเสริมให้เกิดวิสัยทัศน์และประสบการณ์ที่กว้างขึ้น

ลัทเทอร์บีและไพร์ซีโจนส์ (Lutterbie and Pryce-Jones, 2013) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือทัศนคติอย่างหนึ่งที่สามารถบ่งบอกการกระทำในการทำงานที่ทำให้เกิดสมรรถภาพสูงสุด ก่อให้เกิดศักยภาพที่ดี ซึ่งความสุขในการทำงานเป็นรูปแบบอย่างหนึ่งของทัศนคติของความสุข ซึ่งมีทั้งความสุขในการทำงานแบบองค์กร แบบทีม และส่วนตัวบุคคล

โดยสรุปแล้ว ความสุขในการทำงานเกิดจากหลายองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลหรือทีมในการทำงานเกิดความพึงพอใจ และสามารถตอบสนองความต้องการในชีวิตของแต่ละบุคคลโดยเฉพาะด้านการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดลัทเทอร์บี

และไพร์ซีโจนส์ (Lutterbie and Pryce-Jones, 2013) มาอธิบายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในการศึกษาครั้งนี้

1.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ไดเนอร์ (Diener, 2003) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในชีวิตมนุษย์มักเกี่ยวข้องกับ อายุ ศาสนา อาชีพ และระดับของรายได้ที่แตกต่างกัน

แมนเนียน (Manion, 2003) ได้ศึกษาถึงองค์ประกอบในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลมีแนวทางส่งเสริมให้เกิดความสุขและสนุกสานในการทำงาน โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ 4 ปัจจัยคือ 1) ปัจจัยด้านตัวงาน 2) ปัจจัยด้านตัวบุคคล 3) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมในการทำงาน

พรณิภา สืบสุข (2548) ได้ศึกษาและสรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงานไว้ดังนี้ 1) งานที่ทำท้าทายความสามารถ ลักษณะงานที่น่าสนใจทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง ไม่รู้สึกเบื่อหน่ายงาน เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานทำให้มีความสุขในการทำงานและประสบความสำเร็จในชีวิตได้ 2) บรรยากาศในการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน เป็นบรรยากาศของความร่วมกันปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัดส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกรักอยากทำงาน 3) สัมพันธภาพที่ดี ส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนความสามัคคีในหน่วยงาน นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน 4) การมีส่วนร่วมในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติการร่วมกันในกิจกรรมขององค์กร ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในงาน เกิดความรู้สึกรักสนุก ตั้งใจ มุ่งมั่นอยากที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน 5) มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือได้เงินเดือนเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนเกิดความพึงพอใจและมีความสุข และ 6) คุณภาพชีวิตในงาน คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดความผูกพันในองค์กรส่งเสริมการคงอยู่ในงานของบุคลากรได้

ประพนธ์ ผาสุกขีต (2549) ได้แสดงทัศนะว่า ปัจจัยหลักที่ทำให้คนทำงานมีความสุขในที่ทำงาน ต้องประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่ 1) งาน โดยงานที่ทำได้ต้องมีความท้าทาย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกมีคุณค่า 2) วัฒนธรรมการทำงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจ มีส่วนร่วม มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ 3) ปัจจัยแวดล้อม การมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งเสริมหรือเอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมถึงความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงาน และ 4) ภาวะผู้นำ ผู้นำส่งเสริมการทำงาน มีการให้ทิศทางที่ชัดเจนในการทำงาน สามารถสร้างขวัญกำลังใจได้ดี

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เช่น เศรษฐกิจ สังคม ครอบครัว งาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่อยู่รอบตัวของบุคคลนั้นๆ และด้วยจากลักษณะงานทางการแพทย์เน้นการทำงานเป็นทีม และการทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพ และจากลักษณะงานของโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูงอาจมีผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์กร

2. แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม

2.1 ความหมายการทำงานเป็นทีม

นักวิชาการหลายท่านทั้งนักวิชาการในประเทศและต่างประเทศซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของทีมดังต่อไปนี้

แทพเพน (Tappen, 1995 อ้างถึงใน ปรางทิพย์ อุจะรัตน์, 2541) ได้กล่าวว่า ทีม หมายถึง การทำงานในลักษณะของกลุ่มที่มีสมาชิกคงที่ มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกันมีการทำงานแบบประสานกลมกลืนและแบบต่อเนื่องกัน

นอกจากนี้ ฟาริดา อิบราฮิม (2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า ทีม หมายถึง บุคคลมากกว่าหนึ่งคนมารวมตัว โดยมีเป้าหมายร่วมกัน แบ่งหน้าที่กันมีการรับรู้ต่อการรวมตัวกัน ประสานเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ มีการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ เปรมวดี คฤหเดช (2540) ที่กล่าวว่า ทีม หมายถึง บุคคลมากกว่าหนึ่งคนมารวมตัว โดยมีเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่า ทีม หมายถึง บุคคลมากกว่าหนึ่งคนมารวมตัว โดยมีเป้าหมายร่วมกัน และมีการทำงานแบบประสานกลมกลืนและแบบต่อเนื่องกัน

รอบบินส์ (Robbins, 1998 อ้างถึงใน พนิดา รัตนไพโรจน์, 2542) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จและผลสำเร็จที่เกิดขึ้นเป็นของสมาชิกทุกคนที่ทำงาน มิใช่ผลสำเร็จของผู้หนึ่งผู้ใด

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2546) กล่าวว่า วิว่า ทีม (Team) หรือทีมงาน (Teamwork) หมายถึง กลุ่มคนที่ต้องมาทำงานร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน และเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัย

ความเข้าใจความผูกพัน และความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อที่สมาชิกแต่ละคนสามารถทำงานร่วมกันจนประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายร่วมกันของทีมได้

สุนันทา เลานันท์ (2549) ได้สรุปว่าการทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานของกลุ่มบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

วารภรณ์ ตระกูลสฤณี (2549) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมารวมกลุ่มกันเพื่อร่วมมือกันในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยการร่วมมือกันประสานงานกัน และมุ่งถึงศักยภาพที่มีจากบุคคลแต่ละคนภายในกลุ่มออกมาช่วยในการดำเนินกิจกรรมให้งานบรรลุเป้าหมาย

มัลลิกา วิชชูกริงครัต (2553) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาร่วมกันทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือ ใช้ทักษะประสบการณ์ ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และมีการประสานงานที่ดี เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

ลักพงษ์ โกษาแสง (2553) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ร่วมแรงร่วมใจใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นในช่วงเวลาหนึ่งอาจจะติดต่อกันกับบุคคลอื่น ๆ ได้ทั้งหมดและจะต้องเป็นการติดต่อสื่อสารแบบเผชิญหน้า

สรุปได้ว่า ความหมายของการทำงานเป็นทีมมีความคล้ายคลึงกันในความหมายของแต่ละคน ซึ่งสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง บุคคลตั้งแต่ 2 คนมาทำงานร่วมกัน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีการติดต่อสื่อสารประสานงาน สนับสนุนกัน เพื่อให้งานที่รับผิดชอบนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของทีมทางการแพทย์ มีความคล้ายคลึงกับการทำงานเป็นทีม กองการพยาบาล (2539) ให้ความหมายของทีมทางการแพทย์ว่า หมายถึง การจัดกลุ่มบุคคลที่รับผิดชอบทางการแพทย์ที่ต่างระดับความรู้มาปฏิบัติงานร่วมกัน โดยมีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าทีมในการปฏิบัติงานยึดผู้ใช้บริการเป็นศูนย์กลางเพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้บริการเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการพยาบาลอย่างต่อเนื่องและสมบูรณ์แบบ

สรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ หมายถึง กลุ่มของบุคลากรทางการแพทย์ที่ระดับความรู้ต่างกันร่วมกันปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ โดยมีพยาบาลวิชาชีพเป็นหัวหน้าทีม มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติกรพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อตอบสนอง

ความต้องการของผู้ใช้บริการแต่ละราย โดยอาศัยความร่วมมือ การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทั้งทางด้านคุณภาพ ปริมาณ และประสิทธิภาพในการบริการ

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม

แนวคิดการทำงานเป็นทีมเป็น วัฒนธรรมที่หลากหลาย ๆ องค์การพยายามสร้างขึ้น (สุจิตต์ ปุละคะนันท์, 2541) เนื่องจากการปฏิบัติงานในองค์การใด ๆ ก็ตามจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน อีกทั้งงานส่วนใหญ่ในองค์การจะไม่สามารถทำได้สำเร็จโดยบุคคลเพียงคนเดียว โดยเฉพาะปัจจุบันการให้บริการด้านสุขภาพมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือกันทั้งในด้านลักษณะ เจตคติ ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคลและมีสัมพันธภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ทุกคนในทีม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ สมาชิกทีมต้องมีลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดี ดังนี้

วูดค็อกและฟรานซิส (Woodcock and Francis, 1989) มีแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่สอดคล้องกับลักษณะของทีมงานที่มีประสิทธิภาพของ ที่เรียกว่า The eleven building blocks of effective teamwork มีองค์ประกอบ 11 ข้อ ดังนี้ 1) ความสมดุลในบทบาทต่าง ๆ (Balanced roles) หมายถึง การผสมผสานทักษะและความสามารถด้านต่าง ๆ ของบุคคลที่แตกต่างกันเข้าด้วยกันเพื่อให้เหมาะสมในการปฏิบัติในแต่ละสถานการณ์ 2) วัตถุประสงค์ที่ชัดเจนและเป้าหมายเป็นที่ยอมรับ (Clear objectives and agreed goals) หมายถึง การที่จะทำงานร่วมกันได้อย่างมีคุณค่า สามารถตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญ จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และที่สำคัญวัตถุประสงค์ต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกของทีม 3) การเปิดเผยและการเผชิญหน้า (Openness and confrontation) หมายถึง การที่ทีมจะทำงานได้ดีนั้น ต้องเป็นทีมที่สามารถทำให้สมาชิกเปิดเผยต่อกันให้มากที่สุด สามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้ การเปิดเผยและการเผชิญหน้ากัน เป็นทักษะที่สามารถเรียนรู้ได้ โดยใช้ความตั้งใจแน่วแน่ (Assertion) การฟังแบบให้ความสนใจ (Active listening) และการให้ผลสะท้อนกลับ (Giving feedback) 4) การสนับสนุนและความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Support and trust) หมายถึง คุณลักษณะที่สำคัญของความสัมพันธ์ของมนุษย์ ซึ่งจะช่วยให้มนุษย์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันทั้งการสนับสนุนและการยอมรับ ทำให้มีความสำคัญกับทีมที่มีคุณภาพ หากสมาชิกทุกคนเห็นคุณค่าของการสนับสนุน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้ทีมเกิดความพึงพอใจและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานนั้น 5) ความร่วมมือและความขัดแย้ง (Co-operation and conflict)

หมายถึง คุณลักษณะของวิธีการทำงานเป็นทีม เพื่อให้บุคคลสามารถนำทีมให้บรรลุวัตถุประสงค์ความร่วมมือยังบอกเป็นนัย เพื่อให้บุคคลเกิดการยอมรับในการทำงานเป็นทีม เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น จำเป็นต้องใช้ความสามารถในการบริหารความขัดแย้งในเชิงสร้างสรรค์ เหมือนกับว่า ความขัดแย้งเป็นเครื่องมือที่จะช่วยให้งานในทีมเกิดความก้าวหน้า 6) การดำเนินการที่ราบรื่น (Sound procedures) หมายถึง การดำเนินการเพื่อสร้างความชัดเจนในเรื่องบทบาทต่างๆเพื่อการติดต่อสื่อสารและเพื่อการจัดการ เมื่อทีมทำงานร่วมกันสมาชิก จำเป็นต้องมีกระบวนการตัดสินใจและความสัมพันธ์ที่ดีในงาน เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ 7) ผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) หมายถึง การที่ผู้นำเป็นผู้ที่ทำให้สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการสร้างทีมงานและผู้นำจะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบของตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของทีมงานเพื่อเอื้ออำนวยและสนับสนุนให้เกิดทีมงานที่มีประสิทธิผล โดยที่สมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ 8) การทบทวนอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) หมายถึง การปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดจะต้องร่วมกันแก้ไข การทบทวนการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถของทีมเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ความล้มเหลว จุดแข็ง จุดอ่อน และเพื่อวางแผนกลยุทธ์ในการปรับปรุงแก้ไข 9) การพัฒนาบุคคล (Individual development) หมายถึง การพัฒนาทักษะ และความสามารถของแต่ละคนในทีม 10) ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม (Sound intergroup relations) หมายถึง ความต้องการความร่วมมือจากสมาชิกทีม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่ม จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานระหว่างกลุ่ม และผลักดันการทำงานร่วมกัน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิผลโดยรวม และ 11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communication) หมายถึง การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม ทั้งในด้านความชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันโดยตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ความคิดเห็นที่จำเป็นต่อการทำงาน

ทิสนา แคมมณี (2537) กล่าวถึง ลักษณะของการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย

- 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน หมายถึง บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีวัตถุประสงค์ในการมารวมกลุ่มกัน คือจะต้องมีการรับรู้ และเข้าใจเป้าหมายร่วมกันว่า จะทำอะไรให้เป็นผลสำเร็จ
- 2) การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นต้องมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานของกลุ่ม ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง
- 3) การติดต่อสื่อสารกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น จะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์ สื่อความหมาย เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจตรงกันสามารถทำงานร่วมกันได้
- 4) การร่วมมือประสานงานกันในกลุ่ม กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้นจะต้องมีการประสานงานกัน เพื่อให้งานของกลุ่มดำเนินไปสู่ความสำเร็จ
- 5) การทำผลประโยชน์ร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาร่วมกันทำงานนั้น ได้รับการจัดสรรผลประโยชน์ตอบ

แทน จากผลที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน และ 6) การตัดสินใจร่วมกัน กล่าวคือ บุคคลที่มาทำงานร่วมกัน ต้องมีโอกาสร่วมในการตัดสินใจในงานที่ทำ ในระดับใดระดับหนึ่ง

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ พีเคสันต์และเอสตัน (Pederson and Easton, 1995 อ้างถึงใน ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์, 2541) มีคุณลักษณะดังนี้ 1) มีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป้าหมายนี้ได้มาจากการตกลงร่วมกันของสมาชิกทั้งหมด และกระทำอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร 2) บทบาทและความรับผิดชอบของสมาชิกทีมแต่ละคนจะต้องชัดเจน ไม่คลุมเครือ สมาชิกทุกคนเข้าใจ 3) สมาชิกทีมทุกคนจะต้องมีความยึดมั่นผูกพันกับงาน มีความมุ่งมั่นและอุทิศตนทำงานให้ประสบผลสำเร็จ 4) สมาชิกทีมมีความเชื่อใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคคล เคารพนับถือซึ่งกันและกัน 5) ทีมจะต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนและประทับประคองให้มีบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม โดยการสร้างบรรยากาศของความสามัคคี มุ่งเน้นเรื่องการทำงานร่วมกัน มีการบริหารความขัดแย้งที่ดี มุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพของงาน โดยจะต้องทำการสำรวจร่วมกันอย่างต่อเนื่อง 6) มีการสื่อสารที่ดี เมื่อทีมเป็นลักษณะของการทำงานร่วมกัน 7) มีกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปกครองดูแลพฤติกรรมของสมาชิกทีม และ 8) สมาชิกทีมทุกคนมีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือ

โรสตีเตอร์ (Rossiter, 1996 อ้างถึงใน มณีรัตน์ พากเพียร 2546) กล่าวว่าทีมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์การทำงานมีคุณภาพและมีผลผลิตที่ดี ซึ่งลักษณะของทีมที่มีประสิทธิภาพควรประกอบด้วยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สนับสนุนให้เกิดการรวมพลังของสมาชิกที่มีความคาดหวังต่อความเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าต่อไป ภายใต้อุดมการณ์เดียวกันของคนทั้งองค์การ พันธกิจและเป้าหมายของทีมมีความชัดเจน เห็นพ้องต้องกัน โดยให้ผู้นำและสมาชิกภายในทีม มีส่วนร่วมในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ควรกำหนดอุดมการณ์ไว้ให้ชัดเจนที่ผลงานมากกว่าการกระทำเพื่อใช้เป็นแนวทางการในการปฏิบัติงานที่ต้องการทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวัง มีผู้นำทีมและองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผยสมาชิกในทีมมีการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา แก้ปัญหาอย่างเต็มใจและจริงใจสร้างกฎระเบียบพื้นฐานของทีม ให้ความสำคัญคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่พึงพาอาศัยและส่งเสริมซึ่งกันและกัน ประเมินประสิทธิภาพของทีม

นอกจากนี้ แทพเพน (Tappen, 1995 อ้างถึงใน มณีรัตน์ พากเพียร 2546) ได้กล่าวถึงลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่ดีมี 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีเป้าหมายร่วมกัน (Common goal) การมีหมายร่วมกันหรือมีเป้าหมายตรงกันจะทำให้การปฏิบัติงานของพยาบาลแต่ละหน่วยงาน ระหว่างหน่วยงานเกิดความเข้าใจตรงกัน การปฏิบัติงานของทีมการพยาบาลและทีมสุขภาพก็จะดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บรรลุเป้าหมายในการรักษาดูแลผู้ป่วย 2) การ

วางแผนงานร่วมกัน (Common plan) การทำงานร่วมกันเป็นทีมของพยาบาลนั้นจะต้องมีการวางแผน และการประเมินร่วมกัน จึงจะทำให้งานนั้นบรรลุผลสำเร็จ 3) การพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent) ลักษณะการทำงานร่วมกัน ทั้งในทีมการพยาบาลและในระหว่างทีมสุขภาพ เน้นการปฏิบัติต่อมนุษย์ที่เจ็บป่วยทั้งร่างกายและจิตใจ การดูแลผู้ป่วยต้องพึ่งพาอาศัยร่วมมือกันทั้งในระหว่างทีมการพยาบาลและทีมสุขภาพ เพื่อรับผิดชอบร่วมกัน การพึ่งพาอาศัยในระหว่างทีมอาจต้องพิจารณาตามปัญหาสุขภาพอนามัยของผู้ป่วยและลักษณะของสถาบันให้บริการ เช่น โรงพยาบาลศูนย์ หรือโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัย ที่ผู้ป่วยมีปัญหาและการรักษาที่ซับซ้อน การดูแลรักษาพยาบาลของทีมการพยาบาลนอกจากพยาบาลทั่วไปแล้วยังต้องอาศัยพยาบาลผู้ชำนาญการในการร่วมให้การดูแล เช่น โรคมะเร็ง โรคเบาหวาน เป็นต้น และ 4) ความไว้วางใจ (Trust) เนื่องจาก งานพยาบาลเป็นงานที่กระทำต่อชีวิตมนุษย์ บุคลากรพยาบาลจำเป็นต้องการบุคลากรที่มีความไว้วางใจต่อกันมีความซื่อสัตย์ในหน้าที่มีระเบียบวินัยในการทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

สุนันทา เลานันทน์ (2549) ได้กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมนอกจากจะมีผลดีต่อองค์การโดยรวมแล้ว ยังมีผลดีต่อสมาชิกแต่ละบุคคลในทีมงานนั้นด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ 1) ทีมงานเป็นการรวมเอาทรัพยากรมนุษย์ที่มีค่าที่สุดขององค์การเข้าด้วยกัน ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจทำได้ เพราะนอกจากจะได้ร่างกายแรงใจเพิ่มขึ้นแล้วยังจะได้ความคิดหลายแง่หลายมุมมาผสมผสานกัน ทำให้ศักยภาพแฝง ที่แต่ละคนมีอยู่ถูกนำมาใช้ได้มากขึ้น 2) ทีมงานทำให้มีการมอบหมายให้รับผิดชอบ เพื่อให้มีการปฏิบัติหน้าที่ตามความถนัดตามความเชี่ยวชาญ และความพอใจของแต่ละคน เป็นการทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันยังผลให้แต่ละคนมีโอกาสสร้างหรือพัฒนาความสามารถด้านอื่น ๆ ให้ดีขึ้นโดยการเรียนรู้จากสมาชิกผู้ร่วมงาน และ 3) ทีมงานช่วยให้สมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนองความต้องการทางสังคม ได้แก่ ความรักและการยอมรับซึ่งกันและกัน อันจะเป็นบันไดนำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานในที่สุด

ประคอง สุคนธ์จิตต์ (2551) ได้อธิบายว่า การทำงานเป็นทีมเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก ตั้งแต่สังคมระดับเล็กไปจนถึงใหญ่ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างทีมงานและทำงานเป็นทีมผู้บริหารในทุกองค์การให้ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เนื่องจากการทำงานเป็นทีม จะต้องระดมความคิดและความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคลมาประสานสอดคล้องกัน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานที่ต้องใช้ความสามารถหลายด้านดำเนินไปได้ด้วยดี ดังเหตุผลต่อไปนี้ 1) มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดในเรื่องพลังงาน การทำงานแต่เพียงคนเดียวให้สำเร็จนั้นย่อมเป็นการยากโดยเฉพาะในงานใหญ่ๆ หรืองานที่สลับซับซ้อน กำลังงานเพียงคนเดียวทำไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาแรงงานจากผู้อื่นด้วย 2) มนุษย์ทุกคนมีความจำกัดและความแตกต่างกัน ในเรื่องสติปัญญา

