

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร กับความสุขในการทำงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลแพร่ จังหวัดแพร่

The Relationship Between Organizational Climate and Work Happiness of Staff
Member at Phrae Hospital, Phrae Province

นางสาวปิยธิดา พิชัย

Miss Piyatida Pichai

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงพรรณนาคั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ระดับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแพร่ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร โรงพยาบาลแพร่ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 598 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร่ จังหวัดแพร่ ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร และทรัพยากรบุคคลจากโรงพยาบาลศูนย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร และทรัพยากรบุคคลจากโรงพยาบาลทั่วไป ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารองค์กร และทรัพยากรบุคคลจากสถาบันการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรกับความสุขในการทำงาน ใช้สถิติเชิงอนุมาน หาค่า F-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของตำแหน่งสายงานที่มีต่อบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ และความสุขในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลแพร่ มีการรับรู้บรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D = 0.39) มีระดับความสุขในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.42) การรับรู้บรรยากาศขององค์กรของบุคลากร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.449

ดังนั้นควรส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี มีผลในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี มีการพิจารณาผลตอบแทนการทำงาน ให้เหมาะสมตามลักษณะงาน มีการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสประเมิน และพัฒนาผลงานของตนเองได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบรรยากาศองค์กรและมีความสุขในการทำงานต่อไป

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร, ความสุขในการทำงาน, บุคลากร โรงพยาบาลแพร่

Abstract

This descriptive study has objective to study level of organizational climate, level of work happiness, relationship between organizational climate and work happiness of staff members at Phrae Hospital. The sample group consists of staff members at Phrae Hospital who have experience in working not less than 1 year amount 598 persons. The tool used is questionnaire regarding the relationship between organizational climate and work happiness of staff members at Phrae Hospital, Phrae Province. Verified by specialists in amount 3 persons, which are corporate management specialist and human resource from public health facility, corporate management specialist and human resource from general hospital, corporate management specialist and human resource from educational institution. Analyze data by using descriptive statistics and Pearson's Product Moment Correlation to find the relationship between organizational climate and work happiness of staff members. Using inferential statistics to find F-test score to compare the difference of positions in line of duty that affect organizational climate and work happiness of staff members. Study results found that staff members at Phrae Hospital have perception in organizational climate at high level ($\bar{x} = 3.77$, S.D = 0.39), have level of work happiness at high level ($\bar{x} = 4.03$, S.D = 0.42), organizational climate according to staff member's perception has relationship positively to work happiness of staff members. Group position of work has relationship with organizational climate and work happiness significantly statistics at the level of 0.05. When comparing group position with work happiness, found out that staff members in professional position have work happiness at high level ($\bar{x} = 3.39$) less than those who work in supporting line ($\bar{x} = 4.08$) significantly statistics at the level of 0.05 Therefore, should promote creating great organizational climate resulting in motivating staff members to have power to work towards organizational goals, to encourage smooth work performance, has consideration in compensation that fits job description and provide feedback related to staffs' work performance regularly in order that staff members have a chance to evaluate and develop better performance. This is for the benefit of developing organizational climate and work happiness further.

Keywords : Organizational Climate, Work Happiness, Staff Member at Phrae Hospital

บทนำ

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายที่จะนำประเทศไทยก้าวสู่ Thailand 4.0 กระทรวงสาธารณสุขได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ภายใต้ชื่อ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) โดยมีเป้าหมายให้ “ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน” ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และคุ้มครองผู้บริโภคเป็นเลิศ (Promotion, Prevention & Protection Excellence) ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล (Governance Excellence) โดยมีการจัดทำ Roadmap แผนยุทธศาสตร์กำลังคนด้านสุขภาพ ระยะ 20 ปี มีเป้าหมายให้บุคลากร เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก ซึ่งในระยะ 5 ปีแรก เน้นการปฏิรูปกำลังคนด้านสาธารณสุข (HRH Transformation) เพื่อสร้างคนให้เป็นคนดี มีคุณค่า มีความผาสุก โดยการเร่งดำเนินการจัดทำแผนกำลังคนด้านสุขภาพ แผนพัฒนากำลังคน แผนบริหารจัดการกำลังคน แผนพัฒนาเครือข่าย รวมทั้ง การขับเคลื่อนค่านิยมองค์กรกระทรวงสาธารณสุข (MOPH) เพื่อให้บุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีพฤติกรรมร่วมเดียวกัน (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560)

ทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง (จิระประภา อัครบวร, 2557) เช่นเดียวกับบอร์ทย อินปิ่น (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร พบว่า องค์กรที่ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการรักษาและส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร จะช่วยสร้างบรรยากาศที่เป็นสุขในการทำงานให้เพิ่มขึ้นได้ ดังนั้นการส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ นโยบาย และการบริหาร, ลักษณะงาน, สัมพันธภาพในที่ทำงาน, ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน, ขวัญกำลังใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ช่วยเพิ่มความสุขให้บุคลากรในองค์กรได้ (พรพนา พัชรึกษา, 2554) ด้วยเหตุนี้ความสุขในการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนพึงเสริมสร้างให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในการทำงาน

