

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ  
กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้



นางสาวอรุณี เอกวงศ์ตระกูล

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2545

ISBN 974-17-2230-6

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, JOB INVOLVEMENT, ORGANIZATIONAL  
CLIMATE, AND QUALITY OF WORK LIFE OF STAFF NURSES, REGIONAL HOSPITAL  
AND MEDICAL CENTERS, SOUTHERN REGION

Miss Arunee Akewongtrakool



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2002

ISBN 974-17-2230-6



อรุณี เอกวงศ์ตระกูล: ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน  
 บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์  
 เขตภาคใต้ (RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, JOB  
 INVOLVEMENT, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND QUALITY OF WORK LIFE  
 OF STAFF NURSES, REGIONAL HOSPITAL AND MEDICAL CENTERS,  
 SOUTHERN REGION) อาจารย์ที่ปรึกษา: ผศ. ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์, 131 หน้า.  
 ISBN 974-17-2203-6

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ  
 และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน  
 บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และเพื่อสร้างสมการคุณภาพชีวิตการ  
 ทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จากตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วน  
 ร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จำนวน  
 295 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล การมี  
 ส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้  
 ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา  
 ของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .82 .93 และ .95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยง  
 เบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สัมประสิทธิ์การจรรยา และสมการถดถอดพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ  
 โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ อยู่ในระดับสูง
2. การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต  
 การทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ ไม่มีความ  
 สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิต  
 การทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 58.4 ( $R^2=.584$ ) โดยมีสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน  
 ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน = .647 บรรยากาศองค์การ + .197 การมีส่วนร่วมในงาน

สาขา....การบริหารการพยาบาล..... ลายมือชื่อนิสิต.....  
 ปีการศึกษา.....2545..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

# # 4477628436: MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD: JOB INVOLVEMENT/ ORGANIZATIONAL CLIMATE/ QUALITY OF WORK LIFE/ STAFF NURSES

ARUNEE AKEWONGTRAKOOL: RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, JOB INVOLVEMENT, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND QUALITY OF WORK LIFE OF STAFF NURSES, REGIONAL HOSPITAL AND MEDICAL CENTERS, SOUTHERN REGION. THESIS ADVISOR: ASSIST. PROF. POL. CAPT. YUPIN AUNGSUROCH. Ph.D.131 pp. ISBN 974-17-2230-6

The purposes of this research were to study personal factors, job involvement, organizational climate, and quality of work life of staff nurses, to investigate the relationships between personal factors, job involvement, organizational climate, and quality of work life of staff nurses, and to derive a predictive equation quality of work life of staff nurses, Regional Hospital and Medical Centers, Southern region, from predict variables which were personal factors, job involvement, and organizational climate. The sample consisted of 295 staff nurses who were selected by multi-stage sampling technique. The research instruments were personal factors questionnaire, job involvement questionnaire, organizational climate questionnaire, and quality of work life questionnaire. The content validity were established. The reliability by Cronbach's alpha coefficients were .82, .93, and .95, respectively. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation, the coefficients of contingency, and stepwise multiple regression analysis.

The major findings were as follows:

1. Job involvement, organizational climate, and quality of work life of staff nurses in Regional Hospital and Medical Centers, Southern region, were at high level.
2. Job involvement and organizational climate were positive significantly related to quality of work life of staff nurses, at .05 level. Age, status, and income were not related to quality of work life of staff nurses.
3. Variables which significantly predicted quality of work life of staff nurses, at .05 level, were organizational climate and job involvement. The prediction accounted for 58.4 percent of the variance ( $R^2=.584$ ). The standardized score function was as follows:

Quality of work life = .647 Organizational climate + .197 Job involvement

Field of study.... Nursing Administration..... Student's signature.....  
Academic year.....2002..... Advisor's signature.....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้กำลังใจผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. อรพรรณ ลือบุญวัชชัย ประธานสอบวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิ์สาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้วิจัยตลอดเวลากการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล พยาบาลประจำการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ทั้ง 5 โรงพยาบาล ที่ได้ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ข้อมูลอันมีค่ายิ่งต่อการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานทุกท่านที่สนับสนุนเป็นกำลังใจ และให้โอกาสในการลาศึกษาต่อในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้สติปัญญาและสิ่งที่ดีงามแก่ผู้วิจัยตลอดมา ขอขอบคุณบุคคลในครอบครัวที่ให้กำลังใจและความห่วงใยด้วยดีเสมอมา ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจซึ่งกันและกันมาตลอด และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้สนับสนุนเงินทุนบางส่วนในการวิจัยครั้งนี้