ความสามารถในการคิดจะทำงานใด ๆ หัวเดียวย่อมสู้หลายหัวไม่ได้ เพราะหลายหัวสามารถช่วยกันคิด ช่วยกันดูให้รอบคอบขึ้น 3) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่อย่าง โคดเดียวลำพังไม่ได้ จึงจำเป็นต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน และมีความต้องการที่จะมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมกับผู้อื่น การที่มนุษย์มีโอกาที่จะอยู่และทำงานร่วมกับผู้อื่น จึงเป็นการสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นของมนุษย์ 4) ลักษณะของสังคมในปัจจุบัน เป็นสังคมที่ต้องทำงานร่วมกัน ในทุกระดับและทุกองค์การ หากเราไม่สามารถทำงานเป็นทีมแล้ว จะทำให้เกิดปัญหาอุปสรรคต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์การ 5) การทำงานเป็นทีมให้ผลงานที่ดีกว่าการทำงานตามลำพังคนเดียว และสามารถทำได้จำนวนผลผลิตออกมาเป็นจำนวนมากกว่า การทำงานแบบต่างคนต่างทำ และ 6) การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงานเป็นทีมช่วยให้บุคคลได้เรียนรู้จากผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเอง และทีมงานตามไปด้วยจากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นและความสำคัญของการทำงานร่วมกันเป็นทีม หากมีการฝึกฝนปฏิบัติตน ให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้วยังมีประโยชน์ต่อตนเองและสังคมโดยรวมอีกด้วย

จากลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ตามทฤษฎีและแนวคิดต่าง ๆ ที่จะส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ ดังกล่าวมานับได้ว่ามีความสอดคล้องกัน โดยเฉพาะการมีเป้าหมายร่วมกัน การติดต่อสื่อสารที่ดี มีความไว้วางใจ กันและกันระหว่างสมาชิกในทีม การมีส่วนร่วมในการทำงาน การพึ่งพาอาศัย ทำให้งานที่ทุกคนปฏิบัติร่วมกัน สามารถบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์การตามที่ได้ตั้งไว้

การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของโรมิก (Romig, 1996) จำเป็นต้องมีโครงสร้างของทีม 10 ประการคือ

1. ความสามารถในการสร้างสรรค์ของทีม (Team creativity) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการประสบความสำเร็จของทีม โดยทีมต้องมีการวางแผนการทำงานซึ่งพัฒนามาจากความคิดที่หลากหลายของสมาชิกในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ หรือการระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหาซึ่งการระดมสมองนั้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเตรียมตัวเป็นการนำปัญหามาพูดคุยกันภายในทีม 2) ให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างน้อยคนละ 5 นาที 3) สร้างทัศนคติที่ดีต่อทีมในระหว่างทำกิจกรรม และ 4) นำความคิดที่ดีที่สุดไปปฏิบัติตามแผน

2. การติดต่อสื่อสารภายในทีม (Team communication) ทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่กระหว่างบุคคลเพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง โดยเฉพาะการสื่อสารแบบสองทางและมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกทีมอย่างไม่เป็นทางการมากกว่าอย่างเป็นทางการ รวมถึงการรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกทีม การติดต่อสื่อสารต้องเป็นไปอย่างเปิดเผยซึ่งสิ่งเหล่านี้จะต้องมีการฝึกทักษะ

ทั้งทางด้านวิธีการสื่อสาร การฟัง การเข้าใจที่ถูกต้อง และการตรวจสอบความเข้าใจที่ตรงกันระหว่างสมาชิกทีม

3. การประชุมทีม (Team meetings) ซึ่งนับว่ามีความสำคัญในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ โดยสมาชิกของทีมทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการประชุม เพื่อที่จะมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ ดังนั้น สมาชิกทีมจึงจำเป็นต้องใช้ทักษะในการประสานด้านการรับรู้ ภาวะเบียบ การที่สมาชิกทีมมีทักษะการประชุมและทักษะการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้สามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี

4. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict management) โดยจะต้องส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและความคิดสร้างสรรค์ของทีม ซึ่งเป็นการช่วยให้เกิดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงกระบวนการทำงาน ขจัดความรู้สึกทางลบ และการต่อต้านการเปลี่ยนแปลงการทำงาน โดยการทำให้สมาชิกมีความเป็นมิตรต่อกัน สร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม ลดการใช้อารมณ์และความเข้มของเสียง รับรู้ในเป้าหมายร่วมกัน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

5. ค่านิยม วิสัยทัศน์ และพันธกิจของทีม (Team values, vision, and mission) โดยทีมต้องมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันของสมาชิก ค่านิยมของทีมเป็นความเชื่อหรือพฤติกรรมของสมาชิกตามความคาดหวังของสมาชิกทั้งหมด เกี่ยวกับพันธกิจ ภาวะเบียบ และเป้าหมาย โดยการพัฒนากระบวนการทำงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม

6. การกำหนดเป้าหมายของทีม (Team goal setting) โดยการพูดคุยหาข้อตกลงร่วมกันของสมาชิกทีมแต่ละคน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติตามพันธกิจซึ่งเป็นการช่วยให้ทีมมีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติ โดยใช้เวลาที่ลดลง

7. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของทีมภายในองค์กร (Role and responsibility and team organization) โดยสมาชิกทีมทุกคนต้องเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของทีม จะเป็นการนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยมากเกิดความขัดแย้งของสมาชิกทีม ส่วนใหญ่สาเหตุจากไม่เข้าใจในบทบาทของตนเองและสมาชิก

8. การแก้ปัญหาของทีม (Team problem solving) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นต้องมีการประชุมสมาชิกทีมโดยการระบุปัญหา วิเคราะห์สาเหตุ ระดมสมองเพื่อแก้ไขปัญหา เลือกวิธีการแก้ปัญหา โดยการกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ

9. การตัดสินใจของทีม (Team decision making) ต้องอาศัยทักษะ ความรู้และการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจแก้ปัญหา ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีม โดยคำนึงถึงความรวดเร็วและกระบวนการในการปฏิบัติเป็นสำคัญ

10. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน (Work process improvement) เป็นการฝึกอบรมสมาชิกทีมเกี่ยวกับการปรับปรุงการทำงาน เช่น ลดระยะเวลาและราคา เพิ่มผลผลิตและคุณภาพเพื่อให้ผู้รับบริการพึงพอใจ

โรมิก (Romig,1996) ได้สรุปองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมมาจากการรวบรวมงานวิจัยการทำงานเป็นทีมมากกว่า 200 เรื่อง แล้วนำมาวิเคราะห์หาองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมที่ทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จ มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ

1. การติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นอันดับแรกของการปรับปรุงการปฏิบัติงานของทีมงาน โดยการพัฒนาโครงสร้างการติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกทีมให้มีการรับฟังและเข้าใจซึ่งกันและกันในปัญหาของงานที่ปฏิบัติและสามารถแก้ไขได้ทัน การติดต่อสื่อสารต้องมีการเปิดเผย และสนับสนุนให้สมาชิกในทีมมีอิสระในการให้ข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันที่เกี่ยวกับปัญหาการทำงาน สมาชิกทีมต้องมีความคิดที่หลากหลายในการทำงาน และต้องมีการรับฟังและการติดต่อสื่อสารที่ดี ซึ่งจะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของงาน ดังนั้นทีมจะต้องมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นแบบสองทาง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง การติดต่อสื่อสารเป็นวิธีการทั้งหมด ที่ทำให้จิตใจของบุคคลหนึ่งกระทบถึงจิตใจของอีกคนหนึ่ง วิธีการดังกล่าวเกี่ยวข้องไปถึงสื่อ และสารประเภทต่าง ๆ ไม่เฉพาะแต่ภาษาเขียนและภาษาพูดเท่านั้น แต่รวมไปถึงพฤติกรรมทั้งหมดของคนเรากการติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการในการส่งความคิด ข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลผู้หนึ่ง เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้าง สัมพันธภาพ ระบบข้อมูลข่าวสารภายในและภายนอกองค์กร ต้องมีความชัดเจนทั่วถึง และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพราะบุคลากรในทีมจะต้องรู้ว่า มีอะไรเกิดขึ้นในองค์กร เป็นที่ยอมรับแน่นอนแล้วว่ามนุษย์ต้องการทำงานร่วมกับผู้อื่นและการทำงานร่วมกันนี้ย่อมมีส่วนประกอบสำคัญ คือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการฟัง ซึ่งสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น (ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์, 2543) สอดคล้องกับ ชงชัย สันติวงษ์ (2545) ที่กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารในแนวนอน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งต่างหรือส่วนต่าง ๆ ที่ต้องประสานงานกัน หรือทำงานร่วมกันในลักษณะทีม (Teamwork) จากการศึกษาของฟาร์เลด (Farley, 1989) พบว่าปัญหาการติดต่อสื่อสารสามารถเป็นสาเหตุความไม่พึงพอใจในงานของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ผู้รับสารหรือสมาชิกในทีมได้สื่อความหมายซึ่งกันและกัน รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ปัญหาในการทำงานอย่างชัดเจน ซึ่งผู้รับสามารถซักถาม ได้ตอบและตรวจสอบข้อสงสัยได้อย่างเปิดเผย โดยการประชุม พูดคุย ปรึกษาหารือ ทั้งพบกัน โดยทางตรงและทางอ้อมเช่น ใบบ่งต่อ โทรศัพท์ เป็นต้น มีการแลกเปลี่ยนชี้แจงเหตุผลไม่ใช่เป็น คำสั่งหรือรับคำสั่งอย่างเดียว ทั้งนี้เพื่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีม

2. การร่วมมือ (Cooperation) เป็นการทำงานร่วมกันและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของทีม ความร่วมมือของทีมเป็นปัจจัยและพื้นฐานที่สำคัญของการทำงานเป็นทีม โดยจะมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิกทีม งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นทีม มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในระหว่างผู้ร่วมงาน สมาชิกทุกคนมีความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกันเพื่อที่จะให้เกิดผลดีแก่ผู้ป่วย สอดคล้องกับแทพเพน (Tappen,1995) ผลลัพธ์ที่หน่วยงานต้องการบรรลุผลสำเร็จ และเป็นเป้าหมายร่วมกันของทีม คือ มีผู้ป่วยเป็นจุดศูนย์กลาง ดูแลผู้ป่วยให้หายจากความเจ็บป่วยโดยเร็วที่สุดสมาชิกทุกคนในทีมจะต้องรับรู้ และเข้าใจตรงกัน อันเป็นก้าวแรกของทีมงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชีรศักดิ์ กำบรรณรักษ์ (2539 อ้างถึงใน ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์, 2541) ที่ว่าคนเราเมื่อทำงานอยู่ด้วยกันต้องมีการกำหนดเป้าหมายส่วนรวมขององค์กร และเป้าหมายที่ดีต้องสามารถที่จะสนองความต้องการของสมาชิกแต่ละคนและเกิดจากการประชุมร่วมกัน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันจะทำให้มีความร่วมมือในการปฏิบัติร่วมกัน

3. การประสานงาน (Coordination) สมาชิกในทีมที่มีการประสานงานกันในการปฏิบัติงาน โดยมีการประชุมทีม มีการวางแผนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของแต่ละบุคคลในทีมงาน เพื่อที่จะได้รับผลสำเร็จตามเป้าหมายที่รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ การประสานงานเป็นกลไกที่ใช้ในองค์กรเพื่อที่จะเชื่อมโยงการกระทำของหน่วยงานย่อยซึ่งกันและกัน เนื่องจากโครงสร้างองค์กรเป็นในลักษณะแนวตั้งและแนวราบ รวมทั้งการดูแลผู้ป่วยที่มีความต่อเนื่องของทีมสุขภาพ จะทำให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึง และเข้ารับบริการได้ (สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล 2549) ดังนั้นจึงต้องมีการประสานงานกันทั้งในและนอกวิชาชีพ จึงจะทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย และดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. การมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative breakthrough) สมาชิกทีมต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างนวัตกรรมการทำงาน หรือการแก้ปัญหา ซึ่งปฏิบัติแตกต่างกันไปตามลักษณะงานที่ทำอยู่ ซึ่งความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ โดยมีสิ่งเร้ากระตุ้นให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นและนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อเป็นการเพิ่มผลผลิต และเป็นการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ดังที่ลูทธานส์ (Luthans,1985) ได้อธิบายไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งถ้าองค์กรใดไม่มีสิ่งนี้แล้วก็อาจทำให้องค์กรนั้นดับสูญไปได้ เพราะความคิดสร้างสรรค์จะทำให้องค์กรมีความคิดใหม่ ๆ แผนงานใหม่ ๆ ที่จะทำให้องค์กรอยู่ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับดีโบโน (De Bono,1978) ที่อธิบายว่าการขาดความคิดสร้างสรรค์ หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานจะยังคงทำในสิ่งที่แม้รู้ว่าเป็นวิธีการที่ไม่มีประสิทธิภาพ และควรได้รับการเปลี่ยนแปลงนานแล้ว ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความคิด

สร้างสรรค์ ก็จะคิดค้นหาวิธีการปฏิบัติงานที่เสียค่าใช้จ่ายน้อยลง หาวิธีที่ทำให้ผู้รับบริการรับประโยชน์ที่สูงสุด

5. การปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Continuous breakthrough) เป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยการออกแบบงานใหม่ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น การพัฒนางาน และการปรับปรุงคุณภาพ หรือลดระยะเวลาในการทำงาน และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นการช่วยให้นุคลากรมีการเรียนรู้ข้อผิดพลาด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการทำงาน

คอร์เนอร์ วิทซ์ เบนเกล และกอร์ทซ์ (Korner, Wirtz, Bengel and Goritz, 2015) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมแบบมีอาชีพในการดูแลผู้ป่วย นั้น เป็นการดูแลแบบสหสาขาวิชาชีพ การมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการตัดสินใจร่วมกัน การประสานงานกัน การสื่อสารเพื่อความเข้าใจ และให้ความร่วมมือ ทีมต้องมีความเคารพซึ่งกัน และกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาทางสุขภาพและสังคมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมทางการแพทย์นั้นมีเป้าหมายเพื่อสนองความต้องการของผู้ใช้ บริการและให้ผู้ใช้บริการได้รับการพยาบาลอย่างมีระบบ มีความต่อเนื่องและสมบูรณ์แบบ โดยมีหลักเกณฑ์ในการทำงานร่วมกัน ตั้งแต่การค้นหาปัญหาของผู้ใช้บริการแล้ว นำมาวางแผนแก้ไขโดยมีการประชุมปรึกษาหารือกัน มอบหมายงานให้สมาชิกตามความเหมาะสม มีการช่วยเหลือกันในทีมและร่วมประเมินผลงานเพื่อหาข้อบกพร่องแล้วนำมาหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ย่อมต้องอาศัยกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ดี สมาชิกต้องร่วมมือร่วมใจกัน ประสานงานกันเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่น นอกจากนี้ยังต้องนำความคิดสร้างสรรค์ของทีมมาแก้ไขปรับปรุงงาน และต้องมีกระบวนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง จึงจะเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร

จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากระบวนการดังกล่าวนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของคอร์เนอร์ วิทซ์ เบนเกล และกอร์ทซ์ (Korner, Wirtz, Bengel and Goritz, 2015) ที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้ และสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม ก็คือ การดูแลซึ่งกันและกัน และภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมการทำงานด้วยกัน และให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกค้าหรือผู้รับบริการ ซึ่งมีความเหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ในยุคปัจจุบัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

2.3 การทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

แมนเนียน (Manion, 2003) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุดเป็นปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับการทำงานเป็นทีม เกิดจากความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงาน ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือกัน กำหนดเป้าหมายวิธี

ดำเนินงาน ตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดของบุคลากรทุกคนในทีม มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน (อัจฉรา สืบสงัด, 2540) และยังเป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน เป็นการนำแนวความคิดของคนมากกว่า 1 คน มาร่วมกันในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์ เป็นการเพิ่มผลกำไรที่ยิ่งใหญ่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบในงานและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข จากการศึกษาของแคมเปียน (Campion, 1996) พบว่าการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานตามมาวูดค็อก (Woodcock, 1989) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการพัฒนาทีมบุคคลที่มาปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประสานงาน สอดคล้องกัน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยที่สมาชิกในกลุ่มจะใช้ความสามารถส่วนตัว และทักษะความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ทางสายงานของตนเพื่อสนับสนุนให้ผลงานของกลุ่มสำเร็จตรงเป้าหมาย ทั้งนี้สมาชิกจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ตรงกับการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิก (Romig, 1996) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในที่ทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบหลักของการทำงานเป็นทีม (พิสมัย สุภัทรานนท์, 2538) สอดคล้องกับโรบบิน (Robbin, 1998) ศึกษาพบว่า ผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมร่วมกันของสมาชิกจะก่อให้เกิดผลดีต่าง ๆ หลายประการ คือ เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มผลผลิตของงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ยอมรับเป้าหมายของการทำงาน มีการติดต่อสื่อสารกันเพิ่มมากขึ้น เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน

คอร์เนอร์ วิทซ์ เบนเกล และกอร์วิทซ์ (Korner, Wirtz, Bengel and Goritz, 2015)

กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมแบบมืออาชีพในการดูแลผู้ป่วย นั้น เป็นการดูแลแบบสหสาขาวิชาชีพ ดังนั้นบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมต้องดี การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร มีการตัดสินใจร่วมกัน การประสานงานกัน การสื่อสารเพื่อความเข้าใจ และให้ความร่วมมือ ทีมต้องมีความเคารพซึ่งกัน และกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาทางสุขภาพและสังคมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

จากองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมทั้ง 6 ด้านของคอร์เนอร์ วิทซ์ เบนเกล และ กอริทซ์ (Korner, Wirtz, Bengel and Goritz, 2015) จะเห็นว่ามีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมต้องประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม การร่วมมือ การประสานงาน การมีเป้าหมายเดียวกัน การเป็นที่ยอมรับนับถือและการติดต่อสื่อสาร ถ้ามีองค์ประกอบของการทำงานเป็นทีมครบ 5 ข้อดังกล่าว จะถือว่ากลุ่มนั้นมีการทำงานเป็นทีม ถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งก็ไม่ใช่ลักษณะของการทำงานเป็นทีม การทำงานเป็นทีมจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์ประกอบเหล่านี้ จะทำให้มีการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีความสุข และในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของคอร์เนอร์ วิทซ์ เบนเกล และกอริทซ์ (Korner, Wirtz, Bengel and Goritz, 2015) มาใช้วัดการทำงานเป็นทีม

3. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมขององค์กร และความสุขในการทำงาน บรรยากาศองค์การมีความหมาย แนวคิด และทฤษฎีดังนี้

3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

ลิตวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าเป็นการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ เกี่ยวกับองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งเป็นส่วนที่สำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

คอตเตอร์ (Kotter, 1978) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึงคุณลักษณะที่อธิบายถึงองค์การและบ่งบอกถึงความแตกต่างขององค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง ๆ โดยผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรนั้นรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน

ซีเลกอีและมาร์ค (Szilagyi and Marc, 1980) ได้กล่าวถึงลักษณะบรรยากาศขององค์การ คือ 1)บรรยากาศองค์การประกอบด้วยกฎระเบียบวัตถุประสงค์ขององค์การ ลักษณะการบังคับบัญชา การจูงใจ การสนับสนุน ความขัดแย้งและการจัดการกับความขัดแย้ง 2) เป็นการบ่งชี้ถึงความแตกต่างขององค์การ 3) ขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคลากรในองค์กร 4) บรรยากาศองค์การเป็นตัวกำหนดหรือสะท้อนถึงพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร

ดาวิส (Davis, 1981) ได้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บุคลากรปฏิบัติงานอยู่ เป็นสิ่งที่มองไม่เห็นหรือสัมผัสได้ มีสภาพเหมือนบรรยากาศรอบ ๆ ตัว

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึงตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์กร

อรุณี ไพศาลพาณิชย์กุล (2544) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึงสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ

สมยศ นาวิการ (2546) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ คือ กลุ่มของคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม บรรยากาศองค์การจะเป็นแรงกดดันสำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน

กริกส์บาย (Grigsby, 1991 อ้างถึงใน พิสมัย แจ่มสุทธีรวัฒน์, 2549) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การกับการทำงานของบุคคล คือ การผูกพันการยึดติดกับกลุ่ม การสนับสนุนจากผู้บริหาร การกำหนดงาน ความกดดันจากงาน ความชัดเจน การควบคุม และนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในองค์การได้รับรู้และได้รับแรงจูงใจจากผู้บริหาร

มิลตัน (Milton, 1981 อ้างถึงใน นุชรี อามสุวรรณ, 2550) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง ความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมภายในของบุคลากรในองค์การที่สามารถรับรู้ได้มีลักษณะเฉพาะบรรยากาศในแต่ละองค์การจะแตกต่างกันเนื่องจากบรรยากาศองค์การภายในจะได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกเพราะองค์การเป็นระบบเปิดต้องติดต่อกับภายนอก องค์การอยู่เสนอ สภาพแวดล้อมภายนอกเหล่านี้ได้แก่ วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีต่างๆ ซึ่งแต่ละองค์การจะได้รับแตกต่างกันออกไป

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1994 อ้างถึงใน ศศินันท์ หล้านามวงศ์, 2545) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่แบ่งแยกองค์การหนึ่ง คล้ายกับคำว่า บุคลิกภาพ (Personality) บรรยากาศองค์การจึงหมายถึง บุคลิกภาพขององค์การซึ่งเป็นคุณลักษณะคงที่ของแต่ละองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม

กิบสันและคณะ (Gibson et al., 2000) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของสมาชิกในองค์การต่อกลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างของงาน การช่วยเหลือเกื้อกูล การให้รางวัลตอบแทน ความร่วมมือหรือขัดแย้ง ซึ่งรวมถึงค่านิยม บรรทัดฐาน ความคาดหวัง นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