บรรยากาศในการทำงานขององค์กร เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีส่วนทำให้เกิดความสุขในการทำงาน (ภาวิน ชินะโชติ, 2561) บรรยากาศในการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยที่ช่วยให้คนทำงานมีความสุขมากขึ้น เมื่อคนทำงานมีความสุขประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเกิดขึ้น (ปีทมาพร ท่อชู, 2559) เช่นเดียวกับ พรธนิภา สืบสุข (2548) ที่กล่าวว่า สิ่งที่เป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน คือการสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นบรรยากาศของความร่วมมือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ไม่แออัด ส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โรงพยาบาลแพร์ จัดเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรจำนวนมาก มีความหลากหลายทั้งรุ่นอายุ และความเป็นวิชาชีพ มีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความสุขในการทำงาน และบรรยากาศองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน, ด้านความภักดีต่อองค์กร และด้านระบบงานเป็นกระบวนการให้บริการ สามารถทำนายความสุขในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์, 2557) หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากร

ได้ ก็จะสามารถรักษาคนเก่งและดีให้อยู่ในองค์กรได้ รวมไปถึงเป็นการกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ สร้างผลงานที่มีคุณภาพให้องค์กรต่อไปได้ (จิรประภา อัครบวร, 2557)

โรงพยาบาลแพร์ เป็นโรงพยาบาลทั่วไปประจำจังหวัดแพร์ มีขนาด 500 เตียง มีภารกิจหลักในการให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสานในลักษณะองค์กรครบทุกสาขา เป็นเครือข่ายบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิทุติยภูมิ ตติยภูมิ และศูนย์รับ – ส่งต่อเครือข่าย ภายในจังหวัดแพร์ มีความสามารถเฉพาะขององค์กร (Core competency) ในเรื่องให้บริการตรวจวินิจฉัยโรคเฉพาะสาขาครบทุกสาขาทั้งสาขาหลักและสาขารอง, ให้บริการแบบเครือข่ายในระดับจังหวัด โดยพัฒนาเครือข่ายการดูแลผู้ป่วยร่วมกับโรงพยาบาลชุมชนในหลายสาขา นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันร่วมผลิตแพทย์สับทบกับมหาวิทยาลัยนครสวรรค์ (กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน, 2560) โรงพยาบาลแพร์ได้ให้ความสำคัญกับการจัดให้บริการทางการแพทย์ที่ครอบคลุม และใส่ใจต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกด้าน ตามวิสัยทัศน์ว่า “โรงพยาบาลแพร์บริการเป็นเลิศ สิ่งแวดล้อมดี บุคลากรมีความสุข ประชาชนไว้วางใจ” โดยในปี 2561 ได้กำหนดจุดเน้นเรื่องพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เนื่องจากโรงพยาบาลแพร์เชื่อว่า ทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้คงอยู่ท่ามกลางกระแสการแข่งขัน และเป็นปัจจัยนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และก้าวสู่การเป็นองค์กรชั้นนำได้อย่างประสบความสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารของโรงพยาบาลแพร์ จึงได้ส่งเสริมการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การขับเคลื่อนงานโดยคณะกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HR) โรงพยาบาลแพร์ ที่ประกอบด้วยคณะอนุกรรมการ 4 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM), คณะกรรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD), คณะกรรมการเสริมสร้างความสุขบุคลากร (HRH) และ คณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันบุคลากร (HRE) ซึ่งทำหน้าที่ร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญคือ “สร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน เพื่อให้พนักงานอยู่กับเราอย่างมีความสุข มีความผูกพันต่อองค์กร ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในการทำงาน” (คณะกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแพร์, 2560)

ในปี 2559 โรงพยาบาลแพร์ ได้ทำการสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแพร์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ – เดือนมีนาคม 2559 จำนวน 458 ราย พบว่าความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม ร้อยละ 68.12, ความพึงพอใจในงาน โดยรวม ร้อยละ 65.58, ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ร้อยละ 72.55 ซึ่งต่ำกว่าเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน (ร้อยละ 80) ทั้ง 3 ประเด็น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่เข้าเวร ปฏิบัติงานเช้า-บ่าย-ดึก และช่วง 3 ปีที่ผ่านมา จำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษามีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้มีการเรียกอัตราค่าจ้างเสริมในหน่วยงานที่มีภาระงานมาก มีผลให้ทำให้ระดับความพึงพอใจต่ำกว่าเกณฑ์ สอดคล้องกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในแบบสำรวจที่มีการระบุถึงปัจจัยด้านภาระงาน และค่าตอบแทน ในส่วนของความผูกพันต่อองค์กร พบว่ามีแนวโน้มลดลงเนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น (กลุ่มการพยาบาล, 2559) และในปี 2560 โรงพยาบาลแพร์ ได้ทำการสำรวจระดับความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ โดยใช้เครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร (Emo-meter: Employee Engagement on meter) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ระหว่างเดือนมีนาคม – เดือนมิถุนายน 2560 จำนวน 1,084 ราย คิดเป็นร้อยละ 72.3 ของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ พบว่าบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามโรงพยาบาลแพร์มีระดับความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันต่อโรงพยาบาลแพร์ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68 - 5.00$) เพียงร้อยละ 45 จำแนกเป็นอาการสำคัญ ดังนี้ 1) บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามโรงพยาบาลแพร์ มีระดับความอยู่ดีมีสุขอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55, SD = 0.53$) โดยมีการกำหนดค่าให้ระดับความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรสามารถเทียบได้กับเรื่องความสุข (Happiness) (จิรประภา, 2557) 2) บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามโรงพยาบาลแพร์มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญขององค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.83, SD = 0.48$) และ 3) บุคลากรผู้ตอบ

แบบสอบถามโรงพยาบาลแพร่มีความอยากทุ่มเทกายใจที่จะทำงานให้แก่องค์การอย่างเต็มที่อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.47$) (กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล, 2560)

จากผลการสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลแพร่ ในปี 2559 และผลการสำรวจระดับความอยู่ดี มีสุข และความผูกพันของบุคลากร โรงพยาบาลแพร่ ในปี 2560 แสดงให้เห็นว่าบุคลากร โรงพยาบาลแพร่ ส่วนใหญ่มีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำ ดังนั้นคณะกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแพร่ จึงได้มีการจัดทำแผนงาน โครงการของปี 2561 เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเสริมสร้างบรรยากาศองค์กร และสานสัมพันธ์บุคลากรใน โรงพยาบาลแพร่ ภายใต้แนวคิด “คนสำราญ งานสำเร็จ” ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ เดือนตุลาคม พ.ศ.2560 เป็นต้นมา โดยในแผนงานโครงการดังกล่าว ประกอบด้วยกิจกรรมต่างๆ ดังนี้ กิจกรรมการพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD), กิจกรรมสุขสันต์วันเกิด สุขสันต์วันทำงาน (Happy Birthday – Happy Work Life), โครงการการเพื่อนช่วยเพื่อน ฯลฯ (คณะกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแพร่, 2560) การดำเนินการเสริมสร้างบรรยากาศ องค์กร และสานสัมพันธ์บุคลากรใน โรงพยาบาลแพร่ ได้ดำเนินการมาแล้วกว่า 9 เดือน แต่ยังไม่เคยมีการศึกษาถึง ผลลัพธ์ของการดำเนินการสร้างเสริมบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร่ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่าการทำความเข้าใจกับองค์ประกอบในการส่งเสริมบรรยากาศองค์กรที่ดีเพื่อจัดกิจกรรมที่ ตอบสนองได้ตรงกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากร โรงพยาบาลแพร่มีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ยังใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารและผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เหมาะกับการทำงาน ที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขกับการทำงาน และมีความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์กร อีกทั้งยังทำให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรใน โรงพยาบาลแพร่
2. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรกับความสุขในการทำงานของ บุคลากร โรงพยาบาลแพร่

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร : ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากร โรงพยาบาลแพร่ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1,402 คน

กลุ่มตัวอย่าง : บุคลากร โรงพยาบาลแพร่ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยใช้ข้อมูลจากระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการบุคลากรสาธารณสุข (HROPS) ในช่วงที่ทำการศึกษา ซึ่งได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของของ ทาโรยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 4% โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (Convenience sampling) จำนวน 598 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดการรับรู้บรรยากาศองค์การ ผู้ศึกษาได้ประยุกต์จากแบบสอบถาม ของพินิตา ละชา (2551) มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างและทิศทางการบริหาร ด้านระบบหรือกระบวนการ ให้บริการ ด้านประสิทธิผลในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทนการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความอบอุ่นหรือสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านความภักดีต่อองค์การ จำนวน 28 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเพื่อวัดความสุขของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ ผู้ศึกษาได้ประยุกต์จากแบบสอบถามของเนตร สวรรค์จินตนาวดี (2553) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์การ, ความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน, ความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของการทำงาน, ความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคม และความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการขององค์กร โดยใช้การวัดข้อมูลแบบอัตราภาคหรือมาตราช่วง (Interval Scale) จำนวน 20 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาได้รับหนังสือแนะนำตัวจากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการ โรงพยาบาลแพร์ พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และขออนุญาตดำเนินการเก็บข้อมูล

2. ผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือไปยังหัวหน้ากลุ่มงาน และหัวหน้าหน่วยงาน ทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลแพร์ ให้ดำเนินการเผยแพร่สอบถามออนไลน์ พร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตาม Link แบบสอบถามเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้และมีความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ จังหวัดแพร์ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงานช่วยตอบแบบสอบถาม

Link : https://docs.google.com/forms/d/1cEXan5gfDKE9YbgIj6itF3DYXUnIzbsrGWFBJY_-w/edit?usp=sharing

3. ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 598 คน จาก Link นี้

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1ZCzJ3CXPG7f1Pflz1nT65hz75YHhHCWaxunPU7EpmMU/edit?usp=sharing> และดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้อง แล้วนำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาสรุป และวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษานำข้อมูลที่ได้อธิบายข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อคำถามในแบบสอบถาม ส่วนที่ 1-3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา โดยการคำนวณหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) การแปลความหมายของค่าประสิทธิสหสัมพันธ์ ใช้เกณฑ์พิจารณา ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2550)

ตาราง รูปภาพ และสมการ

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n=598)

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	หญิง	490	81.90
	ชาย	108	18.10
อายุ	อายุ 21 - 30 ปี	57	9.53
	อายุ 31 - 40 ปี	101	16.89
	อายุ 41 - 50 ปี	249	41.64
	อายุ 51 - 60 ปี	191	31.94
	$\bar{X} = 45.32, S.D = 8.84, \text{Min} = 23, \text{Max} = 60$		
สถานภาพ	สมรส	397	66.39
	โสด	148	24.75
	หย่า	43	7.19
	หม้าย	10	1.67
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	398	66.56
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	110	18.39
	อนุปริญญา หรือเทียบเท่า ปวส.	56	9.36
	มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า ปวช.	26	4.35
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือต่ำกว่า ปวช.	8	1.34
อายุงาน	อายุงานน้อยกว่า 10 ปี	111	18.56
	อายุงาน 10-19 ปี	129	21.57
	อายุงาน 20-29 ปี	231	38.63
	อายุงาน 30 ปีขึ้นไป	127	21.24
	$\bar{X} = 20.30, S.D = 9.92, \text{Min} = 1, \text{Max} = 37$		
ตำแหน่ง	สายวิชาชีพ	362	60.54
	สายสนับสนุน	166	27.76
	สายสนับสนุนวิชาชีพ	70	11.71
กลุ่มงาน	กลุ่มการพยาบาล	331	55.35
	กลุ่มงานบริหารทั่วไป	71	11.87
	กลุ่มงานเทคนิคการแพทย์และพยาธิวิทยาคลินิก และรังสี	33	5.52
	กลุ่มงานเวชกรรม	26	4.35
	การแพทย์เฉพาะทาง	25	4.18
	กลุ่มงานเภสัชกรรม	22	3.68
	กลุ่มงานสารสนเทศทางการแพทย์	22	3.68
	กลุ่มงานประกันสุขภาพ/สังคมสงเคราะห์	18	3.01
	กลุ่มงานทันตกรรม	17	2.84
	กลุ่มงานอายุรกรรม/อายุรเวชกรรม	13	2.17
	ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา	11	1.84
	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน	9	1.51

	ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการ ทำงาน	ข้าราชการ	427	71.40
	พนักงานกระทรวง	87	14.55
	พนักงานราชการ	44	7.36
	ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน	26	4.35
	ลูกจ้างประจำ	14	2.34
การปฏิบัติงานเป็นแบบเวรเช้า-บ่าย-ดึก	ไม่มี	301	50.33
	มี	297	49.67

จากตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 598 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย อายุเฉลี่ย 45.32 ± 8.84 ปี (อายุน้อยที่สุด 23 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 38.63) มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ร้อยละ 66.39 ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 66.56 อายุงานเฉลี่ย 20.30 ± 9.92 ปี (อายุงานเฉลี่ยต่ำสุด 1 ปี- อายุงานสูงสุด 37 ปี) โดยมีอายุงาน 20-29 ปี มากที่สุด ร้อยละ 38.63 มากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสายวิชาชีพ ร้อยละ 60.54 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล ร้อยละ 55.35 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 71.40 และปฏิบัติงานเป็นแบบเวรผลัดเช้า-บ่าย-ดึก ร้อยละ 49.67

ตารางที่ 2 แสดงผลภาพรวมความถี่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ (n=598)

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
1. ด้านโครงสร้างและทิศทางการบริหาร	3.71	0.41	มาก
2. ด้านระบบหรือกระบวนการให้บริการ	3.95	0.47	มาก
3. ด้านประสิทธิผลในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา	3.94	0.57	มาก
4. ด้านผลตอบแทนการทำงาน	3.62	0.48	ปานกลาง
5. ด้านความพึงพอใจในงาน	3.64	0.68	ปานกลาง
6. ด้านความอบอุ่นหรือสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน	3.66	0.57	ปานกลาง
7. ด้านความภักดีต่อองค์การ	3.94	0.59	มาก
รวม	3.77	0.39	มาก

จากตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ รวมทุกด้าน พบว่า มีการรับรู้บรรยากาศในองค์การอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77 ± 0.39) โดยมีการรับรู้มากที่สุดในด้านระบบหรือกระบวนการให้บริการ ส่วนด้านที่บุคลากรโรงพยาบาลแพร์มีการรับรู้บรรยากาศขององค์การน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง 3 ลำดับแรกคือ ด้านผลตอบแทนการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62 ± 0.48) ด้านความพึงพอใจในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64 ± 0.68) และด้านความอบอุ่นหรือสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66 ± 0.57)

ตารางที่ 3 แสดงผลระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ (n=598)

ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์	จำนวน (ร้อยละ) ค่าคะแนนความคิดเห็น					ระดับความสุข		
						ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ความสุขอันเกิดจากสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร								
1. บุคลากรในโรงพยาบาลมีการ แสดงความยินดีต่อสมาชิกคนใด คนหนึ่งที่ได้รับเกียรติหรือ รางวัลจากผลงานด้วยความ จริงใจ	0	8 (1.34%)	112 (18.73%)	349 (58.36%)	129 (21.57%)	4.00	0.68	มาก
2. บุคลากรในโรงพยาบาลของท่าน แสดงการเคารพและรับฟัง ปัญหาซึ่งกันและกัน	0	11 (1.84%)	201 (33.61%)	313 (52.34%)	73 (12.21%)	3.75	0.69	มาก
3. หากเกิดปัญหาในหน่วยงานท่าน และผู้ร่วมงาน ร่วมกันแก้ไข ปัญหานั้นๆ	0	15 (2.51%)	100 (16.72%)	367 (61.37%)	116 (19.40%)	3.98	0.68	มาก
4. ท่านไม่ได้รับความยุติธรรมใน การปฏิบัติงานจากหัวหน้า	27 (4.52%)	67 (11.20%)	183 (30.60%)	208 (34.78%)	113 (18.90%)	3.52	1.06	ปาน กลาง
รวม						3.82	0.56	มาก
ความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน								
5. ท่านสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้	0	0	47 (7.86%)	423 (70.74%)	128 (21.40%)	4.14	0.52	มาก
6. งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ทำ เป็นงานที่มี ความท้าทาย และ ท่านทำได้สำเร็จ	0	0	72 (12.04%)	381 (63.71%)	145 (24.25%)	4.12	0.59	มาก
7. ท่านไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการ เปลี่ยนแปลงที่ทำให้หน่วยงาน ของท่านประสบความสำเร็จ	11 (1.84%)	102 (17.06%)	107 (17.89%)	207 (34.62%)	171 (28.60%)	3.71	1.11	มาก
8. ท่านรู้สึกมีความภาคภูมิใจ เมื่อ สามารถทำงานที่ได้รับ มอบหมายให้สำเร็จ	0	12 (2.01%)	33 (5.52%)	270 (45.15%)	283 (47.32%)	4.38	0.68	มาก
รวม						4.09	0.52	มาก
ความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของงาน								
9. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ทีม ประสบความสำเร็จ	5 (0.84%)	0	53 (8.86%)	352 (58.86%)	188 (31.44%)	4.20	0.66	มาก
10. ท่านได้ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถที่มีทำให้งาน สำเร็จ	0	0	25 (4.18%)	360 (60.20%)	213 (35.62%)	4.31	0.55	มาก

