

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 เมื่อกำหนดให้มีค่าอิทธิพล (effect size) ขนาดกลางหรือเท่ากับ 0.15 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

1.2.3 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบเลือกตอบที่ผู้วิจัยได้ปรับปรุงขึ้นใหม่มีจำนวนทั้งหมด 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

แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผ่านความเห็นชอบตรงกันของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 เท่ากับ 0.97, 0.98 และ 0.98 ตามลำดับ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสกลนคร จำนวน 30 คน ที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา และทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามในส่วนที่ 2, 3 และ 4 เท่ากับ 0.96, 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ

1.2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะทำการติดต่อประสานงานกับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และกลุ่มตัวอย่าง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดในการดำเนินการวิจัยและประโยชน์ของการวิจัย และทำการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และอธิบายรายละเอียดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อนแจกแบบสอบถาม และรับกลับหลังจากนั้น 2 สัปดาห์ แบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับคืนมาและตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนมีจำนวน 117 ฉบับ

1.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (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 พบว่าพยาบาลวิชาชีพโดยรวมรู้สึกว่าการที่ทำงานในปัจจุบันมันคงมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.72$) 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. อำนาจในการทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 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 เลิศวิบูรณ์มงคล (2548) ที่ศึกษาความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.49$, $\bar{X} = 3.66$, $SD = 0.57$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับดวงพร จันทศรี (2555) ที่ศึกษาระดับ

ความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานจัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, $SD = 0.45$) เช่นเดียวกับหัตยา ศรีวงษ์ (2554) ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลางอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.75$) จากการศึกษา อธิบายได้ว่า แม้ความต้องการบริการด้านสุขภาพของประชาชนสูงขึ้นและ จำนวนผู้มาใช้บริการในโรงพยาบาลมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทำให้พยาบาลมีภาระงานหนักขึ้นก็ตาม พยาบาลยังคงมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจาก งานวิชาชีพพยาบาลมีความมั่นคง อีกทั้งยังเป็นวิชาชีพที่ขาดแคลน หน่วยงานบริการสุขภาพหลายแห่งยังมีความต้องการวิชาชีพการพยาบาลเป็นอย่างสูง และพยาบาลเองมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ตนทำอยู่ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ อีกทั้งงานที่ส่งเสริมการใช้สติปัญญา ทำให้พิจารณาเชิงเหตุผลตลอดเวลา ประกอบกับงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องกระทำกับชีวิต และคุณภาพชีวิตของบุคคลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พยาบาลจึงต้องทำงานบนพื้นฐานของความรับผิดชอบเชิงศีลธรรม เพื่อการทำงานอย่างถูกต้อง ซื่อสัตย์และเชื่อถือได้ จึงอาจเป็นเหตุผลที่ทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข ดังแนวคิดของไดเนอร์ (Diener, 2003) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก พึงพอใจ ชอบ และศรัทธาในงานที่ทำ หรืออธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนมากมองวิชาชีพของตนไปในทางบวกมากกว่าทางลบ (จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล, 2546) และประภัสสร ฉันทศรัทธาการ (2544) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะงานของพยาบาลเป็นตัวประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลส่วนใหญ่คำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาล ซึ่งเป็นเรื่องคุณค่าทางจิตใจทำให้มีความสุข มีความภาคภูมิใจ สอดคล้อง กัลยารัตน์ อ้องคณา (2549) ที่พบว่า การรับรู้คุณค่าในตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาล และสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ ที่เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า พยาบาลวิชาชีพโดยรวมรู้สึกว่าการทำในสิ่งที่มีคุณค่า ซึ่งมีค่าคะแนนอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.86$)

2.1.2 การทำงานเป็นทีม ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกัณตวงพร จันทรศรี (2555) ที่พบว่าระดับการปฏิบัติงานเป็นทีมของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลศูนย์ ภาควะวันออก ในภาพรวม จัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$, $SD = 0.53$) และยังสอดคล้องกับพิสมัย แจ่มสุทธีรวัดน์ (2549) และกาญจนา แสนทวี ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลทั่วไป อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.37$, $\bar{X} = 3.83$, $SD = 0.50$ ตามลำดับ) อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในการดูแลผู้ป่วยจำเป็นต้องมีความเกี่ยวข้องกับบุคลากรหลายกลุ่ม อีกทั้งงานส่วนใหญ่ในองค์กร ไม่สามารถทำได้สำเร็จโดยบุคคลเพียงคนเดียวและกล่าวได้ว่า วิชาชีพ

พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการติดต่อสื่อสาร แบ่งปันข้อมูลข่าวสารเพื่อการตัดสินใจของสมาชิก ทีมในการให้การดูแลผู้ป่วยเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงาน โดยเฉพาะปัจจุบันการให้บริการด้าน สุขภาพมีความสลับซับซ้อนมากยิ่งขึ้น จึงต้องการการทำงานเป็นทีมและมีสัมพันธภาพที่ดีของ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในทีม และยังต้องทำงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพเป็นการทำงานแบบประสาน 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 บรรยายการสังเกตการ ผลการวิจัยพบว่า บรรยายการสังเกตการโดยรวมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของหัทธยา ศรีวงษ์ (2554) ที่พบว่าบรรยายการสังเกตการที่ เกี่ยวต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลางมี ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.67$) อธิบายได้ว่าพยาบาลให้ความสำคัญของ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กรว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร และการ ที่จะส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานได้ ต้องการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าสู่องค์กร คุณภาพ และให้ได้ตามมาตรฐานตามที่องค์กรคาดหวังและตั้งเป้าหมายไว้ ด้วยความรู้สึก รับผิดชอบในงาน มีสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่เป็นไปในลักษณะเป็นมิตร ซึ่งสอดคล้อง กับการศึกษาของ อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) และจุฑาทิ กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่กล่าวว่า การมี

สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันความอบอุ่นแก่กันและกัน มีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน ช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีในความร่วมมือและการทำงานเป็นทีม

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยบรรยาการองค์การอยู่ในระดับสูงมี 7 ด้าน โดยด้านการยอมรับความเสี่ยงในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือด้านโครงสร้างขององค์การและด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน อธิบายได้ว่า พยาบาลสามารถรับรู้ในระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงในหน่วยงานร่วมกับทีมสหสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง มีระบบการรายงานความเสี่ยงและการติดตามประเมินผลที่ชัดเจนต่อเนื่อง รวมถึงการทบทวนแก้ไขปัญหาระดับความเสี่ยงตามระดับความรุนแรงที่เหมาะสม ทำให้พยาบาลเห็นว่าบรรยาการองค์การด้านการยอมรับความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของหัตยา ศรีวงษ์ (2554) และเบญจพร ก้องบุญยาพงษ์ (2557) ที่พบว่า บรรยาการองค์การด้านการยอมรับความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้พยาบาลสามารถรับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การและด้านทิศทางการบริหารที่ดีและมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ โดยมีนโยบายและเป้าหมายคือการยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง พยาบาลสามารถรับรู้และปฏิบัติได้ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดได้ในแนวทางเดียวกันทำให้พยาบาลเห็นว่าบรรยาการองค์การด้านโครงสร้างขององค์การและด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ส่วนค่าเฉลี่ยบรรยาการองค์การอยู่ในระดับปานกลางมี 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 ขาดความโปร่งใสและไม่ยุติธรรมซึ่งจะมีผลต่อการสร้างขวัญกำลังใจและเกิดความขัดแย้งในองค์กรได้ จากเหตุผลที่กล่าวมาทำให้บรรยาการองค์การของพยาบาล ด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริลักษณ์ กุลละวณิชวิวัฒน์ (2545) และสิริวรรณ ไพศาลวรรณ (2548) ที่

พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคกลาง ด้านการให้รางวัลและการลงโทษมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 การทำงานเป็นทีมสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลอุดรธานีได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

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

จากการศึกษาครั้งนี้ สรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีมสามารถพยากรณ์ความแปรปรวนของความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 ได้ร้อยละ 42 ($R^2 = .42$) ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับดวงพร 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 เป็นกระบวนการขั้นพื้นฐานของการพัฒนากลุ่มบุคคลที่มาปฏิบัติงานร่วมกัน 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 การทำงานเป็นทีมแบบมีอาชีพในการดูแลผู้ป่วย 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 ทำให้เกิดการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิผลมากขึ้น

2.1.5 จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศัลยกรรมระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 แต่ไม่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพยาบาลได้ เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ความเป็นเอกลักษณะของงาน การสนับสนุนขององค์กร และด้านการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาล และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน น้อยกว่าทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน ของพยาบาลด้วย ผู้บริหารควรปรับปรุงในด้าน ความเป็นเอกลักษณะของงาน การสนับสนุนขององค์กร และด้านการให้รางวัลให้เกิดความเหมาะสม บริสุทธิ์ ยุติธรรม และ

สอดคล้องกับงานมากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน เกิดความรักและสามัคคีของคนในองค์กรส่งผลให้เกิดความผูกพันยึดมั่นต่อองค์กร

2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรอื่นๆที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูง เขตบริการสุขภาพที่ 8 เช่น ลักษณะงาน ความเครียด ความฉลาดทางอารมณ์ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การสนับสนุนทางสังคม การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน พฤติกรรมผู้นำ เป็นต้น

2.2.2 ควรจัดทำวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพรวมทั้งการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อให้พยาบาลทุกระดับในองค์กรพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางการสร้างความสุขและมีทัศนคติที่ดีต่องานที่จะให้มีความสุขในการทำงานเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนานุเคราะห์และพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุขต่อไป

2.2.3 เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป ควรศึกษาวิจัยซ้ำ เพื่อประเมินระดับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงานของพยาบาลให้มากยิ่งขึ้น