เกอร์สันและคณะ (Gershon, Stone, Bakken, and Larson., 2004 อ้างถึงใน พนิดา คชะ, 2550) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง การรับรู้ของบุคคลในองค์การต่อวัฒนธรรมองค์การที่อยู่แวดล้อม และ สะท้อนให้เห็นถึงลักษณะเฉพาะขององค์การ สามารถวัดหรือประเมินได้ง่ายกว่าวัฒนธรรมองค์การ

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ปฏิบัติงานจากการเรียนรู้และมีประสบการณ์ทั้งทางกายภาพ ทางจิตสังคม โดยทางตรงและทางอ้อมตามการรับรู้ของบุคคลซึ่งมีผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดเรื่องบรรยากาศองค์การเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า เป็นแนวคิดที่สามารถศึกษาถึงผลกระทบทางด้านพฤติกรรมของบุคคลในองค์การได้ ปัจจุบันมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์การ เนื่องจากบุคลากรในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่จะปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมกำกับของผู้บังคับบัญชา โครงสร้างขององค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกได้ และรับรู้ได้ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้คือ บรรยากาศองค์การ บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ด้วยเหตุผล 3 ประการคือ 1) บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของหน่วยงาน หรือแผนกงานในองค์การ และ 3) ความเหมาะสมระหว่างบุคลากรกับภาระงานในองค์การจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน (สมยศ นาวิการ, 2546) บรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่ การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม ทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้

สมยศ นาวิการ (2546) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การมีความซับซ้อนและสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การ เพราะว่บรรยากาศองค์การบางอย่างทำให้เกิดผลดีกั และผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การหรือหน่วยงานของพวกเขาได้มาก ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการทำงานและความพึงพอใจของเขาเหล่านั้น ได้ซึ่งความสำคัญของบรรยากาศองค์การมีเหตุผล 3 ประการคือ 1) บรรยากาศองค์การที่ดีทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ดังการศึกษาของ Newell (1978) พบว่าบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแบบปิด มีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายน้อย ตรงข้ามกับบรรยากาศแบบเปิด มีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายมาก 2) บรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารมีภาวะ

ผู้นำ จะทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การดังที่ Dubrin (1973) ได้สรุปว่า ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การคือ แบบแผนของความเป็นผู้นำ ทักษะ และวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแบบแผนของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ มีความสำคัญมากเพราะว่า แบบแผนของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงถูกปฏิบัติตาม โดยผู้บริหารระดับรองลงมา ที่มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องของการปฏิบัติ และ 3) บรรยากาศขององค์การที่มีการกระจายอำนาจ จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การดังที่ Litwin and Stringer (1968) พบว่า องค์การที่มีการบริหารงานแบบการใช้อำนาจ กล่าวคืออำนาจการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัด บรรยากาศแบบนี้จะทำให้บุคลากรรู้สึกไม่พอใจกับงาน ไม่เกิดความคิดริเริ่ม ส่วนบรรยากาศในองค์การที่มีการมุ่งประสานสัมพันธ์จะมีผลทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจกับทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์การ เกิดความคิดริเริ่มและมีผลผลิตสูงซึ่งบรรยากาศขององค์การแบบดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจกับทำงาน งานบรรลุผลสำเร็จ

สตีร์สและพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1979) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศในองค์การว่า เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์การทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในองค์การซึ่งเขาเรียกว่า บรรยากาศขององค์การที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ

กิบสันและคณะ (Gibson et al., 1973 อ้างถึงใน วาสิฎฐิ ภูมิพงษ์ 2546) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า มีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคล และมีผลต่อการปฏิบัติงานทั้งหมดขององค์การ ดังนั้นบรรยากาศองค์การที่ต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิภาพแตกต่างกันไป ทั้งนี้เพราะบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในองค์การต่างกัน เมื่อตัวแปรตัวใดตัวหนึ่งเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรม โครงสร้างหรือกระบวนการ บรรยากาศองค์การจะกระทบกระเทือน โดยการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจเกิดผลกระทบเชิงบวกหรือเชิงลบ ซึ่งจะเกี่ยวโยงหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานคือ ประสิทธิภาพขององค์การ

บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980 อ้างถึงใน กัทราภรณ์ สุกาญจนานันท์ 2546) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกในองค์การ เพราะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และมีความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การ นอกจากนี้ยังเห็นว่าหากต้องการปรับปรุง

เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่จะต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์การ เพราะบรรยากาศองค์การถูกสั่งสมจากความเป็นมา วัฒนธรรม กลยุทธ์ขององค์การตั้งแต่ออดีต

ลิคเคิร์ต (Likert, 1976) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การว่าประกอบด้วย 1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ถึงความเป็นไปภายในองค์การ ผู้นำแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติรับข่าวสารอย่างถูกต้องและเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี 2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับมีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจมีผลกระทบถึงใครแล้วผู้นำจะขอความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานคนนั้น 3) การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน 4) อำนาจ และอิทธิพลในองค์การ หมายถึง อำนาจและอิทธิพลของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานเอง 5) เทคนิค และวิทยาการที่ใช้ในองค์การ หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์การมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วไปตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในองค์การได้รับการจัดการอย่างดี และ 6) แรงจูงใจ บรรยากาศองค์การที่ถือว่าดีจะต้องมีลักษณะการยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์การ พร้อมจะสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ขยันขันแข็ง ทำงานหนักเพื่อเลื่อนตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

เจมส์และโจนส์ (James and Jones, 1974) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้ 1) ด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แหล่งวัสดุเงินทุน หน้าที่ขององค์การ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การคุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึกและความพึงพอใจของบุคคลในองค์การนั้น 2) ด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคลในด้านความรู้สึก ความพึงพอใจในการทำงานองค์ประกอบทางด้าน โครงสร้าง ขนาดขององค์การ อำนาจตัดสินใจในองค์การ การแบ่งความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นขององค์การ มาตรฐานและการบริหาร ระบบขององค์การ ความมั่นคงความสัมพันธ์ระหว่างระบบใหญ่และระบบย่อย 3) ด้านการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ เป็นต้นว่าลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์การ การควบคุมองค์การ วิธีการควบคุมการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ การร่วมมือและการประสานงานระหว่างบุคลากรในองค์การมีมากน้อยเพียงใด วิธีการเลือกคนเข้าทำงาน วิธีการเรียนรู้และสังคมของสมาชิก การฝึกอบรม ระบบการให้รางวัล ลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ 4) ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน

องค์ประกอบเหล่านี้ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน อุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน สถานที่ตั้งขององค์การ การคมนาคม ความต้องการของตลาดในด้านผลผลิต ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชน สภาพมลภาวะ และ 5) ด้านค่านิยมและพฤติกรรม ค่านิยมของคนในองค์การย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ วิธีในการปฏิบัติงาน เหตุผลของบุคคลในการทำงาน สภาพการทำงานและพฤติกรรมต่าง ๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความสื่อสัต์ย์ของบุคลากรในองค์การ

บราวน์และ โมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980 อ้างถึงใน พนิดา คชะชา, 2550) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบและบรรยายลักษณะของบรรยากาศองค์การในแต่ละรูปแบบไว้ คือ 1) บรรยากาศองค์การที่เน้นการใช้อำนาจ มีโครงสร้างทางอำนาจชัดเจนและใช้อำนาจในการตัดสินใจในองค์การ เช่น การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดี ความชอบลักษณะของคนในองค์การจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว และแข่งขันกับผู้ร่วมงานในส่วนของความสัมพันธ์ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจใส่ผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในงาน 2) บรรยากาศองค์การที่เน้นการทำงานตามบทบาท จะเน้นกฎระเบียบขององค์การ การแข่งขันจะอยู่ในกฎระเบียบ องค์การลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ 3) บรรยากาศองค์การที่เน้นการทำงานจะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ กฎระเบียบอาจไม่สำคัญและอาจไม่จำเป็นต้องมี ถ้าไม่ช่วยงานนั้นให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และ 4) บรรยากาศองค์การที่เน้นความสำคัญของคน องค์การแบบนี้เป็นการตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล คำนึงถึงความพึงพอใจ และองค์การคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ได้เสนอทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยพัฒนามาจากรูปแบบการจูงใจของ McClelland (1961) หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาในสิ่งที่ต้องการ (McClelland Acquired - needs Theory) หรือทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ ทฤษฎีเชื่อว่าความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวบุคคล มี 2 ประการคือ ความต้องการความสบาย และความต้องการปราศจากความเจ็บปวดละต่อมาใช้ชีวิตเรียนรู้ความต้องการด้านอื่น ๆ อีก 3 ประการซึ่งเป็นความต้องการที่เหมือนกันแต่มีความมากน้อยแตกต่างกัน ซึ่งมีรูปแบบดังนี้ 1) ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Need of Achievement) เป็นความปรารถนาที่จะบรรลุในงาน บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสบความสำเร็จและกลัวการล้มเหลว ต้องการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง ชอบเสี่ยงพอที่จะวิเคราะห์หรือประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและต้องการข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นและสนใจถึง

ความสำเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลและผลประโยชน์ 2) ความต้องการความสัมพันธ์ (Need of Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนดความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงมักจะพอใจในความเป็นที่รักและหวังจะได้รับควมมีน้ำใจตอบแทนจากผู้อื่นมีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการต่อต้านจากสมาชิกกลุ่ม จะรักษาสัมพันธ์อันดีในสังคม พยายามให้ความร่วมมือมากกว่าการแย้งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ และ 3) ความต้องการมีอำนาจ (Need of Power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงมักจะมีความเกี่ยวข้องกับการควบคุมและมีอิทธิพลเหนือทรัพย์สิน สิ่งของ และในสังคมพยายามใช้วิธีสร้างอิทธิพลให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่นต้องการเป็นผู้นำหรืออยู่เหนือผู้อื่น เป็นผู้แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด มักจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ มักจะนิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร เชื่อในคุณค่าของงานพร้อมที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวและเชื่อในความเป็นธรรม

จากแนวคิดนี้ Litwin and Stringer (1968) ได้นำมาพัฒนาทฤษฎีบรรยากาศองค์การ โดยอธิบายว่า ระบบองค์การนั้นจะเน้นถึงปัจจัยที่ผู้บริหารเกี่ยวข้องอยู่ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างของสังคม ภาวะผู้นำ การบริหารงาน กระบวนการตัดสินใจและความต้องการของสมาชิกในองค์การ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้เกิดองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานของสมาชิกในองค์การ ซึ่งสมาชิกในองค์การรับรู้และถือเป็นบรรยากาศองค์การ โดยมีรูปแบบการจูงใจทั้ง 3 ประการของ McClelland (1961) เป็นสิ่งกระตุ้น และจะสะท้อนให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของสมาชิกในองค์การ ซึ่งส่งผลต่อองค์การในด้านต่าง ๆ เช่น ผลผลิต การคงอยู่ในงาน เป็นต้น ข้อมูลย้อนกลับนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยต้นเหตุหรือระบบองค์การ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมของบุคคล

ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) อธิบายถึงการรับรู้ของสมาชิกขององค์การที่มีต่อองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การแต่ละด้านว่า จะมีแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านหรือด้านใดด้านหนึ่งเป็นแรงกระตุ้น ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบแต่ละด้านแตกต่างกันไปเนื่องจากบุคคลมีความต้องการด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ดังนั้นการรับรู้บรรยากาศองค์การแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน แต่สามารถนำมาประเมินหรือวิเคราะห์ให้เห็นภาพรวมของบรรยากาศแต่ละองค์กรได้ องค์ประกอบของ Litwin and Stringer (1968) ประกอบด้วยบรรยากาศ 8 ด้าน ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์การ (Structure) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ องค์ประกอบบรรยากาศองค์การด้านนี้เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติที่มีต่อลักษณะทางโครงสร้างขององค์การเกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา การปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ ความชัดเจนของการแบ่งงาน

ข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ปริมาณรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่องค์การออกมา เป็นข้อจำกัดและเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่ โดยทั่วไปแล้วโครงสร้างองค์การมีลักษณะเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชา มีกฎระเบียบชัดเจน จะมีระยะห่างระหว่างบุคคลหรือระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อบรรยากาศขององค์การและจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มได้ และ 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and responsibility) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความท้าทายของงาน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ ปัจจัยด้านความท้าทายจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาในเรื่องแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพนักงานและบรรยากาศที่ข้อมให้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานสูง

Mcgregor (1960) กล่าวว่า การที่มีโครงสร้างองค์การมากมาย มีการควบคุม เครื่องจักรต่อกฎระเบียบ และขาดความยืดหยุ่นของงานจะทำให้เกิดการไร้ประสิทธิภาพขององค์การ ทำให้เกิดบรรยากาศที่เคร่งเครียดและไม่จูงใจให้บุคลากรขึ้นชอขององค์การ

Brown and Morberge (1980) กล่าวว่า การแข่งขัน และการขัดแย้งเป็นวิธีดำเนินการขององค์การที่เน้นความมั่นคงเป็นสิ่งสำคัญจะเป็นการวัดความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่แตกต่างกันและหน่วยงานที่แข่งขันกันในองค์การ การเผชิญหน้ากับความขัดแย้งจะนำไปสู่การปลุกเร้าการจูงใจด้านความสำเร็จ

กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (2539) ได้นำแนวคิด องค์การบรรยากาศของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Litwin and Stringer (1968); Likert (1976); Steers and Porter (1976) มาปรับปรุงองค์ประกอบโดยการจัดการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิทางการพยาบาลให้มีความสอดคล้องกับลักษณะขององค์การพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขนำไปใช้ในการประเมินบรรยากาศองค์การในหน่วยงาน และนำไปพัฒนาให้เกิดคุณภาพบริการ ซึ่งมีทั้งหมด 7 องค์ประกอบดังนี้ 1) ด้านโครงสร้าง องค์การและทิศทางการบริหาร เป็นการรับรู้ของบุคลากรที่มีผลต่อ โครงสร้าง บทบาท ความรับผิดชอบที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจและให้การมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องงาน รวมทั้งกลไกการประสานงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 2) ด้านระบบงานหรือกระบวนการ ให้บริการ เป็นการรับรู้เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของมาตรฐานการพยาบาล การปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อยกระดับมาตรฐาน 3) ด้านประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา เป็นรับรู้ถึงลักษณะของผู้บังคับบัญชาด้านความรับผิดชอบ มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน สามารถมอบหมายงานได้ตรงตามความรู้ความสามารถ ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม อารมณ์มั่นคง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านการให้รางวัลหรือผลตอบแทนการทำงาน เป็นการได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคม สวัสดิการและความ

ยุคิธรรม รวมทั้งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 5) ด้านความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และพึงพอใจในสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับ 6) ด้านความอบอุ่นหรือสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เป็นการรับรู้ของพยาบาลต่อสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กร เป็นความรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานที่ดีมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ 7) ด้านความภักดีต่อองค์กร เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกของพยาบาลที่รู้สึกเป็นเจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานเพื่อส่วนรวมอย่างเต็มที่

กล่าวโดยสรุป บรรยากาศขององค์กรมีความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรทุกระดับ เพราะบรรยากาศขององค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรทุกคนในองค์กรความสำเร็จขององค์กรส่วนหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กร ที่สนับสนุนทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพ บรรยากาศที่ดีและเหมาะสมจะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนเพื่อทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศของความร่วมแรงร่วมใจ และมีสัมพันธภาพที่ดี การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความสุขในการทำงานและเกิดผลผลิตขององค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง

3.3 บรรยากาศขององค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

บรรยากาศขององค์กรมีส่วนกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร (Rehdanz & Maddison, 2005) และมีผลต่อคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน (Werther & Davis, 1982) โดยที่บรรยากาศขององค์กรจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรในด้านความคาดหวัง การจูงใจ และบทบาทของสมาชิกแต่ละคน (Litwin & Stringer, 1968) องค์กรใดที่มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (ดวงจิตต์ เทพวงษ์, 2542; จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง, 2543) บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจนำไปสู่การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้กับองค์กร บรรยากาศที่สอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ของงาน และความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะช่วยสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรม ซึ่งทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน (Knoop, 1995 อ้างถึงใน พนิดา คชะชา, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับลดาวัลย์ รวมเมฆ (2544) กล่าวว่า การที่พยาบาลปฏิบัติงานในบรรยากาศที่ทำให้เกิดความพึงพอใจซึ่งเป็นบรรยากาศที่ทำให้มีความสุขจะสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ ผู้บริหารทางการพยาบาลจะต้องเป็นผู้ที่ริเริ่มให้เกิดบรรยากาศที่ให้ความภาคภูมิใจแก่พยาบาล ตระหนักในคุณค่าวิชาชีพและทำงานอย่างมีความหมาย โดยส่งเสริมการแก้ปัญหาใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ตัดสินใจและมุ่งให้การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมและมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพและผู้รับบริการ

(ภัทรภรณ์ สุกาญจนภรณ์, 2546) ซึ่งบรรยากาศดังกล่าวจะช่วยให้เสริมสร้างให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เกิดความพร้อมในการพัฒนาและสร้างสรรค์ทางการพยาบาลให้เจริญก้าวหน้าและเกิดความยึดมั่นผูกพันในองค์กร (ศศินันท์ หล้านามวงศ์, 2545) ซึ่งบรรยากาศที่ให้ความพึงพอใจเกิดขึ้นได้จากปัจจัย 2 ประการคือ 1) ผู้บริหารทางการพยาบาลตระหนักถึงบรรยากาศที่อึดอัดและไม่เป็นสุขในการทำงานและดำเนินการแก้ไข 2) ส่งเสริมหรือสร้างให้เกิดความพึงพอใจหรือสร้างบรรยากาศที่เป็นสุขในการทำงานผู้บริหารองค์กรสามารถใช้หลักการบริหารโดยการกระจายอำนาจในงาน เป็นการสร้างความผูกพัน ความรับผิดชอบในงานและความภาคภูมิใจให้กับผู้บริหารระดับล่างและผู้ปฏิบัติให้โอกาสแก่พยาบาลมีอิสระในด้านความคิด ให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติสามารถสร้างศักดิ์ศรีของตนและวิชาชีพจากการใช้ศักยภาพในการสร้างผลงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพถือเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขในการดำรงชีวิต การที่บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความสุขในการทำงานควบคู่ไปกับการทำงานจะสามารถสร้างผลผลิตที่ดีได้ (พวงเพ็ญ ชูณหพราน, 2549) ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศองค์กรไม่ดี ไม่เอื้ออำนวยให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน ขาดการมีส่วนร่วมในงาน เกิดความไม่ไว้วางใจ เบื่อหน่ายต่องาน หรือทำงานอย่างไม่มีความสุข จะทำให้ ปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ และส่งผลไม่ดีหรือทำให้ผลผลิตลดลงได้ (อุทัย เลหาวิเชียร, 2530)

บรรยากาศขององค์กร เป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทั้งด้านกายภาพ สิ่งแวดล้อมทางสังคมและสิ่งแวดล้อมทางจิตใจที่บุคคลในองค์กรนั้นได้มีการเรียนรู้มีประสบการณ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกทั้งด้านความรู้สึนึกคิด สภาพอารมณ์และจิตใจรวมถึงพัฒนาการของคนในองค์กรในการทำงาน (สิริอร วิชชาวุธ, 2549) โดยเฉพาะในองค์กรพยาบาลที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตและความเป็นความตายของมนุษย์ บรรยากาศขององค์กรจึงมีความสำคัญ และเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพ เกิดความรักและสร้างสรรค์งานและเกิดความพึงพอใจในงานและความสุขในการทำงานได้ (จินตนา รักเสรีจินดา, 2544)

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพยาบาล

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีงานวิจัยที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลจำนวนมาก ส่วนหนึ่งศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน งานวิจัยส่วนหนึ่งศึกษาผลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

Manion (2003) ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุขจำนวน 24 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานเกิดจากปัจจัยนำ 4 ประการ ซึ่งเป็นแนวทางทำให้เกิดความสุข ความสนุกสนานในการทำงานคือ การประสานงานที่ดี มีความรักและเอาใจใส่ในงานที่ทำ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การได้รับการยอมรับนับถือ และยังพบว่า ความสุขในการทำงานส่งผลในอารมณ์/ความรู้สึกทางบวกเช่น ความสนุกสนาน การยิ้ม หัวเราะ นำไปสู่การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน

ปีติมา ฉายโอภาส (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคมกับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 414 คน ผลการวิจัยสรุปพบว่า ค่าเฉลี่ยความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขสมบูรณ์โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีความสำคัญตามลำดับดังนี้ ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว และการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนและผู้ร่วมงาน ผลการทำนายระดับความสุขสมบูรณ์ในระดับคะแนนมาตรฐานดี

พนิดา คະชา (2550) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ความสามารถในการปฏิบัติงานและบรรยากาศองค์การ กับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 4 แห่ง จำนวน 323 คน สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความสุขในการทำงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง และบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ส่วนความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปาน

กลางกับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 คือ ความสามารถในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การและอายุ

เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล (2552) ศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 337 คน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 6.42$, $SD. = 1.47$) และสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .58$) ผลการศึกษาเพิ่มเติมคือพบว่าตัวแปร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและครอบครัว ความมีอิสระในการทำงาน คุณค่าของงาน ความปลอดภัยในการทำงาน สัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความหลากหลายของงาน และการได้รับค่าตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอสามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐได้ร้อยละ 41 ($R^2 = .41$)

ชุตติกาญจน์ เปาทุย (2553) ศึกษา ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล: กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 400 คน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ($M = 3.70$) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลมากที่สุด คือ การรับรู้ต่อการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล ($r = .72$) รองลงมา ได้แก่ ประสิทธิภาพงาน (เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินจำนวน 369 คน ($r = .22$) รายได้ ($r = .21$) อายุ ($r = .20$) สถานภาพสมรส ($r = .13$) และระดับการศึกษา ($r = .13$)