ตารางที่ 3 แสดงผลระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ (n=598) (ต่อ)

ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์	จำนวน (ร้อยละ) ค่าคะแนนความคิดเห็น					ระดับความสุข		
						ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน	แปรผล มาตรฐาน
	1	2	3	4	5			
11. งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนทำให้ โรงพยาบาลของท่านเกิดการพัฒนา	0	2 (0.33%)	65 (10.87%)	38860 (63.55%)	151 (25.25%)	4.14	0.60	มาก
12. ท่านมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ที่ได้รับ มอบหมาย	2 (0.33%)	2 (0.33%)	17 (2.84%)	316 (52.84%)	261 (43.65%)	4.39	0.60	มาก
รวม						4.27	0.49	มาก
ความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคม								
13. เพื่อนร่วมงานยอมรับใน ความสามารถของท่าน	0	9 (1.51%)	83 (13.88%)	388 (64.88%)	118 (19.73%)	4.03	0.63	มาก
14. ครอบครัวของท่านให้การยอมรับ ในหน้าที่การงานของท่าน	0	0	28 (4.68%)	279 (46.66%)	291 (48.66%)	4.44	0.58	มาก
15. เพื่อนร่วมงานแสดงความ ประทับใจ เมื่อท่านปฏิบัติงาน สำเร็จ	3 (0.50%)	13 (2.17%)	84 (14.05%)	369 (61.71%)	129 (21.57%)	4.02	0.70	มาก
16. ท่านได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานเพิ่มขึ้น เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถ ของท่าน	2 (0.33%)	11 (1.84%)	123 (20.57%)	352 (58.86%)	110 (18.39%)	3.93	0.70	มาก
รวม						4.10	0.51	มาก
ความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมจากองค์กร								
17. ท่านได้รับสวัสดิการที่ โรงพยาบาลของท่านจัดให้ ตาม ความเหมาะสม	6 (1.00%)	15 (2.51%)	190 (31.77%)	283 (47.32%)	104 (17.39%)	3.78	0.80	มาก
18. ท่านได้รับโอกาสให้ไปฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการ ปฏิบัติงาน	18 (3.01%)	21 (3.51%)	159 (26.59%)	269 (44.98%)	131 (21.91%)	3.79	0.93	มาก
19. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วม กิจกรรม ช่วยเหลือสังคมที่จัด โดยโรงพยาบาล	5 (0.84%)	9 (1.51%)	130 (21.74%)	340 (56.86%)	114 (19.06%)	3.92	0.73	มาก
20. โรงพยาบาลของท่านมีการจัด กิจกรรมนันทนาการ หรือสังสรรค์ เมื่อผลการดำเนินงานขององค์กร เป็นไปตามเป้าหมาย	8 (1.34%)	18 (3.01%)	97 (16.22%)	355 (59.36%)	120 (20.07%)	3.94	0.78	มาก
รวม						3.86	0.66	มาก
รวมทั้งหมด						4.03	0.42	มาก

จากตารางที่ 3 แสดงผลระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ ซึ่งจำแนกเป็นด้านต่างๆ พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ เมื่อรวมทุกด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.03 ± 0.42) โดยมีความสุขมากที่สุดสามลำดับแรกคือความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของงาน รองลงมาคือ ความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคมและมีความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน ส่วนความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กรมีระดับความสุขน้อยที่สุด โดยหัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความสุขในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร ถึงแม้จะระดับความสุขในภาพรวมมากก็ตามแต่มีหัวข้อท่านไม่ได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานจากหัวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.52 ± 1.06) ส่วนใหญ่ให้คะแนนในระดับมาก (4 คะแนน) ร้อยละ 34.80%

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บรรยากาศขององค์กรตามการรับรู้ของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ โดยใช้การทดสอบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

การรับรู้บรรยากาศขององค์กร	ความสุขในการทำงานของบุคลากร	
	r	p-value
1. ด้านโครงสร้างและทิศทางการบริหาร	0.251	0.000*
2. ด้านระบบหรือกระบวนการให้บริการ	0.340	0.000*
3. ด้านประสิทธิภาพในการเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา	0.315	0.000*
4. ด้านผลตอบแทนการทำงาน	0.283	0.000*
5. ด้านความพึงพอใจในงาน	0.311	0.000*
6. ด้านความอบอุ่นหรือสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน	0.395	0.000*
7. ด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร	0.404	0.000*
รวม	0.449	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศขององค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ โดยใช้การทดสอบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์กรโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการรับรู้บรรยากาศขององค์กรโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.449 โดยการรับรู้บรรยากาศขององค์กรด้าน โครงสร้างและทิศทางการบริหาร และด้านผลตอบแทนการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.251 และ 0.283 ตามลำดับ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติข้อที่ 1 การรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรตามการรับรู้ของบุคลากรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ โดยใช้การทดสอบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ความสัมพันธ์	กลุ่มตำแหน่ง	
	r	p-value
การรับรู้บรรยากาศขององค์กร	0.044	0.287
ความสุขในการทำงาน	0.099	0.015*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า กลุ่มตำแหน่งการทำงานสัมพันธ์กับการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับต่ำอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p > 0.05$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.044 และกลุ่มตำแหน่งการทำงานสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.099