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ปัญหาการวิจัย.....	6
ขอบเขตในการวิจัย.....	6
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	7
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
การทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้.....	13
คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	16
การมีส่วนร่วมในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	30
บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	34
ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	41
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	45
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	48
การสร้างเครื่องมือ.....	48
การหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	54



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	56
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	58
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....</b>	<b>59</b>
<b>5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>88</b>
สรุปผลการวิจัย.....	89
อภิปรายผลการวิจัย.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	99
รายการอ้างอิง.....	100
ภาคผนวก.....	110
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	111
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือ.....	113
ภาคผนวก ค ข้อคำถามกึ่งโครงสร้าง.....	117
ภาคผนวก ง ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	119
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	131

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ.....	47
2	ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
3	จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง.....	60
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	61
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	62
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	63
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ ด้านทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	64
8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ ด้านเวลาที่ให้กับงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	65
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาล ประจำการ ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	66
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาล ประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	67
11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาล ประจำการ ด้านระบบสังคมภายใน จำแนกเป็นรายข้อ.....	68
12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาล ประจำการ ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	69
13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาล ประจำการ ด้านจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การจำแนกเป็นรายข้อ.....	70
14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาล ประจำการ ด้านบุคลากรและทรัพยากรอื่น จำแนกเป็นรายข้อ.....	71
15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาล ประจำการ ด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ.....	72

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	73
17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ ด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล จำแนกเป็นรายข้อ.....	74
18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ ด้านมีอิสระในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	75
19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	76
20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ ด้านเวลาทำงานที่เหมาะสม จำแนกเป็นรายข้อ.....	77
21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ.....	78
22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา จำแนกเป็นรายข้อ.....	79
23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ ด้านคุณสมบัติตอบแทนที่เหมาะสม จำแนกเป็นรายข้อ.....	80
24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส และด้าน รายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ.....	81
25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ.....	83
26 แมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้าน สถานภาพสมรส และด้านรายได้ การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ.....	84
27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) ระหว่างตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสู่สมการถดถอด ค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$ change) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	86

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
28	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของพยาบาลประจำการในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของ ตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ.....
	87



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศนับตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) จนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (2545 – 2549) เป็นการพัฒนาประเทศโดยการเน้นที่การพัฒนาคน เพราะคนคือปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง โดยมีเป้าหมายพัฒนาให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิต กระทรวงสาธารณสุขมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน ซึ่งในโรงพยาบาลและสถานพยาบาลต่าง ๆ นั้นพยาบาลเป็นบุคคลส่วนใหญ่ในองค์กร และเป็นบุคคลที่สำคัญในการให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย และยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การที่พยาบาลวิชาชีพจะพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้อื่นได้นั้น คุณภาพชีวิตของพยาบาลก็ควรที่จะต้องอยู่ในระดับที่เหมาะสมเสียก่อน ก่อนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่น

คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพสำหรับพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะเช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลทั่วไป คือเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า คุณภาพชีวิตนี้จะเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆของชีวิต โดยเฉพาะกิจกรรมการทำงาน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต (ทวิศรี กรีทอง, 2530) และมีความสัมพันธ์โดยตรงกับการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ (Dunbin, 1971 อ้างถึงใน อรพิน ตันติมูรธา, 2538: 3) นอกจากนี้จะต้องมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน (ศิริกุล จันพุ่ม, 2543) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Delamotte and Takezawa (1984: 2) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เป็นสุข พึงพอใจในงาน ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงควรได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้วยการทำงานอย่างมีคุณค่า ซึ่งจะเห็นได้ว่าปัจจัยสำคัญของการเพิ่มคุณค่าการพยาบาลนั้นเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพยาบาล (จินตนา ญนิพันธุ์, 2534)