รัตติกรณ์ มูลเครือคำ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการ เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 10 กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 200 คน ผลการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี ($X = 2.94$, $S.D. = 0.35$) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมทุกด้านในทิศทางบวกระดับปานกลาง ($r = .314$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานด้านการได้รับโอกาส สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมีอิสระ ในวิชาชีพ โดยสามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 22.1 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05

หัตถยา ศรีวงษ์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถใน

การทำงาน และบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินจำนวน 369 คน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง ($M = 3.97, SD = 0.75$) ลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .519, .612$ และ $r = .480$ ตามลำดับ) ตัวแปรที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ได้แก่ ความสามารถในการทำงาน และลักษณะงาน โดยอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 42.4

กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ความสุขในการทำงานและความสามารถในการทำนายของปัจจัยด้านงาน ด้านผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ด้านคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน ด้านค่านิยมร่วมองค์กร และด้านความยึดมั่นผูกพัน ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 77 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เก็บข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2555 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคลปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และระดับความสุขในการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและสถิติการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression) ผลการวิจัยพบว่าอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.2 และอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.1 มีระยะเวลาของการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.2 และระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.4 อาจารย์และบุคลากรมีความสุขในการทำงานระดับมาก โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน และสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ ปัจจัยด้านความยึดมั่นผูกพันต่อคณะ ซึ่งมีค่าความสามารถในการทำนายสูงที่สุด และ ปัจจัยด้านงานเกี่ยวกับลักษณะงาน มีความสามารถในการทำนายเป็นลำดับถัดมา

ดวงพร จันทศรี (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ และการทำงานเป็นทีม กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีม กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่ม

ตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 372 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามความสุขในการทำงาน การรับรู้คุณค่าในตน การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสุขในการทำงาน ($M = 3.51, SD = 0.45$) การรับรู้คุณค่าในตน ($M = 3.70, SD = 0.46$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ($M = 3.52, SD = 0.62$) และการทำงานเป็นทีมจัดอยู่ในระดับมาก ($M = 3.59, SD = 0.53$) ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากกับการรับรู้คุณค่าในตน ($r = .751, p < .05$) และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และการทำงานเป็นทีม ($r = .552, r = .637, p < .05$ ตามลำดับ) ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงาน ได้แก่ การรับรู้คุณค่าในตน ($Beta = .553$) การทำงานเป็นทีม ($Beta = .273$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ($Beta = .112$) โดยร่วมกันทำนายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 65.10 ($R^2 = .651$)

กัลยา ศุภกิจไพบูลย์ (2556) ศึกษา ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาล ตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ 134 คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลองซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกนาน 5 สัปดาห์จำนวน 67 คน และพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มควบคุมที่ปฏิบัติงานตามปกติจำนวน 67 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติทดสอบทีที่มีกลุ่มตัวอย่างอิสระต่อกัน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพยาบาลวิชาชีพทั้งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขในการทำงานโดยรวมและรายด้านของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มทดลองสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามปกติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$)

จิราภา ปัญญากำพล (2556) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 328 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.86, SD = 0.71$) ระดับบรรยากาศขององค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก ($M = 3.81, M = 3.75$ และ $M = 3.89$ ตามลำดับ) ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับความสุขในการทำงานของ

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้แก่ อายุ และสถานภาพสมรส ($r = .13, .14$) ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้มากที่สุดได้แก่ การสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน ($r = .68$) รองลงมาคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย ($r = .63$) และบรรยากาศองค์การ ($r = .60$) ตามลำดับ ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสร้างเสริมพลังอำนาจในงาน และ อายุ โดยมีความสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนภาคตะวันออกเฉียงใต้ร้อยละ 56.9 ($R^2 = .569$)

เบญจพร ก้องบุลยาพงษ์ (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 160 คน ผลการวิจัย พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.69$ $SD = 0.41$) บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขของในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.59$ และ 0.58 ตามลำดับ) บรรยากาศองค์การ และความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46 ($R^2 = 0.46$)

จะเห็นได้ว่า มีงานวิจัยจำนวนมากที่สนับสนุนว่า การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ หรือมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน โดยเฉพาะ บรรยากาศองค์การที่มีความช่วยเหลือกัน การได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จากเพื่อน และผู้บังคับบัญชา ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาความสามารถในการทำนายของการทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การในการศึกษาครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 และศึกษาอำนาจทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 โดยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพอย่างน้อย 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 933 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 117 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ G*Power 3.1.9.2 สำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยมีตัวแปรต้นจำนวน 2 ตัว ค่าขนาดอิทธิพลระดับกลางหรือเท่ากับ 0.15 ค่าอำนาจในการทดสอบทางสถิติเท่ากับ 0.95 ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จะต้องการขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 107 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 20 คือ 21 คน เพื่อป้องกันการสูญเสียกลุ่มตัวอย่างที่อาจเกิดขึ้น จะได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการรวมทั้งสิ้น 128 คน เมื่อรวบรวมข้อมูลมีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับคืนมาเพียง 121 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อในข้อคำถามที่สำคัญ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพียง 117 คน ซึ่งวิเคราะห์แล้วได้ค่าอำนาจในการทดสอบทางสถิติเท่ากับ 0.97

1.2.2 วิธีการสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามสัดส่วนของจำนวนพยาบาลแต่ละแผนก และแต่ละหอผู้ป่วยเป็นลำดับ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 จำแนกตามแผนก (n=128)

ลำดับ	แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	แผนกงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	38	4
2	แผนกงานผู้ป่วยหนัก	122	17
3	แผนกงานวิสัญญี	44	6
4	แผนกงานศัลยกรรม	163	24
5	แผนกงานห้องคลอด	26	4
6	แผนกงานออร์โธปิดิกส์	71	10
7	แผนกงานผู้ป่วยนอก	94	13
8	แผนกงานห้องผ่าตัด	47	6
9	แผนกงานอายุรกรรม	189	25
10	แผนกงานสูติ-นรีเวชกรรม	48	7
11	แผนกงานกุมารเวชกรรม	65	8
12	แผนกงาน ตา หู คอ จมูก	26	3
รวม		933	128

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส แผนกงาน สถานภาพการทำงาน วุฒิการศึกษา รายได้ และภาวะสุขภาพ ซึ่งลักษณะคำถามจะเป็นแบบเลือกตอบหลายตัวเลือกและเติมข้อความลงในช่องว่างจำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานที่ผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบวัดความสุขในการทำงานของลัทเทอร์บีและไพรซี โจนส์ (Lutterbie and Prycy-Jones, 2013) เพื่อให้มีความเหมาะสมทางภาษาและบริบทของประเทศไทย ซึ่งแบบวัดมี จำนวน 25 ข้อเช่นเดียวกับต้นฉบับ โดยมีข้อคำถามที่เป็นด้านลบ 2 ข้อ ได้แก่ข้อที่ 2 ท่านมีความต้องการที่จะออกจากงานที่ทำอยู่ และข้อที่ 23 ท่านรู้สึกว่าการทำอยู่ในปัจจุบันไม่มั่นคง ผู้วิจัยได้ทำการกลับคะแนนก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้พัฒนาจากแนวคิดของ คอร์เนอร์ วิทซ์ เบนเกล และกอร์ทซ์ (Komer, Wirtz, Bengel and Goritz, 2015) ซึ่งแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 26 ข้อ ที่มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ดังนี้

ด้านบรรยากาศการทำงานจำนวน 4 ข้อ

ด้านความร่วมมือ จำนวน 4 ข้อ

ด้านการประสานงาน จำนวน 4 ข้อ

ด้านการมีเป้าหมายเดียวกันจำนวน 5 ข้อ

ด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ

ด้านการติดต่อสื่อสาร จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร ที่ผู้วิจัยพัฒนาจากแนวคิดของ ลิตวิน และสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ซึ่งแบบวัดมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 39 ข้อ ที่สามารถแบ่งเป็น 9 ด้าน ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์กร จำนวน 5 ข้อ

ความรับผิดชอบ จำนวน 4 ข้อ

การให้รางวัล จำนวน 4 ข้อ

การยอมรับความเสียงในงาน จำนวน 4 ข้อ

ความอบอุ่นในองค์กร จำนวน 4 ข้อ

การสนับสนุนขององค์กร จำนวน 5 ข้อ

มาตรฐานการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ

การแก้ไขความขัดแย้ง จำนวน 4 ข้อ

ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 5 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
คะแนน 3 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
คะแนน 1 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลผลคะแนน แบบสอบถามในส่วนตัวที่ 2, 3 และ 4 พิจารณาในรูปคะแนนเฉลี่ย โดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ย ในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ย (ประคองกรรมสูตร, 2542) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	หมายถึง อยู่ในระดับสูงมาก
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	หมายถึง อยู่ในระดับสูง
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	หมายถึง อยู่ในระดับต่ำ
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	หมายถึง อยู่ในระดับต่ำมาก

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

3.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดย

3.1.1 ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถาม โดยศึกษาค้นคว้า งานวิจัย เอกสารที่เกี่ยวข้อง และนิยามศัพท์ตัวแปรที่ศึกษา สร้างคำถามให้สอดคล้องกับนิยาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอคำปรึกษา และปรับปรุงแก้ไข

3.1.2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก) ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านบริหารการพยาบาล 2 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในการวิจัยทางการพยาบาล 3 ท่าน พิจารณาความตรงตามเนื้อหา ความสอดคล้องระหว่างสาระคำถามกับคำนิยามตามกรอบแนวคิดทฤษฎีของมิติที่วัด และพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความหมายของข้อความ รวมทั้งเกณฑ์การตอบ กำหนดระดับการแสดงความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง	คำถามไม่สอดคล้องกับนิยามเลย
ระดับ 2 หมายถึง	คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับนิยาม

ระดับ 3 หมายถึง	คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับนิยาม
ระดับ 4 หมายถึง	คำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามทั้งหมดที่ผ่านการตรวจสอบความความตรงตามเนื้อหา มาปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยยึดเกณฑ์ความเห็นสอดคล้อง และการยอมรับ ได้ของค่าดัชนีความตรงเนื้อหา (Content validity index : CVI) ที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2553) สำหรับแบบสอบถามความสุขในการทำงานได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.97 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามบรรยากาศองค์การได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.98 จากนั้นจึงนำเครื่องมือไปทดลองใช้และหาความเที่ยงต่อไป

3.2 การตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

3.2.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาแล้ว ไปทำการทดลอง (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเที่ยง (Reliability)

3.2.2 วิเคราะห์ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยค่าที่ยอมรับได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.70 (บุญใจ ศรีสถิตยัณราทร, 2553) สำหรับแบบสอบถามความสุขในการทำงานได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.93 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.96 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.97

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลอุดรธานีจำนวน 128 คน โดยดำเนินการรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 ทำหนังสือผ่านประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรธานีเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตดำเนินการรวบรวมข้อมูล

4.2 ทำหนังสือเสนอคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และโรงพยาบาลอุดรธานี

4.3 เมื่อได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะทำการติดต่อประสานงานกับ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดโครงการ รายละเอียดในการดำเนินการวิจัย และทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่ม ตัวอย่างด้วยตนเอง และนัดหมายวันเวลารับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามแล้วภายใน เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2559 โดยผู้วิจัยทำการชี้แจงว่าได้จัดตั้งกล่องรับเอกสารที่หอผู้ป่วยศัลยกรรม อุบัติเหตุที่ซึ่งผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ หรือโทรแจ้งที่ เบอร์โทรภายใน 1264-1265 ได้ หากตอบ แบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว

4.4 เมื่อได้แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับแล้วผู้วิจัยนำแบบสอบถามนั้นมา ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เมื่อรวบรวมข้อมูลมีกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามกลับคืนมา เพียง 121 คน และกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 คน ตอบแบบสอบถามไม่ครบทุกข้อในข้อคำถามที่สำคัญ ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงเหลือกลุ่มตัวอย่างที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพียง 117 คน และนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์ผลทางสถิติตามที่กำหนดไว้

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การทำงานเป็นทีม บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

5.4 วิเคราะห์อำนาจในการทำนายของตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

5.5 กำหนดเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ (r) จากแนวคิดของบุญใจ ศรีสถิตนรากร (2547)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
± 1.00	ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
$>.70$	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง
อยู่ระหว่าง .30-.70	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
$<.30$	ตัวแปรมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
0	ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยทำหนังสือเสนอคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และ โรงพยาบาลอุดรธานีเมื่อผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยทำเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและอธิบายวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าร่วมการวิจัย และชี้แจงให้ทราบว่าข้อมูลทุกอย่างถือว่าเป็นความลับ ในการบันทึกข้อมูลจะไม่มีการระบุชื่อ โดยจะทำเป็นรหัสแทน ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ไปอภิปรายในภาพรวมของผลการวิจัยเท่านั้น การเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถที่จะตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ได้ การปฏิเสธเข้าร่วมการวิจัยไม่จำเป็นต้องมีเหตุผลหรือมีคำอธิบายใดๆ และการปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยจะไม่มีผลต่อการทำงานใดๆ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 และศึกษาอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 117 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลและเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 3 อำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอุดรธานี จำนวน 117 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 23-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.90 มีอายุเฉลี่ย 37.56 ปี ($\bar{X} = 37.56$, $SD = 10.47$) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 90.60) สถานภาพโสด (ร้อยละ 65.19) มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 28.21) สภาพการทำงานขึ้นเวร เช้า/บ่าย/ดึก (ร้อยละ 63.2) ภาวะสุขภาพในปัจจุบันแข็งแรงดี (ร้อยละ 75.21) มีความเพียงพอของรายได้กับรายจ่าย พอใช้ แต่ไม่เหลือเก็บ (ร้อยละ 43.59) ไม่พอใช้และเป็นหนี้ (ร้อยละ 33.33) รายได้เฉลี่ย/เดือน 20,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 41.88) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน สภาพการทำงาน ภาวะสุขภาพในปัจจุบัน ความเพียงพอของรายได้กับรายจ่าย และรายได้เฉลี่ย/เดือน (n = 117)

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี) ($\bar{X} = 37.56$, $SD = 10.47$, $Range = 23-60$)		
23 – 30	42	35.90
31 – 40	36	30.77
41 – 50	21	17.95
51 – 60	18	15.38
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	106	90.60
ปริญญาโท	11	8.40
สถานภาพสมรส		
โสด	50	42.73
คู่	57	48.72
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	10	8.55
ประสบการณ์ในการทำงาน (ปี)		
1 – 5	33	28.21
6 – 10	15	12.82
11 – 15	10	8.55
16 – 20	28	23.93
21 – 25	20	17.09
มากกว่า 25	11	9.40
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
งานอายุรกรรม	21	17.95
งานศัลยกรรม	22	18.80
งานผู้ป่วยหนัก	15	12.82
งานผู้ป่วยนอก	12	10.26

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
งานออร์โธปิดิกส์	10	8.55
กุมารเวชศาสตร์	8	6.84
งานห้องผ่าตัด	6	5.13
งานวิสัญญี	6	5.13
งานสูติและนรีเวชฯ	6	5.13
งานห้องคลอด	4	3.42
งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	4	3.42
งาน หู ตา คอ จมูก	3	2.56
สภาพการทำงาน		
เฉพาะวัน/เวลาราชการ	43	36.75
ขึ้นเวร เช้า/บ่าย/ดึก	74	63.25
ภาวะสุขภาพในปัจจุบัน		
แข็งแรงดี	88	75.21
ไม่ค่อยแข็งแรง	29	24.79
ความเพียงพอของรายได้กับรายจ่าย		
พอใช้และเหลือเก็บ	27	23.08
พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ	51	43.59
ไม่พอใช้และเป็นหนี้	39	33.33
รายได้เฉลี่ย/เดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	10	8.55
20,001 - 30,000 บาท	49	41.88
30,001 – 40,000 บาท	35	29.91
40,001 – 50,000 บาท	18	15.38
มากกว่า 50,000 บาท	5	4.27

ตอนที่ 2 ระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของ พยาบาลวิชาชีพ

ความสุขในการทำงาน

ก่อนนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผู้วิจัยนำคะแนนในข้อคำถามในด้านลบ ได้แก่ ข้อคำถามที่ 2 และข้อคำถามที่ 23 มากลับค่าคะแนนก่อนรวมคะแนนความสุขในการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าค่าเฉลี่ยความสุขในการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.53$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมี 14 ข้อ และข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 11 ข้อ

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพโดยรวมและจำแนกเป็นรายข้อ (n = 117)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านอยากแนะนำให้เพื่อนหรือคนรู้จักมาทำงานใน โรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่	2.97	1.12	ปานกลาง
2. ท่านมีความต้องการที่จะออกจากงานที่ท่านทำอยู่	3.32	1.12	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกกำลังทำในสิ่งที่มีคุณค่า	3.91	0.86	สูง
4. ท่านเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้นำในองค์กรของท่าน	3.27	0.91	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน	3.13	0.97	ปานกลาง
6. ท่านชอบงานที่ท่านทำอยู่	3.60	0.95	สูง
7. ท่านสามารถนำเสนอองค์กรถึงสิ่งที่ต้องการหรือสำคัญต่อท่าน ได้	3.16	0.90	ปานกลาง
8. งานที่ท่านทำอยู่ตรงต่อความคาดหวังของท่านที่มีตั้งแต่ก่อนเข้ามา	3.21	0.87	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ความสุขในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
9.ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานพยาบาล	3.68	0.97	สูง
10.วัฒนธรรมองค์กรของท่านคำนึงถึงคุณยุดิธรรม	3.25	0.89	ปานกลาง
11.ส่วนใหญ่ท่านมีอารมณ์ดี และสนุกกับงานที่ทำ	3.50	0.87	สูง
12.ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานเนื่องจากงานพยาบาล เป็นงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม	3.72	0.86	สูง
13.ท่านมีความพอใจในค่านิยมที่องค์กรของท่านยึดถือ	3.39	0.90	ปานกลาง
14.ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานเต็มศักยภาพของท่าน	3.73	0.84	สูง
15.ผู้ใช้บริการและผู้ร่วมงานของท่านชื่นชมในการทำงาน ของท่าน	3.41	0.74	ปานกลาง
16.ท่านคิดว่าองค์กร รัับฟังและสนใจความคิดเห็นของท่าน	3.23	0.81	ปานกลาง
17.หัวหน้างานของท่านให้การยอมรับนับถือท่าน	3.38	0.77	ปานกลาง
18.ท่านมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง	3.79	0.76	สูง
19.ท่านรู้สึกว่าท่านสามารถควบคุมภารกิจของงานที่ทำอยู่ได้	3.79	0.75	สูง
20.ท่านชอบเพื่อนร่วมงาน	3.70	0.76	สูง
21.เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือท่าน	3.74	0.70	สูง
22.ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลา	3.78	0.85	สูง
23.ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่มันคง	4.22	0.72	สูง
24.ท่านคิดว่าท่านเป็นคนทำงานที่มีประสิทธิภาพ	3.74	0.77	สูง
25.ท่านสามารถปรับตัวได้เมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากใน งาน	3.69	0.72	สูง
โดยรวม	3.53	0.53	สูง

การทำงานเป็นทีม

ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$, $SD = 0.50$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยการทำงานเป็นทีมในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านการร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านบรรยากาศในการทำงาน ดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมและจำแนกรายด้าน ($n = 117$)

การทำงานเป็นทีม	\bar{X}	SD	ระดับ
1. บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม	3.63	0.60	สูง
2. การร่วมมือ	3.79	0.57	สูง
3. การประสานงาน	3.69	0.61	สูง
4. การมีเป้าหมายเดียวกัน	3.65	0.57	สูง
5. การเป็นที่ยอมรับนับถือ	3.67	0.64	สูง
6. การติดต่อสื่อสาร	3.65	0.64	สูง
รวม	3.68	0.50	สูง

บรรยากาศองค์การ

ค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.54$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงมี 7 ด้าน โดยด้านการยอมรับความเสี่ยงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความอบอุ่นในองค์กรตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้รางวัล และด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การของ
 พยาบาลวิชาชีพโดยรวมและจำแนกรายด้าน (n = 117)

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. โครงสร้างองค์การ	3.84	0.66	สูง
2. ความรับผิดชอบ	3.71	0.59	สูง
3. การให้รางวัล	3.49	0.75	ปานกลาง
4. การยอมรับความเสี่ยงในงาน	4.01	0.59	สูง
5. ความอบอุ่นในองค์กร	3.79	0.67	สูง
6. การสนับสนุนขององค์กร	3.61	0.78	สูง
7. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.76	0.61	สูง
8. การแก้ไขความขัดแย้ง	3.51	0.79	สูง
9. ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	3.45	0.57	ปานกลาง
รวม	3.69	0.54	สูง

ตอนที่ 3 อำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ก่อนวิเคราะห์อำนาจในการทำนายของการทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การ ต่อความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) ดังนี้ ตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นข้อมูลต่อเนื่องที่ได้จากการสุ่มและมีการแจกแจงปกติ จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ (n = 117)

	การทำงานเป็นทีม	บรรยากาศองค์กร	ความ สุข ใน การ ทำงาน
การทำงานเป็นทีม	1.000		
บรรยากาศองค์กร	.838**	1.000	
ความ สุข ใน การ ทำงาน	.648**	.598**	1.000

** $p < .001$

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.648, p <$
.001) ส่วนบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับความ
ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = 0.598, p <$
.001) และการทำงานเป็น
ทีม กับบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = 0.838, p <$.001) ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อ
สมมติเบื้องต้น (assumptions) ของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังนี้

1. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรต่อเนื่องที่ไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน (no
multicollinearity) ผู้วิจัยทดสอบดังนี้

1.1 ตรวจสอบจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ค่า VIF ไม่เกิน 5 ถือว่าไม่มี
multicollinearity (O'Brien, 2007) การศึกษาครั้งนี้ได้ค่า VIF เท่ากับ 3.357

1.2 ค่า Tolerance มากกว่า 0.2 ถือว่าไม่มี multicollinearity (O'Brien, 2007)
การศึกษาครั้งนี้ได้ค่า Tolerance เท่ากับ .298

1.3 ตรวจสอบค่า r ในเมทริกสหสัมพันธ์ ต้องมีค่าต่ำกว่า 0.85 (Munro, 2001)
การศึกษาครั้งนี้ได้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับบรรยากาศองค์กรเท่ากับ 0.838 ซึ่ง
ไม่เกิน 0.85

2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง มีการแจกแจงแบบปกติ และมีความแปรปรวนคงที่
(homocedasticity)

2.1 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง มีการแจกแจงแบบปกติ (normal distribution)
ตรวจสอบได้โดยทำฮาโตแกรม และ Kolmogorov-Smirnov Test ได้ค่า Kolmogorov-Smirnov Z

= 0.75, 1.16, 0.89 ค่า $p = .63, .13, .41$ ($p > .05$) สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การโดยรวม มีการกระจายเป็น โคนึงปกติ

2.2 ตัวแปรตามมีความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity) ดูได้จาก scatterplot จากกราฟจุดกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0

3. ตัวแปรความคลาดเคลื่อน มีการแจกแจงแบบปกติ

3.1 ดูจากกราฟ normal probability plot (normal P-P plot) ของค่าความคลาดเคลื่อน แนวจุดต้องกระจายรอบเส้นทแยงมุม

3.2 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็น 0 โดยดูจากตาราง Residuals Statistics ใน print out ค่า Residuals มีค่าเฉลี่ยเป็น 0

3.3 ค่า Durbin-Watson ในตารางควรมีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 (Munro, 2001) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.531 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

4. ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit) ทดสอบโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสุขในการทำงาน โดยสรุปข้อมูลเป็นไปตามข้อสมมติเบื้องต้น จึงสามารถนำ Stepwise multiple regression analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมบรรยากาศองค์การและความสุขในการทำงานแล้วผู้วิจัยได้นำตัวแปรต้น ได้แก่ การทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์การมาวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีมเป็นตัวแปรเดียวที่เข้าไปในสมการทำนายความสุขในการทำงาน โดยสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ 0.42 ($R^2 = .420$) แสดงว่าการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ได้ร้อยละ 42

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอยอำนาจการทำนาย (R^2) การทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 Change) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

Model	ตัวแปรทำนาย	B	S.E.	β	t	p value
1.	การทำงานเป็นทีม	.679	.074	.648	9.118	.000
	Constant	1.031			3.726	

$$R = .648, R^2 = .420, F = 83.131, p < .001$$

จากตารางที่ 4.6 ผลจากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) แสดงว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสามารถอธิบายได้จากการเปลี่ยนแปลงของการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และสามารถเขียนเป็นสมการได้ 2 ลักษณะคือ สมการในรูปของคะแนนดิบ และสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = a + b_1x_1$$

โดยที่

$$\hat{Y} = \text{ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ}$$

$$a = \text{ค่าคงที่}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการทำงานเป็นทีม}$$

$$x_1 = \text{คะแนนของการทำงานเป็นทีม}$$

ดังนั้น สมการทำนายความสุขในการทำงานในรูปของคะแนนดิบ เป็นดังนี้
 ความสุขในการทำงาน = 1.031 + 0.679 (การทำงานเป็นทีม)

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งคะแนนการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 0.679 คะแนน (เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้คงที่)

และมีสมการในรูปของคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$\hat{Z} = b_1 z_1$$

โดยที่

$$\hat{Z} = \text{ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ}$$

$$z_1 = \text{ค่าคะแนนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม}$$

$$b_1 = \text{ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่เป็นคะแนนมาตรฐานของการทำงานเป็นทีม}$$

ดังนั้น สมการทำนายความสุขในการทำงานในรูปของคะแนนมาตรฐาน เป็นดังนี้

$$\text{ความสุขในการทำงาน} = 0.648 (\text{การทำงานเป็นทีม})$$

จากสมการอธิบายได้ว่า ตัวแปรการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งคะแนนการทำงานเป็นทีมที่เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพิ่มขึ้น 0.648 เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นๆ ให้คงที่

โดยสรุป ตัวแปรการทำงานเป็นทีมสามารถใช้เป็นตัวแปรทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ โดยอธิบายความแปรปรวนความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 42 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ ระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 และศึกษาอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ผู้วิจัยขอเสนอสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

1.1.2 เพื่อศึกษาอำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

1.2 วิธีการดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร

ประชากรคือคือพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพอย่างน้อย 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 933 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพอย่างน้อย 1 ปี สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามครบถ้วนจำนวน 117 คน จากการคำนวณค่าอำนาจในการทดสอบทางสถิติ (Statistical power) โดยใช้โปรแกรม

G*Power พบว่า กลุ่มตัวอย่าง 117 คน จะมีค่าอำนาจในการทดสอบทางสถิติเท่ากับ .97 เมื่อ กำหนดให้มีค่าอิทธิพล (effect size) ขนาดกลางหรือเท่ากับ 0.15 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.2.3 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบเลือกตอบที่ผู้วิจัย ได้ปรับปรุงขึ้นใหม่มีจำนวนทั้งหมด 102 ข้อ ประกอบด้วย 4 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไป จำนวน 12 ข้อ

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3: แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม จำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 4: แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ จำนวน 5 ข้อ

1.2.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

แบบสอบถาม ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผ่านความเห็นชอบตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของ แบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 เท่ากับ 0.97, 0.98 และ 0.98 ตามลำดับ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสกลนคร จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกัน กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา และทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาคของแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 เท่ากับ 0.96, 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดในการดำเนินการวิจัยและ ประโยชน์ของการวิจัย และทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และอธิบาย รายละเอียดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนแจกแบบสอบถาม และรับกลับหลังจากนั้น 2 สัปดาห์ แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืนมาและตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนมีจำนวน 117 ฉบับ

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็น ขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

1.3 สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 จำนวน 117 คน มีอายุเฉลี่ย 37.56 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 23-30 ปี (ร้อยละ 35.9) มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 35.9) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 48.72) มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 28.21) ปฏิบัติงานที่แผนกศัลยกรรม (ร้อยละ 18.80) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ยังขึ้นเวร เช้า/บ่าย/ดึก (ร้อยละ 63.25) มีภาวะสุขภาพแข็งแรงดี (ร้อยละ 75.21) ส่วนความเพียงพอของรายได้กับรายจ่าย ส่วนใหญ่มีพอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ (ร้อยละ 43.59) และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย/เดือน อยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท (ร้อยละ 41.88)

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้ผลสรุปดังนี้

1. ระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอุดรธานี ทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า

1.1 ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.53, SD = 0.53$) แต่เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าพยาบาลวิชาชีพโดยรวมรู้สึกว่าการที่ทำอยู่ในปัจจุบันมันคงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.72$) ส่วนพยาบาลวิชาชีพโดยรวมรู้สึกว่าการกำลังทำในสิ่งที่มีคุณค่า และมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.86, \bar{X} = 3.79, SD = 0.76$) ตามลำดับ โดยพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยากแนะนำให้เพื่อนหรือคนรู้จักมาทำงานในโรงพยาบาลที่ตนเองทำงานอยู่ อยู่ในระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.97, SD = 1.12$) ส่วนรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถนำเสนอองค์การถึงสิ่งที่ต้องการหรือสำคัญต่อท่านได้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13, SD = 0.97, \bar{X} = 3.16, SD = 0.90$) ตามลำดับ

1.2 การทำงานเป็นทีม ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68, SD = 0.50$) และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยพบว่า ด้านการร่วมมือมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.79, SD = 0.57$) ส่วนด้านบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.63, SD = 0.60$)

1.3 บรรยากาศองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69, SD = 0.54$) และรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมี 7 ด้าน โดยพบว่า ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.84, SD = 0.66$) ส่วนด้านการให้รางวัล และด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49, SD = 0.75, \bar{X} = 3.45, SD = 0.57$) ตามลำดับ

2. อำนวยการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

2.1 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .68$)

2.2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = .60$)

2.3 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรต้นที่เข้าสมการทำนายมีเพียง 1 ตัวแปร คือการทำงานเป็นทีม และเป็นปัจจัยที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีสัมประสิทธิ์ในการทำนายเท่ากับ .42 ($R^2 = .420$) แสดงว่า การทำงานเป็นทีมสามารถทำนายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ได้ ร้อยละ 42

2. อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ได้นำเสนอเรียงตามลำดับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแยกการอภิปรายออกเป็น 2 ตอนดังนี้

2.1 ระดับความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1

2.1.1 ความสุขในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรณิภา สืบสุข (2548) และจงจิต เลิศวิบูลย์มงคล (2548) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.49$, $\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.57$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับดวงพร จันทร์ศรี (2555) ที่ศึกษาระดับ

ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานจัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51, SD = 0.45$) เช่นเดียวกับหัตถา ศรีวงษ์ (2554) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนใน เขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.75$) จากการศึกษา อธิบายได้ว่า แม้ความต้องการ บริการด้านสุขภาพของประชาชนสูงขึ้นและ จำนวนผู้มาใช้บริการใน โรงพยาบาลมีจำนวนเพิ่มขึ้น อย่างต่อเนื่องทำให้พยาบาลมีภาระงานหนักขึ้นก็ตาม พยาบาลยังคงมีความสุขในการทำงานอยู่ใน ระดับสูง อาจเนื่องมาจาก งานวิชาชีพพยาบาลมีความมั่นคง อีกทั้งยังเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน หน่วยงานบริการสุขภาพหลายแห่งยังมีความต้องการพยาบาลเป็นอย่างสูง และพยาบาลเอง มองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ตนทำอยู่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ อีกทั้งงานที่ส่งเสริมการ ใช้สติปัญญา ทำให้พิจารณาเชิงเหตุผลตลอดเวลา ประกอบกับงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้อง กระทบกับชีวิต และคุณภาพชีวิตของบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พยาบาลจึงต้องทำงานบนพื้นฐาน ของความรับผิดชอบเชิงศีลธรรม เพื่อการทำงานอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์และเชื่อถือได้ จึงอาจเป็น เหตุผลที่ทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข ดังแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก พึงพอใจ ชอบ และ ศรัทธาในงานที่ทำ หรืออธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนมากมองวิชาชีพของตนไปในทางบวกมาก กว่าทางลบ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) และประภัสสร ฉันทศรัทธาการ (2544) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะงานของพยาบาลเป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลส่วนใหญ่ คำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางจิตใจทำให้มีความสุข มีความภาคภูมิใจ สอดคล้อง กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) ที่พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความสุขในการทำงานของพยาบาล และสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ ที่เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพโดยรวมรู้สึกว่าการทำในสิ่งที่มีคุณค่า ซึ่งมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.86$)

2.1.2 การทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกัณตวงพร จันทรศรี (2555) ที่พบว่าระดับการปฏิบัติงาน เป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก ในภาพรวม จัดอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.59, SD = 0.53$) และยังสอดคล้องกับพิสมัย แจ่มสุทธีรววัฒน์ (2549) และ กาญจนา แสนทวิ ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลทั่วไป อยู่ใน ระดับสูง ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.37, \bar{X} = 3.83, SD = 0.50$ ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายกลุ่ม อีกทั้งงาน ส่วนใหญ่ในองค์กร ไม่สามารถทำได้สำเร็จโดยบุคคลเพียงคนเดียวและกล่าวได้ว่า วิชาชีพ

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการติดต่อสื่อสาร แบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิก ทีมในการให้การดูแลผู้ป่วยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน โดยเฉพาะปัจจุบันการให้บริการด้าน สุขภาพมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงต้องการการทำงานเป็นทีมและมีสัมพันธภาพที่ดีของ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในทีม และยังคงทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพเป็นการทำงานแบบประสาน กลมกลืนและต่อเนื่องกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรสมาชิกทีมต้องมี ลักษณะการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลอุดรธานี เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เพียงแห่งเดียวในเขตบริการ สุขภาพที่ 8 ซึ่งมีพยาบาลวิชาชีพที่มีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำโครงการพัฒนาคุณภาพของหอ ผู้ป่วย และการประกันคุณภาพของโรงพยาบาล รวมทั้งการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเป็น ทีม และการบริหารการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการเห็นความสำคัญของการทำงาน เป็นทีม และเป็นกำลังสำคัญของทีมการพยาบาล รวมทั้งการพัฒนาทีมการพยาบาลให้มี ประสิทธิภาพ มีระบบการรับส่งเวร มีประชุมวางแผนในการปฏิบัติการพยาบาล มีกิจกรรมในการ ส่งเสริมสัมพันธภาพของบุคลากรในทีมงาน มีกิจกรรมที่พยาบาลวิชาชีพได้ร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการทำงานร่วมกันที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร ทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีการติดต่อสื่อสาร และมีการประสานงานที่ดีในทีมการพยาบาลและรับรู้ว่ การปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีมของพยาบาลช่วยเพิ่มสมรรถนะในการให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วย สูงขึ้น นอกจากนี้การปฏิบัติงานของทีมการพยาบาลช่วยให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จภายใต้ทรัพยากร หรืองบประมาณที่มีจำกัด ช่วยส่งเสริมให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการบริการทางการพยาบาล ผู้รับบริการ มีความพึงพอใจ พยาบาลมีอิสระในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการ ทำงาน ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจ และมีความสุขในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพจึงรับรู้ถึง ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมสูง

2.1.3 บรรยายการสังเกตการณ์ ผลการวิจัยพบว่า บรรยายการสังเกตการณ์โดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของหัทธยา ศรีวงษ์ (2554) ที่พบว่าบรรยายการสังเกตการณ์ที่ เกี่ยวต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลางมี ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.67$) อธิบายได้ว่าพยาบาลให้ความสำคัญของ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร และการ ที่จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ต้องการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าสู่องค์กร คุณภาพ และให้ได้ตามมาตรฐานตามที่องค์กรคาดหวังและตั้งเป้าหมายไว้ ด้วยความรู้สึกรับ ผิดชอบในงาน มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นไปในลักษณะเป็นมิตร ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษาของ อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) และจุฑาทิ กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่กล่าวว่า การมี

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันความอบอุ่นแก่กันและกัน มีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน ช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีในความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงมี 7 ด้าน โดยด้านการยอมรับความเสี่ยงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านโครงสร้างขององค์การและด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่า พยาบาลสามารถรับรู้ในระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง มีระบบการรายงานความเสี่ยงและการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนต่อเนื่อง รวมถึงการทบทวนแก้ไขปัญหาค่าเฉลี่ยตามระดับความรุนแรงที่เหมาะสม ทำให้พยาบาลเห็นว่าบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของหัตถยา ศรีวงษ์ (2554) และเบญจพร กิ่งบุญลาพงษ์ (2557) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้พยาบาลสามารถรับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การและด้านทิศทางการบริหารที่ดีและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ โดยมีนโยบายและเป้าหมายคือการยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง พยาบาลสามารถรับรู้และปฏิบัติได้ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดได้ในแนวทางเดียวกันทำให้พยาบาลเห็นว่าบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การและด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ส่วนค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ด้าน คือด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน และด้านการให้รางวัล อธิบายได้ว่า รูปแบบการทำงานพยาบาล ต้องผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตลอด 24 ชั่วโมง พยาบาลส่วนใหญ่ยังต้องขึ้นเวร เช้า/บ่าย/ดึก และอาจเนื่องมาจากในระบบการพิจารณาความดีความชอบยังที่บริสุทธิ์ยุติธรรมยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ตามสมรรถนะส่วนบุคคลที่ได้เริ่มมีการกำหนดในปัจจุบัน ซึ่งขัดแย้งต่อระบบอาวุโส ทำให้การประเมินดังกล่าวยังใช้เป็นเครื่องมือที่วัดค่อนข้างยาก ทำให้ผลการประเมินเกิดความไม่ชัดเจนเกิดการเปรียบเทียบความรู้สึกที่ไม่เท่าเทียมกันได้ นอกจากนี้ในปัจจุบันที่โรงพยาบาลต่าง ๆ มีนโยบายการพัฒนาและรับรองคุณภาพบริการ ส่งผลให้พยาบาลต้องรับภาระงานเพิ่มมากขึ้นในขณะที่ค่าตอบแทนคงเดิม รวมถึงนโยบายจำกัดเรื่องงบประมาณ ซึ่งจากสาเหตุดังกล่าวอาจทำให้พยาบาลไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน รู้สึกว่าการจัดสรรสวัสดิการต่าง ๆ ขาดความโปร่งใสและไม่ยุติธรรมซึ่งจะมีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจและเกิดความขัดแย้งในองค์การได้ จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้บรรยากาศองค์การของพยาบาล ด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวัฒน์ (2545) และสิริวรรณ ไพศาลวรรณ (2548) ที่

พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 การทำงานเป็นทีมสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอุตรธานีได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

ผลการศึกษา พบว่า การทำงานเป็นทีมเพียงตัวแปรเดียว ที่สามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($p < .001$) ซึ่งการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 42 อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลอุตรธานีซึ่งเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูงเพียงแห่งเดียวในเขตบริการสุขภาพที่ 8 มีเป้าหมายของการพัฒนาองค์กรอย่างชัดเจนให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในระดับประเทศ และเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และฝ่ายการพยาบาลได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทุกระดับ ให้มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ด้วยพยาบาลจะต้องมีการทำงานเป็นทีม ผลัดเปลี่ยนเวรในการทำงานเป็นทีม ตลอด 24 ชั่วโมง ดังนั้นฝ่ายการพยาบาลจึงได้มีพัฒนากระบวนการทำงานเป็นทีม มีการจัดการเรียนรู้ มีการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย และจัดการความเสี่ยง รวมทั้งระบบการประกันคุณภาพอย่างเข้มแข็ง และได้มีพัฒนาองค์ประกอบและคุณลักษณะของทีม โดยได้มีการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พยาบาลเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ได้ร้อยละ 42 ($R^2 = .42$) ซึ่งผลการศึกษานี้สอดคล้องกับดวงพร จันทศรี (2555) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานและสามารถทำนายความสุขในการทำงานได้ อธิบายได้ว่า การทำงานเป็นทีม เป็นการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดของบุคลากรทุกคนในทีม มีการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน (อัจฉรา สืบสงค์, 2540) และยังเป็นเทคนิคที่สำคัญที่จะช่วยให้หน่วยงานหรือองค์กรประสบความสำเร็จ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เป็นการนำแนวความคิดของคนมากกว่า 1 คน มาร่วมกันในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานที่ทำ ซึ่งจะก่อให้เกิดนวัตกรรมและสิ่งสร้างสรรค์ เป็นการเพิ่มผลกำไรที่ยิ่งใหญ่ มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการร่วมแสดงความคิดเห็น มีความรับผิดชอบในงานและมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่น เป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข จากการศึกษาของแคมเปียน (Campion, 1996) พบว่า การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมร่วมกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน

ส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานตามมาวูดค็อก (Woodcock, 1989) กล่าวว่า การสร้างทีมงาน เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการพัฒนาบุคคลที่มาปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประสานงานสอดคล้องกัน มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน โดยที่สมาชิกในกลุ่มจะใช้ความสามารถส่วนตัว และทักษะความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ทางสายงานของตนเพื่อสนับสนุนให้ผลงานของกลุ่มสำเร็จตรงเป้าหมาย ทั้งนี้สมาชิกจะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี มีความพึงพอใจในการทำงาน ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ตรงกับการทำงานเป็นทีมตามแนวคิดของโรมิก (Romig, 1996) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมนเนียน (Manion, 2003) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในที่ทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นส่วนประกอบหลักของการทำงานเป็นทีม (พิสมัย สุภัทรานนท์, 2538) สอดคล้องกับโรบบิน (Robbin, 1998) ศึกษาพบว่า ผลที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมร่วมกันของสมาชิกจะก่อให้เกิดผลดีต่าง ๆ หลายประการ คือ เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มผลผลิตของงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ยอมรับเป้าหมายของการทำงานมีการติดต่อสื่อสารกันเพิ่มมากขึ้น เพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่นเดียวกับคอร์เนอร์ วิทซ์ เบนเกล และกอร์ทซ์ (Komer, Wirtz, Bengel and Goritz, 2015) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมแบบมืออาชีพในการดูแลผู้ป่วย นั้น เป็นการดูแลแบบสหสาขาวิชาชีพ ดังนั้นบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมต้องดี การมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากร มีการตัดสินใจร่วมกัน การประสานงานกัน การสื่อสารเพื่อความเข้าใจ และให้ความร่วมมือ ทีมต้องมีความเคารพซึ่งกัน และกัน เพื่อช่วยกันแก้ไขปัญหาทางสุขภาพและสังคมร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

อย่างไรก็ตามส่วนที่เหลือร้อยละ 58 ไม่สามารถอธิบายได้จากการศึกษาในครั้งนี้ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ามีตัวแปรอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในขณะที่บรรยากาศองค์การไม่สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อาจเนื่องจากว่าการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กันสูง ($r = 0.838, p < .001$) พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ถึงการทำงานเป็นทีมสูงก็จะรับรู้ว่ามีบรรยากาศองค์การที่ดีด้วยเช่นเดียวกัน

3. ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1.1 ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารขององค์กร ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีสำหรับบุคลากรและการทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

2.1.2 ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางแก่ผู้บริหารทางการแพทย์ในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน

2.1.3 ผลการวิจัยนี้ช่วยผู้บริหารทางการแพทย์ตระหนักถึงความสำคัญของความสุขในการทำงาน การประเมินความสุขในการทำงาน และการเสริมสร้างความสุขในการทำงานแก่พยาบาลทุกระดับ โดยการสนับสนุนจากองค์กร

2.1.4 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอุดรธานี การทำงานเป็นทีมทางการแพทย์ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด แม้ว่าหน่วยงานจะมีปัญหาอัตรากำลังไม่เพียงพอ ผู้บริหารการพยาบาลควรส่งเสริมการพัฒนาทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีการประชุมระดมสมอง และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ รวมทั้งมีส่วนในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้จริง และไม่ซ้ำซ้อน การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยแก้ไขปัญหาที่พบในการทำงานช่วยให้พยาบาลมีแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นแนวทาง ทำให้เกิดการดำเนินงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิผลมากขึ้น

2.1.5 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 แต่ไม่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลได้ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความเป็นเอกลักษณะของงาน การสนับสนุนขององค์กร และด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาล และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน น้อยกว่าทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพยาบาลด้วย ผู้บริหารควรปรับปรุงในด้าน ความเป็นเอกลักษณะของงาน การสนับสนุนขององค์กร และด้านการให้รางวัลให้เกิดความเหมาะสม บริสุทธิ ยุติธรรม และ

สอดคล้องกับงานมากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน เกิดความรักและสามัคคีของคนในองค์กรส่งผลให้เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มตัวแปรอื่นๆที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิตะดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 เช่น ลักษณะงาน ความเครียด ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การสนับสนุนทางสังคม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พฤติกรรมผู้นำ เป็นต้น

2.2.2 ควรจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้พยาบาลทุกระดับในองค์กรพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการสร้างความสุขและมีทัศนคติที่ดีต่องานที่จะให้มีความสุขในการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุขต่อไป

2.2.3 เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป ควรศึกษาวิจัยซ้ำ เพื่อประเมินระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลให้มากยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กองการพยาบาล. (2539). *คู่มือการจัดบริการพยาบาลจากหลักการสู่การปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัลยา สุทธกิจไพบูลย์. (2556). *ผลของรูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมทางการพยาบาลตามแนวคิดของโรมิกต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตน สภาพแวดล้อมในงาน กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล เอกชน เขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์. (2555). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 20 (5), 379-389.
- จงจิตร เลิศวิบูลย์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จินตนา รักเสรีจินดา. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จีราภา ปัญญาอำพล. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ชัยเสถียร พรหมศรี. (2553). *ความสุขในที่ทำงาน*. ค้นคืน เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2557

จาก <http://www.bu.ca.th/knowledgecenter>

ซัท เมือง โคตร. (2550). *ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร*

สาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญา

สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ชลิดา สรมณี. (2549). ผู้บริหารและผู้นำองค์กร. *วารสารรามคำแหง*, 23(1), 139-145.