ส่วนสรุป

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 598 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 54 ปี (อายุน้อยที่สุด 23 ปี อายุมากที่สุด 60 ปี) มีสถานภาพสมรสมากที่สุด ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 10 - 30 ปี (อายุงานเฉลี่ยต่ำสุด 1 ปี - อายุงานสูงสุด 37 ปี) โดยมีอายุงานระหว่าง 20-29 ปี มากที่สุด มากกว่าครึ่งของกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานในสายวิชาชีพ และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล เป็นข้าราชการ และกว่าครึ่งปฏิบัติงานเป็นแบบเวรผลัดเช้า-บ่าย-ดึก

2. การศึกษาระดับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ โดยรวมทุกด้าน พบว่า มีการรับรู้บรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D = 0.39) โดยมีการรับรู้มากที่สุดในด้านระบบหรือกระบวนการให้บริการ ส่วนด้านที่บุคลากร โรงพยาบาลแพร์มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง 3 ลำดับแรกคือ ด้านผลตอบแทนการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$, S.D = 0.48) ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{X} = 3.64$, S.D = 0.68) และด้านความอบอุ่นหรือสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.66$, S.D = 0.57)

3. การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ โดยรวมทุกด้าน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ เมื่อรวมทุกด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.42) โดยมีความสุขมากที่สุดสามลำดับแรกคือความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของงาน รองลงมาคือ ความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคมและความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน ส่วนความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กรมีระดับความสุขน้อยที่สุด โดยหัวข้อที่กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับความสุขในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กรถึงแม้จะระดับความสุขในภาพรวมมากที่สุดตามแต่มีหัวข้อท่านไม่ได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานจากหัวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.52$, S.D = 1.06) ส่วนใหญ่ให้คะแนนในระดับมาก (4 คะแนน) ร้อยละ 34.80

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ โดยใช้การทดสอบสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรโดยรวม และรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.449 โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างและทิศทางการบริหาร และด้านผลตอบแทนการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับความสุขในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.251 และ 0.283 ตามลำดับ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติข้อที่ 1 การรับรู้บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ในระดับปานกลาง

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาคำความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแพร์ ผู้ศึกษาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ได้ดังนี้

1. การศึกษาระดับของบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลแพร์โดยรวมทุกด้าน พบว่ามีการรับรู้บรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีการรับรู้มากที่สุดในด้านระบบหรือกระบวนการให้บริการ สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียง (พินิตา คชะ, 2551) ที่กล่าวไว้ว่า บรรยากาศองค์การที่ดีควรมีระบบงานหรือกระบวนการในการบริการที่ดี โดยการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน มีการส่งเสริมให้นำมาตรฐานการปฏิบัติงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการประเมินผล และนำมาปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง ส่วนด้านที่บุคลากรโรงพยาบาลแพร์มีการรับรู้บรรยากาศขององค์กรน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง 3 ลำดับแรกคือ ด้านผลตอบแทนการทำงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านความอบอุ่นหรือสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน สามารถกำหนดพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรได้ (Rehdanz & Maddison, 2005) บรรยากาศองค์การที่ดีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของบุคลากรในองค์กร จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในกิจกรรม ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จได้ง่าย (Knoop, 1995 อ้างถึงใน ศศินันท์ หล้านามวงศ์, 2545) และสอดคล้องกับแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ที่กล่าวไว้ว่า องค์กรที่มีบรรยากาศที่ดี หมู่สมาชิกขององค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้

2. การศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแพร์ โดยรวมทุกด้าน พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแพร์ เมื่อรวมทุกด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) โดยมีความสุขมากที่สุดสามลำดับแรก คือความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของงาน สอดคล้องกับ Tal Ben (2011) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต การที่บุคคลมีความสุขในการทำงานทำให้ผลการปฏิบัติงานดี รองลงมาคือ ความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคมและความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน ส่วนความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กรมีระดับความสุขน้อยที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร (เนตรสวรรค์ จินตนาวิลี, 2553) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาล รองลงมา ได้แก่ ความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคม, ความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน, ความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร และความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการขององค์กร ตามลำดับ เช่นเดียวกับ พรพนา พัชรภัก (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความสุขในการทำงานในระดับมาก เนื่องมาจากพยาบาลวิชาชีพ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน รู้สึกพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ และรู้สึกว่าคุณค่า ตามแนวคิดของ Diener (2000) ที่กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความสุขในการทำงาน หมายถึง บุคคลที่ได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และพึงพอใจ รวมไปถึงศรัทธาในงานที่ทำ สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003) ที่กล่าวว่า การที่บุคคลจะมีความสุขจากการทำงานได้ควรเกิดจากบุคคลนั้นมีความรัก และชื่นชอบต่องานที่ทำ

รู้สึกตื่นเต้น และมีความยินดีที่จะปฏิบัติทุกขั้นตอนของงานอย่างสม่ำเสมอ เมื่องานบรรลุเป้าหมายสมบูรณ์แล้วบุคคลก็จะเกิดความสุข โดยเฉพาะกับงานที่ทำทลายความสามารถ ซึ่งหากเป็นงานที่ผู้อื่นให้ความสำคัญ และให้การยอมรับในคุณค่าของผลงาน บุคคลนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะยังมองเห็นคุณค่าเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานของตน เกิดความภาคภูมิใจในผลงาน และมีความสุขที่ได้ทำงานนั้นตลอดไป

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรกับความสุขในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลแพร่ พบว่า บรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของบุคลากรโดยรวม และรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับความสุขในการทำงาน ของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่อิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียง (พนิดา คชะ, 2551) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในเขตภาคตะวันออกเฉียงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัด สุราษฎร์ธานี (เบญจพร กิ่งบุญยาพงษ์, 2559) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขของในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่บรรยากาศองค์การและความฉลาดทางอารมณ์ สามารถร่วมกันทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 46 ($R = .46$) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร (ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์, 2557) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง และบรรยากาศองค์การสามารถทำนายความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ ดังนั้นหากผู้บริหารองค์การส่งเสริมให้บรรยากาศองค์การเป็นบรรยากาศที่ดี เอื้ออำนวยแก่บุคลากรในการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน มีเจตคติที่ดีต่องาน และทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เกิดคุณภาพของงานซึ่งก่อให้เกิดผลผลิตที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย (กาญจนา พลชนะ, 2543)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผู้บริหาร ควรส่งเสริมให้มีการสร้างบรรยากาศองค์การ เนื่องจากบรรยากาศองค์การที่ดี มีผลในการจูงใจให้บุคลากรเกิดพลังในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ มีการนำแนวทางปฏิบัติงาน หรือคู่มือการปฏิบัติงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินระบบงานมาพัฒนาเพื่อปรับปรุงระบบงานให้ดีขึ้น ควรมีการลดขั้นตอนการทำงาน ไม่ให้มีความยุ่งยากซับซ้อน

2. ผู้บริหาร ให้การสนับสนุนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่มีสภาพพร้อมใช้งานอย่างเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี

3. การพิจารณาผลตอบแทนการทำงาน ให้เหมาะสมตามลักษณะงาน มีสิ่งจูงใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดี

4. การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลงานของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสประเมิน และพัฒนาผลงานของตนเองได้อย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม

5. หน่วยงาน ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานที่หลากหลาย และควรมีการประเมินประสิทธิผลของการจัดกิจกรรม ว่าสามารถทำให้สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน

6. การจัดการลักษณะการทำงานในรูปแบบการขึ้นเวร ในกลุ่มตำแหน่งสายวิชาชีพให้เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานอย่างมีความสุข โดยให้บุคลากรทุกระดับในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการหาแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาความสุขในการทำงาน
2. ศึกษาความสุขในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาความสุขในการทำงานต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ บุญเชียง และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัตนภรณ์ อวิปันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าแบบอิสระ ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น รวมถึงคำปรึกษา และช่วยตรวจทานแก้ไขการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้จนเสร็จสมบูรณ์มาโดยตลอด อีกทั้งยังให้กำลังใจและข้อคิดอันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานศึกษา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและกราบขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่าน ตลอดจนอาจารย์จากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ อันเป็นประโยชน์แก่ผู้ศึกษามาตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สายหยุด มูลเพชร และ รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ บุญเชียง และกรรมการสอบทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขการค้นคว้าแบบอิสระ ให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงพยาบาลแพร์ ที่อนุญาตให้เก็บข้อมูลเพื่อทำการศึกษา และบุคลากร โรงพยาบาลแพร์ ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ทำให้การค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณบุพการี ครอบครัว หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนๆ ร่วมสาขาวิชา สาธารณสุขศาสตร์ รวมถึงผู้ที่เกี่ยวข้องที่ไม่ได้ระบุนามในที่นี้ ที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการศึกษา ทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี หากมีข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขออภัยมา ณ ที่นี้ และผู้ศึกษาหวังว่าการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้จะมีประโยชน์สำหรับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตลอดจนนักศึกษาหรือผู้ที่สนใจที่จะทำการศึกษา เรื่อง บรรยากาศองค์กร และความสุขในการทำงาน ต่อไป

การพิมพ์เอกสารอ้างอิงท้ายบทความ

กลุ่มการพยาบาล. (2559). รายงานผลการสำรวจความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลแพร์ ประจำปี 2559. [รายงาน]. แพร์: โรงพยาบาลแพร์.

กลุ่มพัฒนาคุณภาพบริการและมาตรฐาน. (2560). Hospital Profile โรงพยาบาลแพร์. [รายงาน]. แพร์: โรงพยาบาลแพร์.

กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล. (2560). รายงานผลการวินิจฉัยองค์การระดับตัวบุคคลเพื่อสะท้อนความอยู่ดี มีสุข และผูกพันของบุคลากร โรงพยาบาลแพร์. [รายงาน]. แพร์: โรงพยาบาลแพร์.

กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2560). Service Profile กลุ่มยุทธศาสตร์และแผนงาน โรงพยาบาลแพร์ ประจำปี 2560. [รายงาน]. แพร์: โรงพยาบาลแพร์.