ชุตติกาญจน์ เปาทุย. (2553). *ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล : กรณีศึกษา*

โรงพยาบาลศิริราช. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์").

มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

จิตาธิย์ ยงค์ประวัตติ. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มวัยและสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดใจในการ*

ทำงานกับความสุขในการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์").

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2546). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ*. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.

ณัฐนันท์ ดนุพิทักษ์. (2543). *ลักษณะการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา*

ตามความเห็นของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา

เขตการศึกษา 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์").

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, นครนายก.

ดวงพร จันทศรี. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างรู้คุณค่าในตน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ*

และการทำงานเป็นทีมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์

ภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์").

มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ดวงจิตต์ เทพวงษ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน*

ของพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา.

(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์").

มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ทิสนา เขมมณี. (2537). *กลุ่มสัมพันธ์เพื่อการทำงานเป็นทีมและการจัดการเรียนการสอนเป็นทีม*

สำหรับนักศึกษาพยาบาล. (คุษุณิพนธ์การศึกษาคุษุณิบัณฑิต "ไม่ได้ตีพิมพ์").

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพฯ.

- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ Organization Behavior*. กรุงเทพฯ:
ไทยวัฒนาพานิชการพิมพ์.
- ชร สุนทรายุทธ. (2553). *การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นุชรี อาบสุวรรณ. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นภัชชลด รอดเที่ยง. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). *ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ขอนแก่น.
- เบญจพร ก้องบุญยาพงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัย: แนวทางปฏิบัติสู่ความสำเร็จ*. กรุงเทพฯ:
ยูเออนไออินเตอร์มีเดีย.
- ประพนธ์ ศาสกุลยี่ด. (2549). *ความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace)*. ค้นคืนเมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2558 จาก <http://www.vcharkarn.com>.
- ประคอง วรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง สุกนชจิตต์. (2551). *การทำงานเป็นทีม. บทความทางวิชาการ*, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ประภัสสร นันทศรีททาการ. (2544). *การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

- ปิตินา ฉายโอกาส. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความเข้มแข็งในการมองโลก การสนับสนุนทางสังคมกับความสุขสมบูรณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- เปรมวดี คฤหเดช. (2540). *การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีม สำหรับนักศึกษาพยาบาล. (วิทยานิพนธ์การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, กรุงเทพฯ.*
- ปรางทิพย์ อู่ระรัตน์. (2541). *การบริหารทางการพยาบาล Nursing Management. กรุงเทพฯ:บุญศิริการพิมพ์.*
- ปรีดาภรณ์ สีปากดี และคณะ. (2556) *การศึกษาพฤติกรรมในวิถีชีวิตประจำวันเพื่อการดำรงภาวะ สุขภาพของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล กิจกรรมในวิถีชีวิตประจำวันของบุคลากรฝ่ายการ พยาบาล โรงพยาบาลศิริราช คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารพฤติกรรม ศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 5 (1), 31-35.*
- พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. (2549). *ความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, (ฉบับพิเศษ), 36-45.*
- พนิดา รัตนไพโรจน์. (2542). *ผลของการใช้โปรแกรมการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อการรับรู้ผลที่ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและเจตคติต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกทีมการพยาบาล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- พนิดา คະชา. (2550). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ศูนย์ในเขตภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.*
- พิสมัย สุภัทรานนท์. (2538). *บริหารเวลา บริหารทีมงาน. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.*
- พิสมัย แจ่มสุทธิวรรณ. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน พฤติกรรมการ แสดงออกที่เหมาะสมกับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*

- พรรณนิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลในมหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลางโรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. (การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พาริดา อิบราฮิม. (2542). สารระเหยการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ: สมเจริญพาณิชย์.
- ภัทรภรณ์ สุกาญจนภรณ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน ทักษะคติต่อวิชาชีพ ทักษะคติต่อผู้ป่วย ความผูกพันต่อองค์กรและบรรยากาศองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลตึกผ่าตัดและตรวจโรคอุบัติเหตุโรงพยาบาลศิริราช. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ.
- มัลลิกา วิชชุกริงกรัตต์. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- มณีนรัตน์ พากเพียร. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม ต่อการจัดการคุณภาพ โดยองค์รวมของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองคุณภาพ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัตติกรณ์ มูลเครือคำ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสภาพแวดล้อมในการทำงานและความสุขในการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 10. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ลดาวัลย์ รวมเมฆ. (2544). ผู้บริหารการพยาบาล: บรรยากาศที่เป็นสุขในงานบริการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 13(1), 17 - 23.

- ลักพงษ์ โกษาแสง. (2553). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา อำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. (งานนิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ลักขมี สุดดี. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- วารารณ์ ตระกูลสถิตย์. (2549). ธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์. ค้นคืน เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2557 จาก <http://www.kmutt.ac.th/organization/ssc334/asset1.html>.
- วาสิฎฐี ภูมิพงษ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศุภวิทย์ เจริญผล. (2543). บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ จังหวัดขอนแก่น. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศศิรินทร์ หล้านามวงศ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวัฒน์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม บรรยากาศองค์กร กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. (2551). ความสุขในการทำงาน. กรุงเทพฯ: สมาคมการจัดการงานบุคคล.

- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2555). *โครงสร้างหน่วยงานในราชการส่วนภูมิภาค*.
 สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.ที่ สช 0201.032/ว 28 ลงวันที่ 31
 มกราคม 2555. [ม.ป.ท. : ม.ป.พ.] (เอกสารอัครำเนา).
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2549). *มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ*.
 กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานรัฐมนตรี. (2555).
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11. ค้นคืนเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2557
 จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*.
 กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2546). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: บรรณกิจการพิมพ์.
- สุนันทา เลานันท์. (2549). *การพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: ดี ดี บুকส์โตร์.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2549). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สิริวรรณ ไพลาลวรรณ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศกับความพึงพอใจในงาน
 ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชจังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์
 ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
 มหาสารคาม.
- สุจิตต์ ปุละคะนันท์. (2541). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมและการนำความรู้ที่
 ได้รับการฝึกอบรมทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพไปใช้: กรณีศึกษาบริษัทปิโตรเคมี
 แห่งชาติ จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
 ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- หทัย ศรีวงษ์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสามารถในการทำงาน และ
 บรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน
 โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
 ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรุณี ไพลาลพานิชย์กุล. (2544). *การพัฒนาเครื่องมือประเมินบรรยากาศองค์การ ในกลุ่มการ
 พยาบาล*. นนทบุรี: กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.

- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน
บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์
เขตภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2530). *ทฤษฎีองค์การในการบริหารและพัฒนาองค์การ*. นนทบุรี:
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อัจฉริช อวยยะพัฒน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานบรรยากาศจิตวิทยาในการทำงาน
กับความสุขในการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต).
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- อัจฉรา สืบสังข์. (2540). *ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการ
พยาบาล*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- Brown, W. & Moberg, D. (1980). *Organization theory and management: A macro approach*.
New York: Wiley & Sons.
- Campion, M. A., Peper, E. M., & Medsker, G. J. (1996). Relation between work team
Characteristics and effectiveness: A replication and extension. *Personal Psychology*,
49(2), 429-452.
- Davis, K. (1981). *Human behavior at work: Organization behavior*. New York: McGraw - Hill.
- Diener, E., Christie, N. S., & Richard, E. L., (2003). The evolving concept of subjective wellbeing:
the multifaceted nature of happiness. *Psychological Department*, 15, 187 - 219.
- Diener, E., & Oishi, S. (2004). *Are Scandinavians happier than Asians: Issues in comparing
nations on subjective well-being*. Retrived October 10, 2014, from
<http://www.psych.uiuc.edu/~ediener/hottopic/diener-Oishi.pdf>.
- Dubrin, A. J. (1973). *Foundation of organization behavior*. New York: Pergamon Press.
- De Bono, E. (1978). *Opportunitie: A Handbook for Business Opportunity Search*. London:
Billing & Sons.
- Farley, M. J.(1989). Assessing communication in organization. *JOHN*, 19, 12.
- Gibson, J. L. (2000). *Organizations Behavior*. Boston: Irwin.

- Hettler, B. (1980). Wellness promotion on a university campus. *The Journal of Health Promotion and Maintenance*, 3(8), 77 - 95.
- James, L. R., & Jones, A. P. (1974). Organizations climate. *Psychological Bulletin*, 81, 1096 -1112.
- Korner, M. Wirtz, M. A., Bengel, J. & Goritz, A. S. (2015). Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams. *BMC Health Services Research*. 15:243
- Kotter, J. P. (1978). *Organizations dynamic: Diagnosis and intervention*. Massachusetts: Addison Wesley.
- Litwin, G. W., & Stringer, J. R. A. (1968). *Motivative and organization climate*. Boston: Harvard university graduate school of business.
- Likert, R. (1976). *New Patterns of Management*. New York: McGraw - Hill.
- Lutterbie, S., & Pryce-Jones, J. (2013). Measuring happiness at work. *Assessment and Development Matters Vol. 5 No. 2 Summer*: 13-16
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: N. J. Van Nostrand.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive work place. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652 - 655.
- McGreger, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw - Hill Book.
- Munro, B.H. (2001). *Statistical methods for health care research*. Philadelphia : Lippincott.
- Newell, P. C. (1978). Genetics of the cellular slime molds. *Annual Review of Genetics*, 12, 69 - 93.
- O'Brien,R.M.(2007). A caution regarding rules of thumb for variance inflation factor. *Quality and Quantity*, 41(5), 673.
- Robbins,P.S. (2005). *Organizational behavior, international*. Retrieved August 3,2014 from <http://nursingworld.org>.
- Romig,D.A. (1996). *Breakthrough teamwork: Outstanding result structure teamwork*. Chicago: Irwin.
- Rehdanz, K. & Maddison, D. (2005). Analysis climate and happiness. *Ecological Economics*, 52, 111 - 125.
- Szilagyi, A. D., & Marc, J. W. (1980). *Organizational behavior and performance*. California: Goodyear Publishing Company.

Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). *Motivation and work behavior*. New York:
Mc. Graw-Hill.

Tappen, R. M. (1989). *Nursing leadership and management: Concept and Practice*.
Philadelphia: F.A. Davis.

Woodcock, M., & Francis, D. (1989). *Team building strategy*. Worcester, Great Britain: Gower.

Werther, W. B., & Davis, K. (1982). *Personal management and human resource*.
Tokyo: Mc. Graw - Hill.





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สังกัด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อภิรดี นันทศุภวัฒน์	อาจารย์ประจำกลุ่มวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักวิชาพยาบาลศาสตร์คณะ พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาจารย์ ดร. พิชญ์สินี มงคลศิริ	อาจารย์ ภาควิชาการพยาบาลพื้นฐานและ พัฒนาวิชาชีพ วิทยาลัยพยาบาลบรมราช ชนนีอุตรธานี
อาจารย์ ดร. กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราช ชนนีอุตรธานี กลุ่มงานวิจัยและพัฒนา
อาจารย์จริยา มงคลสวัสดิ์	หัวหน้าฝ่ายบริหาร และอาจารย์ ภาควิชาการ พยาบาลพื้นฐานและพัฒนาวิชาชีพ มหาวิทยาลัยราชธานี วิทยาเขตอุตรธานี
นางสาวสมศรี ศักดิ์สง่าวงษ์	หัวหน้างานแผนกศัลยกรรม รพ.อุตรธานี

ที่ ศธ 0522.26/ว 1079



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กันยายน 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.อภิรดี นันทศุภวัฒน์

ด้วย นางนฤมล ล้อประเสริฐ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัย
ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตตรวจราชการ กระทรวง
สาธารณสุขที่ 8” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่
ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์มล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 084-027-1878 (นางนฤมล ล้อประเสริฐ)

ที่ ศธ 0522.26/ว 1๐๖๑



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กันยายน 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.พิชญ์สินี มงคลศิริ

ด้วย นางนฤมล ล้อประเสริฐ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 8” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 084-027-1878 (นางนฤมล ล้อประเสริฐ)

ที่ ศธ 0522.26/ว 1403



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กมลทิพย์ ตั้งหลักมันคง

ด้วย นางนฤมล ล้อประเสริฐ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัย
ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตตรวจราชการ กระทรวง
สาธารณสุขที่ 8” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่
ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 084-027-1878 (นางนฤมล ล้อประเสริฐ)

ที่ ศธ 0522.26/ว 1403



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

17 พฤศจิกายน 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน อาจารย์จริยา มงคลสวัสดิ์

ด้วย นางนฤมล ล้อประเสริฐ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัย
ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตตรวจราชการ กระทรวง
สาธารณสุขที่ 8” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่
ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทรศัพท์ 0-2504-8036-7

โทรสาร 0-2503-2620

โทร. 084-027-1878 (นางนฤมล ล้อประเสริฐ)

ที่ ศธ 0522.26/ว 1079



สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กันยายน 2558

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์สมศรี ศักดิ์สว่างวงศ์

ด้วย นางนฤมล ล้อประเสริฐ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัย
ที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตตรวจราชการ กระทรวง
สาธารณสุขที่ 8” โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่
ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในกรณีนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และ
ประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการทำ
วิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาทิทัศกุล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทร. 084-027-1878 (นางนฤมล ล้อประเสริฐ)



ภาคผนวก ข
เอกสารรับรองการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ โรงพยาบาลอุดรธานี
ที่ BR ๐๐๓๖.๑๐๒/๒๕๕๓ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๓

เรื่อง ตอบรับการขอรับการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน คุณณมล อ้อประเสริฐ

ความเป็นมา ตามที่ท่านได้ส่งเอกสารการขอรับการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การศึกษาวิจัยเรื่อง " ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศศิธรุณี ระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ ๘ : Factors Affecting Happiness in the Workplace of Registered Nurses at Excellence Center Hospital, Public Health Inspection Region 8, Ministry of Public Health "

ข้อพิจารณา คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลอุดรธานี ตอบรับเอกสารการขอรับการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๓ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จำนวน ๓ ชุด
ในมนุษย์ โรงพยาบาลอุดรธานี
๒. ใ้กรว่าวิจัยพร้อมประวัติและความรู้ความชำนาญของนักวิจัย จำนวน ๓ ชุด
๓. หนังสือรับรองการอนุมัติค่าใช้จ่ายโครงการวิจัย จากคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน ๓ ชุด
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
๔. แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง " ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศศิธรุณีระดับสูง
เขตบริการสุขภาพ ที่ ๘ "

ข้อเสนอ จึงเรียนมาเพื่อทราบและยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) แนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP) และดำเนินการศึกษาให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในคนโรงพยาบาลอุดรธานี อย่างเคร่งครัด โดยยึดถือตามโครงการวิจัยฉบับภาษาไทย และให้รายงานเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

(นางสาวสุกัญญา กัญหาลักษณ์)

นายแพทย์เชิษฐาญ

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลอุดรธานี



เลขที่รับรองEC ที่ ๕ /๒๕๕๖

โรงพยาบาลอุตรธานี
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศศิธรุณี
ระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ ๘ : Factors Affecting Happiness in the
Workplace of Registered Nurses at Excellence Center Hospital,
Public Health Inspection Region 8, Ministry of Public Health

ผู้วิจัย นางนฤมล สือประเสริฐ
กลุ่มงานคหกรรม โรงพยาบาลอุตรธานี

สำหรับเอกสาร :

๑. แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โรงพยาบาลอุตรธานี
๒. โครงร่างวิจัยหรือประวัติและความรู้ความชำนาญของนักวิจัย
๓. หนังสือรับรองการอนุมัติเค้าโครงวิจัย จากคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุตรดิตถ์
๔. แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง " ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศศิธรุณีระดับสูงเขตบริการสุขภาพ ที่ ๘ "

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลอุตรธานี โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม
คำประกาศเฮลซิงกิ(declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP) โดย
ขอให้รายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยทุก ๑๒ เดือน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

(นางสาวสุกัญญา กิยสิทธิ์)

นายแพทย์เชี่ยวชาญ

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลอุตรธานี

วันหมดอายุ : ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐

โรงพยาบาลอุตรธานี

๓๓ ถ.พาราณสีม ค.หมากแข้ง อ.เมือง จ.อุตรธานี

โทร (๐๔๒)๒๕๕๕๕๕ ต่อ ๓๕๕๕ , โทรสาร (๐๔๒)๒๕๕๕๕๕



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ โรงพยาบาลอุดรธานี
ที่ อค ๐๐๓๒.๑๐๒/๒๕๕๑ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ตอบรับการขอรับการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน คุณณฤต ลือประเสริฐ

ความเป็นมา ตามที่ท่านได้ส่งเอกสารการขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การศึกษาวิจัยเรื่อง " ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศัลยกรรม ระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ ๘ : Factors Affecting Happiness in the Workplace of Registered Nurses at Excellence Center Hospital, Public Health Inspection Region 8, Ministry of Public Health "

ข้อพิจารณา คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลอุดรธานี ตอบรับเอกสารการขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย จำนวน ๓ ชุด
ในมนุษย์ โรงพยาบาลอุดรธานี
๒. ใบบันทึกประวัติและความรู้ความชำนาญของนักวิจัย จำนวน ๓ ชุด
๓. หนังสือรับรองการอนุมัติใบบันทึกประวัติ จากคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน ๓ ชุด
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
๔. แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง " ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศัลยกรรมระดับสูง
เขตบริการสุขภาพ ที่ ๘ " จำนวน ๓ ชุด

ข้อเสนอ จึงเรียนมาเพื่อทราบและยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) แนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP) และดำเนินการศึกษาให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในคนโรงพยาบาลอุดรธานี อย่างเคร่งครัด โดยยึดถือตามใบบันทึกประวัติ โดยยึดถือตามใบบันทึกประวัติ และให้รายงานเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

(นางสาวสุวิญญา กัญหาลักษณ์)

นายแพทย์เชิษฐาชาญ

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลอุดรธานี



เลขที่รับรองEC ที่ ๕ /๒๕๕๙

โรงพยาบาลอุตรธานี
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศัลยกรรม
ระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ ๘ : Factors Affecting Happiness in the
Workplace of Registered Nurses at Excellence Center Hospital,
Public Health Inspection Region 8, Ministry of Public Health

ผู้วิจัย นางนฤมล ทวีประเสริฐ
กลุ่มงานคัลยกรรม โรงพยาบาลอุตรธานี

สำหรับเอกสาร :

๑. แบบเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โรงพยาบาลอุตรธานี
๒. โครร่างวิจัยพร้อมประวัติและความรู้ความชำนาญของนักวิจัย
๓. หนังสือรับรองการอนุมัติในคำโครงการวิจัย จากคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุตรดิตถ์
๔. แบบสอบถามงานวิจัย เรื่อง " ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศัลยกรรมระดับสูงเขตบริการสุขภาพ ที่ ๘ "