- กาญจนา พลธนะ. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าวิชาชีพ บรรยากาศองค์การ ความทนทาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามทฤษฎีการพยาบาลของรอย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- คณะกรรมการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแพร่. (2560). **Service Profile คณะกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลแพร่ ประจำปี 2560.** [รายงาน]. แพร่: โรงพยาบาลแพร่.
- จงจิต เลิศวิบูลย์มงคล. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เสริมสร้างพลังอำนาจในงาน แรงจูงใจไม่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จิรประภา อัครบวร, รัตติกาล์ เจริญทรัพย์ และจาวรวรรณ ยอดระฆัง. (2557). เครื่องมือการวินิจฉัยความอยู่ดีมีสุขและความผูกพันของบุคลากร. กรุงเทพฯ: บริษัท แอสฟ ไอเดีย จำกัด.
- จำเริญ วงศ์เทพเดียน. (2545). บรรยากาศองค์การในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ศรีบูรรินทร์ เชียงราย. (ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- โถมฤทัย ทองนุช. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ :กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ชฎานันท์ สุวรรณมณี. (2549). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: สายบัตรเครดิต ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน). (สารนิพนธ์ ศศ.ม. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ณรงค์ หล้ากัจจ. (2548). **ทำงานอย่างไรให้มีความสุข.** วารสารกรมประชาสัมพันธ์. 9(102), 15-16. วันที่สืบค้นข้อมูล 27 มิถุนายน พ.ศ.2561 Retrieved from <https://www.bloggang.com/viewdiary.php?id=homkorn&month=08-2007&date=27&group=5&gblog=9>
- นภัตชล รอดเที่ยง. (2550). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรที่สังกัดศูนย์อนามัยในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.** (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- นฤมล แสงผล. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.** (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- นิศารัตน์ เมืองอินทร์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการให้บริการ ของพนักงานโรงแรมในจังหวัดเชียงใหม่. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- เนตรสวรรค์ จินตนาวลี. (2553). **ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร.** (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปกร).

- เบญจวรรณ มาลัยรุ่งสกุล. (2552). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมกับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. (ปริญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร. ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพมหานคร
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (THE EFFICIENCY DEVELOPMENT OF OPERATION). อินดัสเทรียล เทคโนโลยี รีวิว (Industrial technology review). 22 (282), 94-100. วันที่สืบค้นข้อมูล 15 พฤษภาคม พ.ศ.2561 Retrieved from http://www.Thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771.
- ปานจิตต์ กลั่นทกพันธ์ และคณะ. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยคริสเตียน).
- พนิดา คชชา. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (ปริญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พรพนา พัวรักษา. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาสารคาม. (ปริญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- พรรณิภา สืบสุข. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ลักษณะงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. กรุงเทพมหานคร : ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- ภาวิน ชินะโชติ และคณะ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(2)
- รัศมี รัชชธร. (2550). สร้างสุขในงาน. วันที่สืบค้นข้อมูล 27 มิถุนายน พ.ศ.2561, Retrieved from http://chiangmaihealth.com/cool_news_detail.php?id=57.
- ถัดดา พัชรวิภาส. (2550). บรรยากาศองค์การ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทู คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน). (วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพัฒนารทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- วาสิฎฐิ์ ภูมิพงษ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความฉลาดทางอารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (ปริญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด. สมยศ นาวิการ. (2521). บรรยากาศองค์การ. วารสารธรรมศาสตร์.
- สมชาย เทพแสง. (2553). ปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนของจังหวัดทางภาคเหนือตอนบน. (ปริญญาานิพนธ์ กศ.ด. สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิไล).
- สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

- สมยศ นาวิการ. (2547). การบริหาร : การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สร้อยตระกูล ดิวยานนท์อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมศาสตร์ : ทฤษฎีและการประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริอร วิชาวุธ. (2549). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560 – 2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- อรทัย อินปิ่น. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัด เชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้. (ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- อิน ทิรา ปัท มัทธ. (2542). คิด ดี มี สุข. วันที่สืบค้นข้อมูล 20 มิถุนายน 2553, Retrieved from <http://203.114.105.84/virtual/Physicals/DNA/www.elib-online.com/doctors/mentalthink1.html>
- อัจฉรา เฉลยสุข. (2556). อิทธิพลของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพการให้บริการและความพึงพอใจของลูกค้าต่อพนักงาน. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี).
- อารีรัตน์ รัตนสุภาชัย. (2552). บรรยากาศองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- Diener, E. (2003). **Reexamining adaptation and the set point model of happiness: Reactions to changes in marital status.** *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 527–539. *Subjective well-being (PDF Download Available)*. Available from: https://www.researchgate.net/publication/263919613_Subjective_well-being [accessed Jul 20, 2018].
- Ketchian, L., (2003). Happiness at work. Retrieved January 20, 2016, from <http://www.Happiness Club.com>.
- Krejcie, V. R., & Morgan, W. D. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610
- Likert, R. (1967). **The human organization: Its management and value.** New York: McGraw-Hill
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. **Motivation and organizational climate.** Boston: Division of Research Harvard Business School, 1968.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-655.
- Michael C.G. Davidson, 2003, **Does Organizational Climate add to service quality in Hotels?**, The University of New Orleans.
- QV Research, 2003, **Organizational Climate**, Available at: <http://www.Qualityvalues.com/>
- Tal Ben-Shahar, Ph.D. (พรเลิศ อัฐฐ์ แปล). **วิชาความสุขที่มีสอนในฮาร์วาร์ด.** สำนักพิมพ์ Welearn ปีที่พิมพ์ 2011.
- Warr, Peter. (2007). **Work, Happiness, and Unhappiness.** Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล

นางสาวปัทมา พิชัย

วัน เดือน ปี เกิด

10 มกราคม พ.ศ. 2523

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2546

สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จังหวัดพิจิตร โลก

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2546-พ.ศ. 2549

นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงม่วน
จังหวัดพะเยา

พ.ศ. 2549-ปัจจุบัน

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โรงพยาบาลแพร่ จังหวัดแพร่