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โรงพยาบาลอุตรธานี โดยยึดหลักเกณฑ์ตาม
คำประกาศเฮลซิงกิ(declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP) โดย
ขอให้รายงานความก้าวหน้าของโครงการวิจัยทุก ๑๒ เดือน

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นางสาวสุกัญญา กัญหิกลี)

นายแพทย์เจียรราชู

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลอุตรธานี

วันหมดอายุ : ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐

โรงพยาบาลอุตรธานี

๓๓ อ.เพาะนิคม ต.หมากแข้ง อ.เมือง จ.อุตรธานี

โทร (๐๔๒)๒๕๕๕๕๕ หรือ ๓๕๕๙ , โทรสาร (๐๔๒)๒๕๓๗๕๕



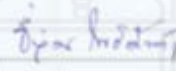
สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
 ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120
 โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096
 School of Nursing, SukhothaiThammathirat Open University
 Bangpood, Pakkred, Nonthaburi 11120
 Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5048096


**เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**

เลขที่ 3๐

ชื่อโครงการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติย
 ภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8
 เลขที่โครงการ/รหัส ID 2565100050
 ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางณัฐส ถ้อยประเสริฐ
 ที่ทำงาน โรงพยาบาลอุตรธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุตรธานี

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าว ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม
 การวิจัยในมนุษย์ สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม 
 (อาจารย์ ดร. ชินฉัตร โพธิ์ศัพท์สูง)
 กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม 
 (รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์อง)
 ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่ 3๐ มีนาคม 25๖7

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



ที่ ศอ 0522.26/ 433

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์
ตำบลบางซุด อำเภอบางกรัณ
จังหวัดนนทบุรี 11120

30 มีนาคม 2559

เรื่อง ขออนุมัติทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการพยาบาลสกลนคร


สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม 30 ชุด

ด้วย นางณมล อี้อประเสริฐ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์ ได้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศัลยกรรมระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เปรมฤทัย น้อยหมื่นไวย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอยู่ระหว่างการดำเนินการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขออนุมัติให้นักศึกษาดังกล่าวใช้เครื่องมือการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสกลนคร จำนวน 30 ราย ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้ประสานงาน วัน เวลา ในการทดลองเครื่องมือต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


 (รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
 ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
โทรศัพท์ 0-2504-8036-7
โทรสาร 0-2503-2620
โทรศัพท์ 084-0271878 (นางณมล อี้อประเสริฐ)

ใบยินยอมด้วยความสมัครใจ

การวิจัยเรื่อง **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิ**
ระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย อันตรายหรืออาการที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัยหรือจากยาที่ใช้ รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด และมีความเข้าใจดีแล้ว

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่างๆที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น จนข้าพเจ้าพอใจ

ข้าพเจ้ามีสิทธิ์ที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมใน โครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และเข้าร่วม โครงการวิจัยนี้โดยสมัครใจและการบอกเลิกการเข้าร่วมวิจัยนี้ จะไม่มีผลต่อการรักษาโรคที่ข้าพเจ้า พึ่งได้รับต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับและจะเปิดเผยได้ เฉพาะในรูปที่เป็นสรุปผลการวิจัย หรือการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุน และกำกับดูแลการวิจัย

ผู้วิจัยรับรองว่าหากเกิดอันตรายใดๆจากการวิจัยดังกล่าว ข้าพเจ้าจะได้รับการ รักษาพยาบาลโดยไม่คิดมูลค่า และจะได้รับการชดเชยรายได้ที่สูญเสียไประหว่างการรักษาพยาบาล ดังกล่าวตลอดจนเงินทดแทนความพิการที่อาจเกิดขึ้น และรายละเอียดเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล หรือเงินชดเชยดังกล่าว

ข้าพเจ้า สามารถติดต่อได้ตลอด 24 ชั่วโมง ที่ เบอร์โทรศัพท์ 084-0271878 โดยบุคคลที่ รับผิดชอบเรื่องนี้คือ นางนฤมล ล้อประเสริฐ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ตึกศัลยกรรมอุบัติเหตุ โรงพยาบาลอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบ ยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

ลงนาม.....พยาน

ลงนาม.....พยาน

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเลขที่

แบบสอบถาม

เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ระดับความสุขในชีวิต ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในชีวิต และเพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความสุขในชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8

3. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน 25 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม จำนวน 26 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ จำนวน 39 ข้อ

4. เมื่อท่านทำแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว กรุณาส่งคืนหัวหน้าห่อผู้ปวยศัลยกรรมอุบัติเหตุ ภายใน 1 สัปดาห์หลังได้รับแบบสอบถาม

เพื่อให้การศึกษาวิจัยครั้งนี้สำเร็จและมีความสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ด้วยความคิดเห็นตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการพยาบาลได้ดียิ่งขึ้น การเสนอผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวมคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่มีผลใดๆต่อท่านทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

.....

(นางนฤมล สือประเสริฐ)

นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรการบริหารการพยาบาล
สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความ

สำหรับผู้วิจัย

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (เศษมากกว่า 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี) Age ()
2. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยปัจจุบัน.....ปี
(เศษมากกว่า 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี) Time ()
3. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี (เศษมากกว่า 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี) Long ()
4. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่ในหอผู้ป่วย Unit ()

<input type="checkbox"/> 1.แผนกงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	<input type="checkbox"/> 2.แผนกงานผู้ป่วยนอก
<input type="checkbox"/> 3.แผนกงานผู้ป่วยหนัก	<input type="checkbox"/> 4.แผนกงานห้องผ่าตัด
<input type="checkbox"/> 5.แผนกงานวิสัญญี	<input type="checkbox"/> 6.แผนกงานอายุรกรรม
<input type="checkbox"/> 7.แผนกงานศัลยกรรม	<input type="checkbox"/> 8.แผนกงานสูติ-นรีเวชกรรม
<input type="checkbox"/> 9.แผนกงานห้องคลอด	<input type="checkbox"/> 10.แผนกงานกุมารเวชกรรม
<input type="checkbox"/> 11.แผนกงานออร์โธปิดิกส์	<input type="checkbox"/> 12.แผนกงานหู คอ จมูก
5. สถานภาพสมรส Status ()

<input type="checkbox"/> 1.โสด	<input type="checkbox"/> 2.คู่	<input type="checkbox"/> 3.หม้าย /หย่า/แยกกันอยู่
--------------------------------	--------------------------------	---
6. สถานภาพการทำงาน Status work ()

<input type="checkbox"/> 1. เฉพาะวัน/เวลาราชการ	<input type="checkbox"/> 2. ขึ้นเวร เข้า/ป่วย/ดึก
---	---
7. วุฒิการศึกษาสูงสุด Edu ()

<input type="checkbox"/> 1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> 2.ปริญญาโท หรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> 3.ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> 2.อื่นๆ.....
8. รายได้เฉลี่ย/เดือน (เงินเดือน+ ค่าเวร+ ค่า OT+ รายได้อื่นๆจากวิชาชีพพยาบาล) Income 1()

<input type="checkbox"/> 1.น้อยกว่า 20,000 บาท	<input type="checkbox"/> 2. 20,001- 30,000 บาท
<input type="checkbox"/> 3.30,001 – 40,000 บาท	<input type="checkbox"/> 4.40,001 – 50,000 บาท
<input type="checkbox"/> 5.มากกว่า 50,001 บาท	
9. รายได้ของท่าน มีความเพียงพอกับรายจ่าย Income 2()

<input type="checkbox"/> 1.พอใช้และเหลือเก็บ	<input type="checkbox"/> 2.พอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ	<input type="checkbox"/> 3.ไม่พอใช้และเป็นหนี้
--	---	--

10. ภาวะสุขภาพในปัจจุบันของท่าน

Health ()

 1 แข็งแรงดี 2 ไม่ค่อยแข็งแรง
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นแบบวัดระดับความสุขในการทำงาน ขอให้ท่านพิจารณาในแต่ละข้อ และใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบขวามือหลังข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยคำตอบจะมี 5 ตัวเลือก ซึ่งพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก

คะแนน 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
1	ท่านอยากแนะนำให้เพื่อนหรือคนรู้จักมาทำงานในโรงพยาบาลที่ท่านทำงานอยู่						
2	ท่านมีความต้องการที่จะออกจากงานที่ท่านทำอยู่						
3	ท่านรู้สึกกำลังทำในสิ่งที่มีคุณค่า						
4	ท่านเชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ของผู้นำในองค์กรของท่าน						
5	ท่านรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน						
6	ท่านชอบงานที่ท่านทำอยู่						
7	ท่านสามารถนำเสนอองค์กรถึงสิ่งที่ต้องการหรือสำคัญต่อท่านได้						

8	งานที่ทำอยู่ตรงต่อความคาดหวังของท่านที่มีตั้งแต่ก่อนเข้ามาทำงาน						
---	---	--	--	--	--	--	--

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
9	ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานพยาบาล						
10	วัฒนธรรมองค์กรของท่านคำนึงถึงความยุติธรรม						
11	ส่วนใหญ่ท่านมีอารมณ์ดี และสนุกกับงานที่ทำ						
12	ท่านรู้สึกมีความสุขในการทำงานเนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวม						
13	ท่านมีความพอใจในค่านิยมที่องค์กรของท่านยึดถือ						
14	ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานเต็มศักยภาพของท่าน						
15	ผู้ใช้บริการและผู้ร่วมงานของท่านชื่นชมในการทำงานของท่าน						
16	ท่านคิดว่าองค์กร รับผิดชอบและสนใจความคิดเห็นของท่าน						
17	หัวหน้างานของท่านให้การยอมรับนับถือท่าน						
18	ท่านมีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จลุล่วง						
19	ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถควบคุมภารกิจของงานประจำที่ทำอยู่ได้						
20	ท่านชอบเพื่อนร่วมงาน						

21	เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือท่าน						
----	-------------------------------------	--	--	--	--	--	--

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
22	ท่านสามารถทำงานได้เสร็จทันเวลา						
23	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันไม่มั่นคง						
24	ท่านคิดว่าท่านเป็นคนที่มีความมีประสิทธิภาพ						
25	ท่านสามารถปรับตัวได้ดีเมื่อต้องเผชิญกับความยุ่งยากในการทำงาน						



ตอนที่ 3 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบขวามือหลังข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยคำตอบจะมี 5 ตัวเลือก ซึ่งพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
คะแนน 3 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
คะแนน 1 หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	1) บรรยากาศในการทำงาน						
1	ท่านสามารถมอบหมายงาน หรือขอร้องให้เพื่อนร่วมงาน ทำงานแทนท่านได้						
2	หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่าน มีความเป็นกันเองกับท่าน						
3	บรรยากาศในห้องทำงานของท่าน เอื้อต่อการทำงาน						
4	หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน						
	2) การร่วมมือ						
5	เพื่อนร่วมงานมีการซักถามเมื่อมีข้อสงสัยหรือไม่ เข้าใจงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม						

6	เพื่อนร่วมงานของท่านมีการวางแผนร่วมกันในการปฏิบัติงาน						
7	ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและนำมาพิจารณาใช้ในการปรับปรุงการทำงานเสมอ						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
8	เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น						
	3) การประสานงาน						
9	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน						
10	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการทำงานในหน่วยงานอย่างชัดเจน						
11	การประชุมปรึกษากันในหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น						
12	ภายในหน่วยงานมีการปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง						
	4) การมีเป้าหมายเดียวกัน						
13	เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน						
14	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับเป้าหมายของทีมงานมากกว่าส่วนตัวมากกว่าส่วนตัว						
15	เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจทิศทางการทำงานที่ชัดเจน						
16	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ						
17	เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น						

	5) การเป็นที่ยอมรับนับถือ							
18	เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับความรู้ความสามารถของกันและกัน							
19	เพื่อนร่วมงานของท่านมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน							
ชื่อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย	
		1	2	3	4	5		
20	เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน							
21	เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ							
22	เพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติซึ่งกันและกัน							
	6) การติดต่อสื่อสาร							
23	การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในหน่วยงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย							
24	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างสม่ำเสมอ							
25	มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาหรือป้องกันปัญหาในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ							
26	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย							

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง แบบสอบถามบรรยากาศองค์กรนี้เป็นแบบวัดความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์กรในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 31 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบขวามือหลังข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยคำตอบจะมี 5 ตัวเลือก ซึ่งพิจารณาตามเกณฑ์ดังนี้

- คะแนน 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
 คะแนน 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
 คะแนน 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
 คะแนน 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
 คะแนน 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	1) โครงสร้างองค์กร						
1	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายของงานไว้อย่างชัดเจน						
2	หน่วยงานของท่านจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน						
3	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน						
4	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน						
5	หน่วยงานของท่านมีกลไกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรทุกคน						

	2) ความรับผิดชอบ						
6	เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความรับผิดชอบในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
	1) โครงสร้างองค์กร						
7	ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร						
8	ผลงานในความรับผิดชอบของท่านส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน						
9	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย						
	3) การให้รางวัล						
10	ผู้บังคับบัญชานับสนุนให้บุคลากรเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม						
11	การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น ความรู้ ความสามารถและผลปฏิบัติงานที่ชัดเจน						
12	ท่านยอมรับวิธีการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงาน						
13	นอกเหนือจากการพิจารณาความดีความชอบแล้วผู้บังคับบัญชาให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จ เช่น สร้างนวัตกรรม มีงานวิจัย เป็นต้น						
	4) การยอมรับความเสี่ยงในงาน						
14	ท่านมีส่วนร่วมในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ						

15	หน่วยงานของท่านมีการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในโรงพยาบาล						
16	หน่วยงานของท่านมีระบบในการจัดการข้อร้องเรียนต่างๆอย่างเหมาะสม						

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
17	งานในหน้าที่ของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูง						
	5) ความอบอุ่นในองค์กร						
18	ผู้ร่วมงานทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม						
19	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงาน						
20	ทุกคนในหน่วยงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน						
21	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเสมอ						
	6) การสนับสนุนขององค์กร						
22	ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างเต็มที่						
23	ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา						
24	ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
25	ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ						
26	การปรับตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานของท่านจะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติอย่างเหมาะสม						

	7) มาตรฐานการปฏิบัติงาน						
27	บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานเพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพตามเป้าหมาย						
28	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุง แนะนำ และมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ						
ชื่อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		1	2	3	4	5	
29	บุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ						
30	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน						
	8) การแก้ไขความขัดแย้ง						
31	เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ						
32	ผู้บังคับบัญชาลดความขัดแย้งโดยใช้การประชุมปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน						
33	ผู้บังคับบัญชาแก้ไขความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม						
34	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรทุกระดับจะร่วมกันค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหา						
	9) ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน						
35	งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง						
36	ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงานของท่านมีความสมดุลกัน						
37	งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซากจำเจ						

38	รูปแบบการทำงานและการจัดการที่มีอยู่เหมาะสมกับท่านดีอยู่แล้ว (เช่น ชั่วโมงการทำงาน, การเข้าเวร, วันหยุด เป็นต้น)						
39	ท่านต้องรีบเร่งในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนด						



1. ผลการศึกษาระดับการทำงานเป็นทีม

ตารางที่ 1.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการทำงานเป็นทีมของ
พยาบาลวิชาชีพด้านบรรยากาศในการทำงาน (n = 117)

บรรยากาศในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านสามารถมอบหมายงาน หรือขอร้องให้เพื่อนร่วมงาน ทำงานแทนท่านได้	3.66	0.733	สูง
2. หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานของท่าน มีความเป็นกันเองกับ ท่าน	3.84	0.830	สูง
3. บรรยากาศในห้องทำงานของท่าน เอื้อต่อการทำงาน	3.56	0.814	สูง
4. หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อ การปฏิบัติงาน	3.50	0.857	สูง
รวม	3.63	0.601	สูง

ตารางที่ 1.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการทำงานเป็นทีมของ
พยาบาลวิชาชีพด้านการร่วมมือ (n = 117)

การร่วมมือ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานมีการซักถามเมื่อมีข้อสงสัยหรือไม่เข้าใจ งานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าทีม	3.79	0.705	สูง
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการวางแผนร่วมกันในการ	3.75	0.628	สูง

ปฏิบัติงาน			
3. ท่านรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและนำมาพิจารณาใช้ในการปรับปรุงการทำงานเสมอ	3.89	0.704	สูง
4. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น	3.74	0.659	สูง
รวม	3.79	0.579	สูง

ตารางที่ 1.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการประสานงาน (n = 117)

การประสานงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การงานของแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน	3.82	0.773	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการทำงานในหน่วยงานอย่างชัดเจน	3.86	0.706	สูง
3. การประชุมปรึกษากันในหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น	3.59	0.745	สูง
4. ภายในหน่วยงานมีการปรับความเข้าใจกันเมื่อเกิดความขัดแย้ง	3.50	0.761	สูง
รวม	3.69	0.610	สูง

ตารางที่ 1.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการมีเป้าหมายเดียวกัน (n = 117)

การมีเป้าหมายเดียวกัน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	3.72	0.680	สูง
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับเป้าหมายของทีมงานมากกว่าส่วนตัวมากกว่าส่วนตัว	3.56	0.747	สูง
3. เพื่อนร่วมงานของท่านเข้าใจทิศทางการทำงานที่ชัดเจน	3.61	0.682	สูง

4. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ	3.69	0.688	สูง
5. เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับวัตถุประสงค์การทำงานที่ร่วมกันกำหนดขึ้น	3.68	0.597	สูง
รวม	3.65	0.575	สูง

ตารางที่ ง1.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการเป็นที่ยอมรับนับถือ (n = 117)

การเป็นที่ยอมรับนับถือ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้การยอมรับความรู้ความสามารถของกันและกัน	3.65	0.674	สูง
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญต่อการทำงาน	3.72	0.668	สูง
3. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับการตัดสินใจในบทบาทหน้าที่ของกันและกัน	3.68	0.715	สูง
4. เพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	3.62	0.714	สูง
5. เพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.70	0.722	สูง
รวม	3.67	0.641	สูง

ตารางที่ ง1.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับการทำงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพด้านการติดต่อสื่อสาร (n = 117)

การติดต่อสื่อสาร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. การติดต่อสื่อสารระหว่างสมาชิกในหน่วยงานมีความชัดเจนเข้าใจง่าย	3.62	0.763	สูง

2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน อย่างสม่ำเสมอ	3.71	0.720	สูง
3. มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาหรือป้องกัน ปัญหาในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	3.69	0.737	สูง
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้อย่างเปิดเผย	3.60	0.799	สูง
รวม	3.65	0.647	สูง

2. การวิเคราะห์ระดับบรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 2.1 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การ
ด้านโครงสร้างองค์การ (n = 117)

โครงสร้างองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายของงานไว้อย่าง ชัดเจน	3.78	0.737	สูง
2. หน่วยงานของท่านจัดแบ่งโครงสร้างตามสายบังคับบัญชา ไว้อย่างชัดเจน	3.69	0.814	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ในแต่ละ ตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.97	0.742	สูง
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีส่วน ร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน	3.74	0.759	สูง
5. หน่วยงานของท่านมีกลไกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพของบุคลากรทุกคน	3.70	0.757	สูง
รวม	3.84	0.667	สูง

ตารางที่ 2.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การ
ด้านความรับผิดชอบ (n = 117)

ความรับผิดชอบ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. เพื่อนร่วมงานของท่านแสดงความรับผิดชอบในบทบาทที่ ได้รับมอบหมาย	3.60	0.696	สูง

2. ผู้บังคับบัญชามีความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.69	0.725	สูง
3. ผลงานในความรับผิดชอบของท่านส่งผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	3.85	0.727	สูง
4. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	3.71	0.743	สูง
รวม	3.71	0.593	สูง

ตารางที่ 2.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัล (n = 117)

การให้รางวัล	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้บุคลากรเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม	3.48	0.826	ปานกลาง
2. การพิจารณาเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น ความรู้ ความสามารถและผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.56	0.803	สูง
3. ท่านยอมรับวิธีการพิจารณาความดีความชอบของหน่วยงาน	3.54	0.815	สูง
4. นอกเหนือจากการพิจารณาความดีความชอบแล้ว ผู้บังคับบัญชาให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานสำเร็จ เช่น สร้างนวัตกรรม มีงานวิจัย เป็นต้น	3.38	0.936	ปานกลาง
รวม	3.49	0.750	ปานกลาง

ตารางที่ 2.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน (n = 117)

การยอมรับความเสี่ยงในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับ	3.98	0.743	สูง

ผู้รับบริการ			
2. หน่วยงานของท่านมีการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในโรงพยาบาล	4.00	0.695	สูง
3. หน่วยงานของท่านมีระบบในการจัดการข้อร้องเรียนต่างๆอย่างเหมาะสม	3.85	0.710	สูง
4. งานในหน้าที่ของท่านต้องใช้ความรับผิดชอบสูง	4.21	0.701	สูง
รวม	4.01	0.598	สูง

ตารางที่ 2.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นในองค์กร (n = 117)

ความอบอุ่นในองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้ร่วมงานทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	3.87	0.714	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้กำลังใจเมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดหรือมีปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.73	0.816	สูง
3. ทุกคนในหน่วยงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.74	0.759	สูง
4. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเสมอ	3.85	0.722	สูง
รวม	3.79	0.677	สูง

ตารางที่ 2.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนขององค์กร (n = 117)

การสนับสนุนขององค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างเต็มที่	3.58	0.833	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.63	0.877	สูง
3. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้สมาชิกมีความคิดริเริ่ม	3.68	0.899	สูง

สร้างสรรค			
4. ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเสมอ	3.63	0.772	สูง
5. การปรับตำแหน่งของบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จะคำนึงถึงความรู้และคุณสมบัติอย่างเหมาะสม	3.56	0.885	สูง
รวม	3.61	0.786	สูง

ตารางที่ 2.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การ
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (n = 117)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานเพื่อให้การดำเนินงานมีคุณภาพตามเป้าหมาย	3.68	0.764	สูง
2. หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุง แนะนำ และมีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.70	0.647	สูง
3. บุคลากรปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ	3.91	0.677	สูง
4. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน	3.77	0.687	สูง
รวม	3.76	0.616	สูง

ตารางที่ 2.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การ
ด้านการแก้ไขความขัดแย้ง (n = 117)

การแก้ไขความขัดแย้ง	\bar{X}	SD	ระดับ
1. เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ	3.50	0.847	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาลดความขัดแย้งโดยใช้การประชุมปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน	3.55	0.846	สูง

3. ผู้บังคับบัญชาแก้ไขความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม	3.42	0.920	ปานกลาง
4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรทุกระดับจะร่วมกันค้นหาแนวทางการแก้ไขปัญหา	3.59	0.842	สูง
รวม	3.51	0.794	สูง

ตารางที่ 2.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านความเป็นเอกลักษณ์ของงาน (n = 117)

ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่มั่นคง	4.15	0.812	สูง
2. ปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรในกลุ่มงานของท่านมีความสมดุลกัน	2.80	1.040	ปานกลาง
3. งานที่ท่านรับผิดชอบมีความหลากหลาย ไม่ซ้ำซาก จำเจ	3.38	0.971	ปานกลาง
4. รูปแบบการทำงานและการจัดการที่มีอยู่เหมาะสมกับท่านคืออยู่แล้ว (เช่น ชั่วโมงการทำงาน, การเข้าเวร, วันหยุด เป็นต้น)	3.06	1.020	ปานกลาง
5. ท่านต้องรีบเร่งในการทำงาน เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนด	3.90	0.913	สูง
รวม	3.45	0.571	ปานกลาง

3. ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการเลือกใช้สถิติ Pearson product moment correlation

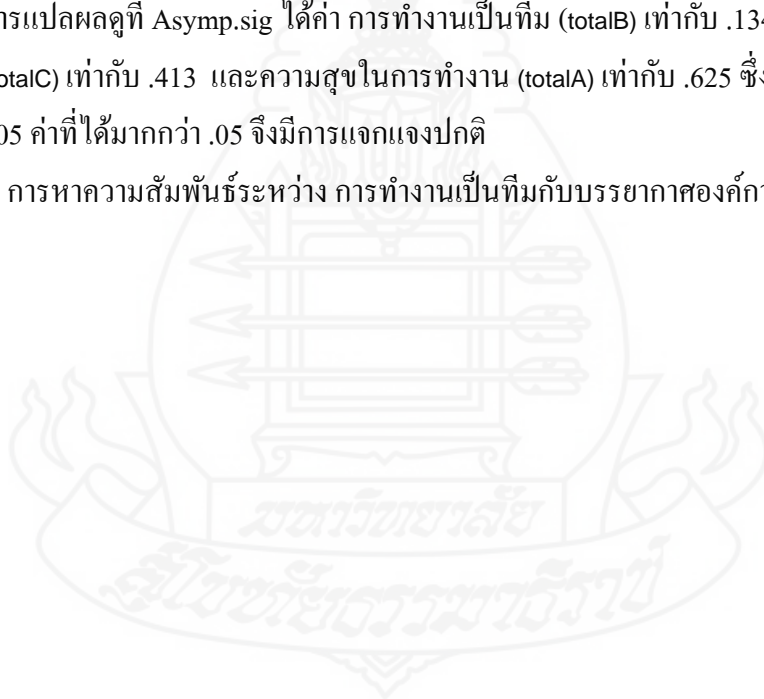
1. ทดสอบการกระจายของการทำงานเป็นทีม (totalB) บรรยากาศองค์การ (totalC) และความสุขในการทำงาน (totalA) ว่ามีการแจกแจงแบบโค้งปกติหรือไม่ ทดสอบ Kolmogorov-Smirnov Test วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ได้ผลดังนี้

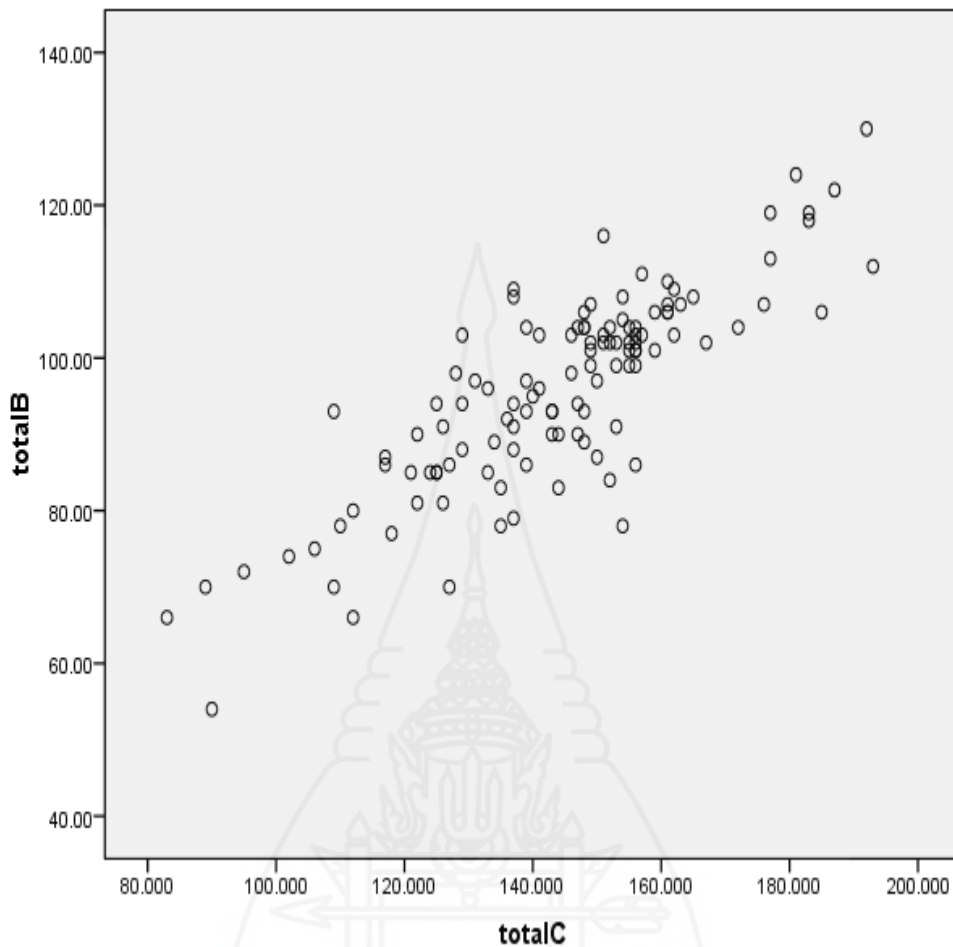
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		totalA	totalB	totalC
N		117	117	117
Normal Parameters ^a	Mean	88.2821	95.7521	1.43761E2
	Std. Deviation	1.33060E1	1.32039E1	2.12889E1
Most Extreme Differences	Absolute	.069	.107	.082
	Positive	.062	.066	.079
	Negative	-.069	-.107	-.082
Kolmogorov-Smirnov Z		.752	1.162	.885
Asymp. Sig. (2-tailed)		.625	.134	.413
a. Test distribution is Normal.				

การแปลผลดูที่ Asymp.sig ได้ค่า การทำงานเป็นทีม (totalB) เท่ากับ .134 บรรยากาศองค์กร (totalC) เท่ากับ .413 และความสุขในการทำงาน (totalA) เท่ากับ .625 ซึ่งกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ .05 ค่าที่ได้มากกว่า .05 จึงมีการแจกแจงปกติ

2. การหาความสัมพันธ์ระหว่าง การทำงานเป็นทีมกับบรรยากาศองค์กร





จากภาพ แปลผลได้ว่า การทำงานเป็นทีม (totalB) บรรยากาศองค์การ (totalC) มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

3. การทดสอบข้อสมมติฐาน (Assumption) ของการใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

1. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ไม่มีความสัมพันธ์พร้อมเชิงเส้นต่อกัน (no multicollinearity)

1.1 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรต่อเนื่อง โดยแบบสอบถามการทำงานเป็นทีม และแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ เป็น Interval Scale

1.2 ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณที่ไม่มีความสัมพันธ์พร้อมเชิงเส้นต่อกัน (no multicollinearity)

(1) ตรวจสอบจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) ค่า VIF ไม่เกิน 5 ถือว่าไม่มี multicollinearity (O'Brien, 2007) การศึกษาครั้งนี้ได้ค่า VIF เท่ากับ 3.357 ซึ่งไม่เกิน 5 แสดงว่าตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

(2) ค่า Tolerance มากกว่า 0.2 ถือว่าไม่มี multicollinearity (O'Brien, 2007) การศึกษาครั้งนี้ได้ค่า Tolerance เท่ากับ .298

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1.031	.277		3.726	.000					
.026	.003	.648	9.118	.000	.648	.648	.648	1.000	1.000
.964	.279		3.450	.001					
.020	.005	.491	3.790	.000	.648	.335	.268	.298	3.357
.182	.126	.187	1.443	.152	.598	.134	.102	.298	3.357

a. Dependent Variable: totalAnew

(3) ตรวจสอบค่า r ในเมทริกสหสัมพันธ์ ต้องมีค่าต่ำกว่า 0.85 (Munro, 2001) การศึกษาครั้งนี้ได้ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีม กับบรรยากาศองค์กรเท่ากับ 0.838 ซึ่งไม่เกิน 0.85

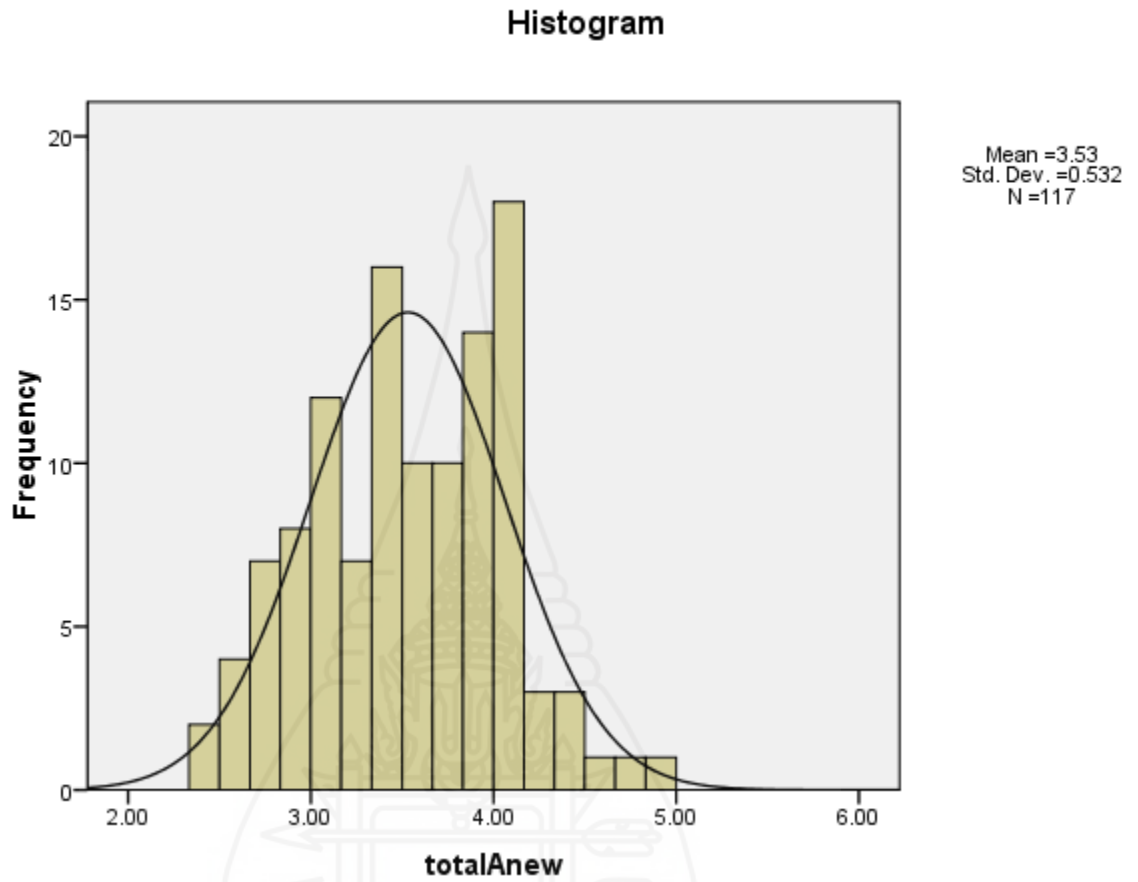
Correlations

		totalAnew	totalB	totalBnew	totalCnew
Pearson Correlation	totalAnew	1.000	.648	.648	.598
	totalB	.648	1.000	.	.838
	totalBnew	.648	.	1.000	.838
	totalCnew	.598	.838	.838	1.000
Sig. (1-tailed)	totalAnew	.	.000	.000	.000
	totalB	.000	.	.000	.000
	totalBnew	.000	.000	.	.000
	totalCnew	.000	.000	.000	.
N	totalAnew	117	117	117	117
	totalB	117	117	117	117
	totalBnew	117	117	117	117
	totalCnew	117	117	117	117

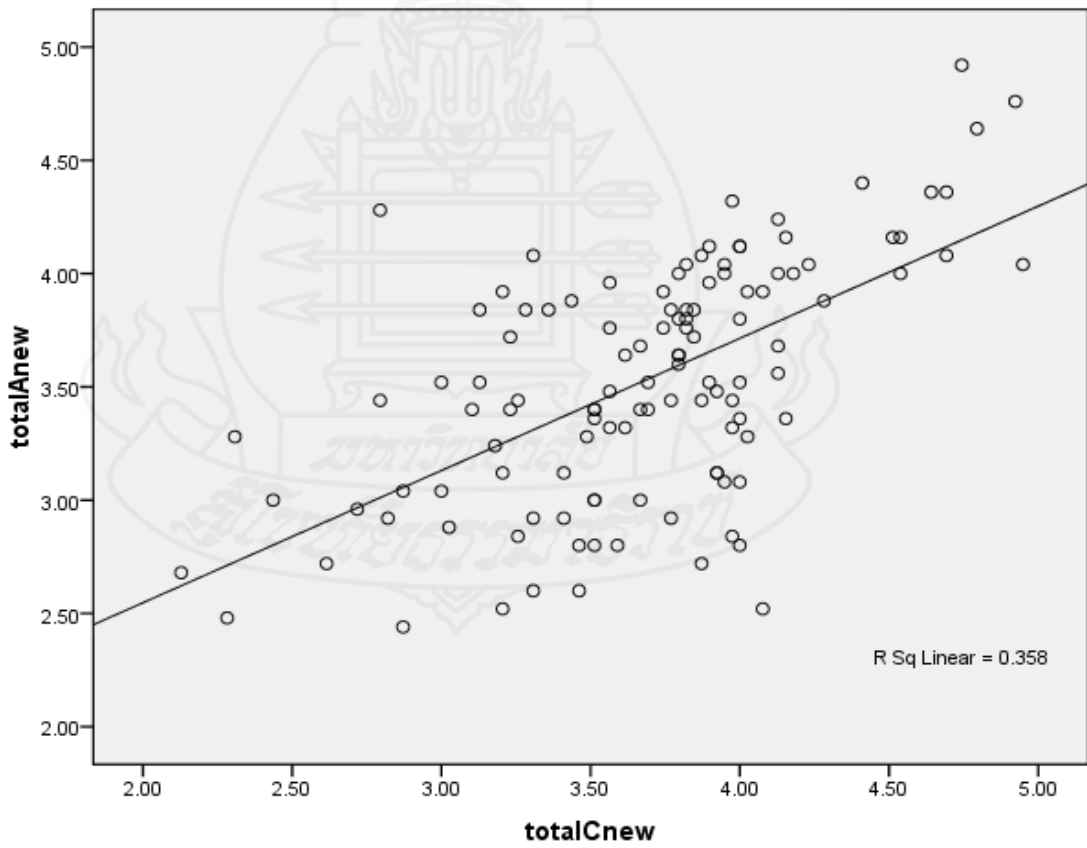
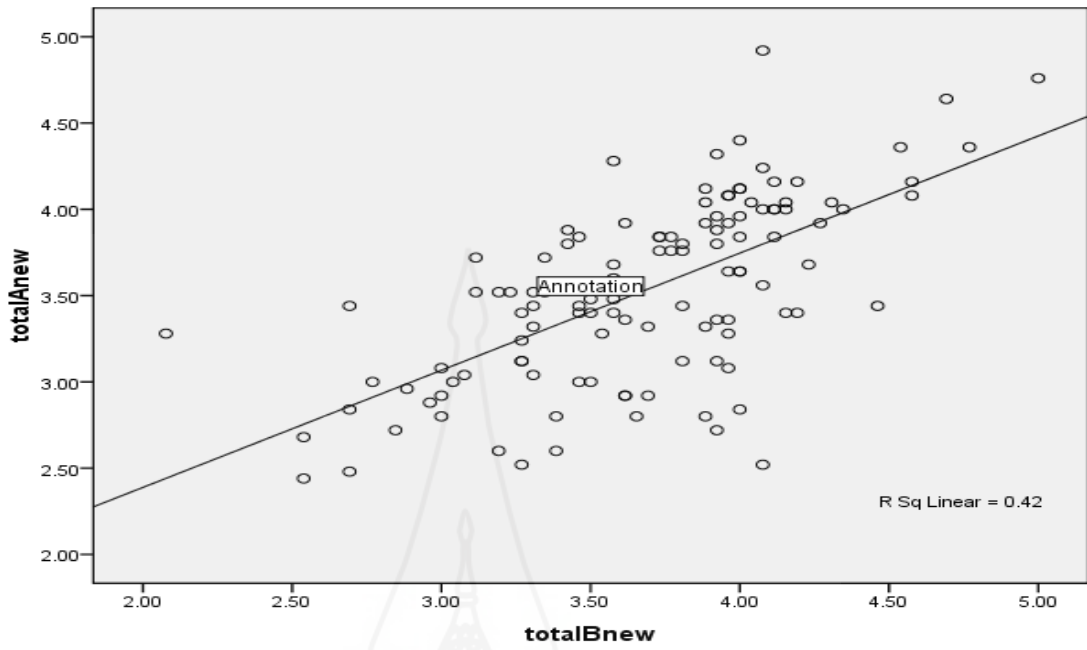
2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ มีการแจกแจงแบบปกติ และมีความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity)

(1) ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ แบบสอบถามความสุขในการทำงานเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

(2) ตัวแปรตามมีการแจกแจงแบบปกติ (Normal distribution) ตรวจสอบได้โดยทำฮิสโตแกรม



(3) ตัวแปรตามมีความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity) นั่นคือ ค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามในทุกๆค่า ค่าร่วมตัวแปรต้นต้องเท่ากันหรือไม่แตกต่างกัน โดยดูจาก Scatterplot จากกราฟจุดกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของความคลาดเคลื่อนคงที่ ดังภาพ



2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง มีการแจกแจงแบบปกติ และมีความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity)

2.1 ตัวแปรตามเป็นตัวแปรต่อเนื่อง มีการแจกแจงแบบปกติ (normal distribution) ตรวจสอบได้โดยทำฮาโตแกรม และ Kolmogorov-Smirnov Test ได้ค่า Kolmogorov-SmirnovZ = 0.75, 1.16, 0.89 ค่า p = .63, .13, .41 ($p > .05$) สรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศองค์กรโดยรวม มีการกระจายเป็น โคนึงปกติ

2.2 ตัวแปรตามมีความแปรปรวนคงที่ (homocedasticity) ดูได้จาก scatterplot จากกราฟจุดกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0

3. ตัวแปรความคลาดเคลื่อน มีการแจกแจงแบบปกติ

3.1 ดูจากกราฟ normal probability plot (normal P-P plot) ของค่าความคลาดเคลื่อน แนวจุดต้องกระจายรอบเส้นทแยงมุม

3.2 ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็น 0 โดยดูจากตาราง Residuals Statistics ใน print out ค่า Residuals มีค่าเฉลี่ยเป็น 0

3.3 ค่า Durbin-Watson ในตารางควรมีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 (Munro, 2001) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่าค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.531 แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน

4. ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit) ทดสอบโดยการตรวจสอบความสัมพันธ์ของการทำงานเป็นทีมและบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความสุขในการทำงาน โดยสรุปข้อมูลเป็นไปตามสมมติเบื้องต้น จึงสามารถนำ Stepwise multiple regression analysis มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.4535	4.4347	3.5313	.34901	117
Residual	-1.28537	.99308	.00000	.40183	117
Std. Predicted Value	-3.088	2.589	.000	1.000	117
Std. Residual	-3.171	2.450	.000	.991	117

a. Dependent Variable: totalAnew

Residuals Statistics^a

Minimum	Maximum	Mean		Std. Deviation	N
2.4535	4.4347	3.5313		.34901	117
Residual	-1.28537	.99308	.00000	.40183	117
Std. Predicted Value	-3.088	2.589	.000	1.000	117
Std. Residual	-3.171	2.450	.000	.991	117



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางนฤมล ล้อประเสริฐ
วันเดือนปีเกิด	7 กันยายน 2520
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครอุดรธานี
สถานที่ทำงาน	หอผู้ป่วยศัลยกรรมอุบัติเหตุ โรงพยาบาลอุดรธานี
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