จากวิกฤติทางเศรษฐกิจ เมื่อปี พ.ศ. 2540 ทำให้เศรษฐกิจของประเทศมีการชะลอตัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อคนไทยและสังคมไทยอย่างมาก เกิดปัญหาคุณภาพชีวิต (กระทรวงสาธารณสุข, 2544) ทำให้รัฐบาลต้องจัดทำมาตรการหลายประการ ได้แก่ การลดงบประมาณ การลดการลงทุนของรัฐบาล การลดอัตราบุคคลเข้ารับราชการ เพื่อปรับลดข้าราชการของประเทศลง (กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษตระกูล, 2541: 1) ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน รวมทั้งในระบบสาธารณสุขก็เปลี่ยนแปลงไปด้วย มีความตื่นตัวทางด้านคุณภาพมากขึ้น โดยโรงพยาบาลมีการพัฒนาในทุกด้านและมีการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อให้ด้านสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปได้รับการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้พยาบาลมีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่การทำงานของพยาบาลมีความรับผิดชอบมากในลักษณะของงานวิชาชีพ ซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ โดยจำนวนพยาบาลเท่าเดิมหรือลดลง ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะส่งผลต่อการพัฒนางานบริการพยาบาลให้มีคุณภาพ เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานดีไปด้วย อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ หากประสงค์จะพัฒนาคุณภาพของการพยาบาล สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องศึกษาคือคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2543: 41-42) ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงควรได้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้วยการทำงานอย่างมีคุณค่า แนวคิดในการทำงานเช่นนี้ คือคุณภาพการทำงานพร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามความคาดหวังของสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำงานที่ทำให้มีชีวิตอย่างมีคุณภาพ (Davis, 1977 อ้างถึงใน อรพิน ตันติมูรธา, 2538: 4)

จากการศึกษางานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในประเทศไทยพบว่า งานวิจัยของ ทวีศรี กรีทอง (2530) ภาณีต สกุลวัฒน์ (2537) อรพิน ตันติมูรธา (2538) ดรณศรี สิริยศำรง (2542) และจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973, 1974) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวมีข้อค้นพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ ซึ่งเป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของประเทศทางตะวันตก ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของประภัสสร ฉันทศัฏฐการ (2544) ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ



โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ซึ่งเป็นบริบทของพยาบาลไทยในโรงพยาบาลศูนย์ อาจจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง

โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประชากรส่วนใหญ่ที่มาใช้บริการมีสภาพสังคม ชนบทชนบทนิยมประเพณี และวัฒนธรรมบางอย่างแตกต่างไปจากประชากรพื้นเมืองในภาคอื่นๆของประเทศไทย เช่น การนับถือศาสนา การแต่งกาย การใช้ภาษาพูด และจารีตประเพณีบางอย่าง จากการที่ประชากรนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 69.97 นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 29.13 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2539) ภาคใต้เป็นภาคที่มีประชากรนับถือศาสนาอิสลามมากที่สุดโดยเฉพาะใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ การนับถือศาสนามีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากศาสนาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรม ชนบทชนบทนิยมประเพณี และความเชื่อทางสังคม (ฉวีวรรณ วรรณประเสริฐ, 2522; ณรงค์ เสงี่ยมประชา, 2538; เสาวภา เพทยรัตน์, 2538; อมรา พงศ์พานิช, 2533 อ้างถึงในจินดา เกียรติศักดิ์โสภณ, 2543) ดัชนีการศึกษาของศรัณยานุญนาค (2526) ที่พบว่า ประชากรไทยพุทธและไทยมุสลิมในภาคใต้ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการศาสนามีอิทธิพลต่อความคิดและชีวิตมาก และความแตกต่างทางวัฒนธรรมย่อมส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน โดยอาจนำไปสู่การมีคุณภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ปัจจุบันพยาบาลประจำการได้รับมอบหมายงานและกิจกรรมพิเศษอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายในปัจจุบัน ซึ่งได้แก่ การมุ่งเน้นการจัดการคุณภาพทั้งองค์กร (Total Quality Management) และตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 - 2549) โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จะต้องผ่านการประเมินและการรับรองคุณภาพจากองค์การภายนอก โดยมีระบบงานที่เป็นมาตรฐานและมีระบบการตรวจสอบตนเองที่น่าไว้วางใจตามระบบการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation) โดยต้องผ่านเกณฑ์การรับรองคุณภาพภายในปี พ.ศ. 2546 (กระทรวงสาธารณสุข, 2544) ซึ่งพยาบาลเป็นบุคลากรที่สำคัญที่อยู่ในทีมพัฒนาคุณภาพ ที่ต้องเกี่ยวข้องและได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงขององค์การ พยาบาลถือเป็นเพียงสำคัญในการดำเนินการพัฒนาคุณภาพในทุกโรงพยาบาล (องอาจ วิพุทธศิริ และคณะ, 2540) และจากโครงการวิจัยดำเนินงานพัฒนาคุณภาพบริการสาธารณสุขของสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข พบว่า ในระยะแรกของกิจกรรมพัฒนาคุณภาพต้องใช้เวลา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระงาน ความไม่เข้าใจ ไม่มีทักษะในการใช้เครื่องมือควบคุมคุณภาพ ความสับสนระหว่างประกันคุณภาพ (QA) กับกระบวนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) ทำให้พยาบาลเกิดแรงต้านในใจ (อนุวัฒน์ ศุภชุตินุกูล, 2541 อ้างถึงใน รวีวรรณ อัจฉมาศย์, 2545) เกิดการต่อต้าน ไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการพัฒนาและการรับรอง

คุณภาพโรงพยาบาล ส่งผลต่อความร่วมมือในการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จขององค์กร และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้วย

นอกจากนี้การที่จะพัฒนาสิ่งใด จำเป็นจะต้องทราบถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อสิ่งนั้น ซึ่ง Werther and Davis (1982) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม โดยที่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคลนั้น เป็นปัจจัยที่พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจ ความต้องการของบุคคล และการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลมาจากสถานภาพส่วนบุคคล ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ เป็นปัจจัยด้านพฤติกรรมและเป็นปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญต่อองค์การและคนในองค์การอย่างมาก เพราะบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำงานอย่างมีความสุข จะมองงานกับชีวิตเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (สุพรรณา ประทุมวัน, 2544) และงานเป็นกิจกรรมที่เป็นตัวชีวิตแท้ๆ และทำงานด้วยความรู้สึกว่าเป็นการดำเนินชีวิตของตน เกิดเป็นความผูกพันในงาน หรือการมีส่วนร่วมในงาน (พระธรรมปิฎก, 2538: 65 อ้างถึงใน กนกพร แจ่มสมบุญ, 2539) Lodahl and Kejner (1965) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่างานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิต เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการทำงาน ซึ่งบุคคลที่มีความผูกพันในงานจะพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะนำไปสู่ความริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงาน (เจนนารา สิทธิเหรียญชัย, 2541) ทำให้ผลการปฏิบัติงานดีและมีประสิทธิภาพและส่งผลให้บุคคลมีคุณภาพการทำงานดีขึ้น

บรรยากาศขององค์กรจัดได้ว่าเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Werther and Davis, 1982) ถือได้ว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อบุคลากรในองค์กร บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา แก้วศรีงาม, 2532: 204) โดยที่สภาพแวดล้อมขององค์กรหรืออาจเรียกว่าบรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์กร (สายสมร พัทททองอยู่, 2543) ซึ่งองค์กรใดมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลในองค์กรบรรลุภาวะความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่าง



มีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (คูทัย เลาหวิเชียร, 2530) โดย Kotter (1978) พบว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน บุคลากรและทรัพยากรอื่น การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ และระบบสังคมภายใน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้อาจมีส่วนที่ทำให้บุคลากรในองค์การเกิดคุณภาพการทำงานที่ดีได้

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดการมีส่วนร่วมในงาน ก่อให้เกิดความศรัทธาในงานที่ทำ และทุกคนตระหนักถึงความสำเร็จของงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544) และเกิดการพัฒนางานบริการพยาบาล ก่อให้เกิดผลดีต่อพยาบาลผู้ปฏิบัติงานรวมถึงองค์การวิชาชีพ และยังส่งผลให้ผู้ใช้บริการเกิดความพึงพอใจ

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยผลการวิจัยที่ได้ผู้บริหารทางการแพทย์สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการปรับกลยุทธ์ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีกับคุณภาพบริการสำหรับผู้ป่วย

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

- 1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้
- 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้
- 3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จากตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ

## ปัญหาการวิจัย

1. การมีส่วนร่วมในงาน บรรยายภาคองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยายภาคองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ หรือไม่ อย่างไร
3. ตัวแปรใดที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้
  - 1.1 พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จระดับการศึกษาประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีทางการพยาบาล และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ปฏิบัติงานประจำในการให้การพยาบาลผู้ป่วยทุกแผนก ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ และมีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป
  - 1.2 โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ หมายถึง โรงพยาบาลขนาดใหญ่ ที่มีจำนวนเตียงรับผู้ป่วยไว้รักษาภายในตั้งแต่ 500 เตียงขึ้นไป ขึ้นตรงกับโรงพยาบาลภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ โรงพยาบาลมหาสารคามนครศรีธรรมราช โรงพยาบาลยะลา โรงพยาบาลตรัง โรงพยาบาลหาดใหญ่ และโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
  - 2.1 ตัวแปรต้น คือ
    - 2.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส รายได้
    - 2.1.2 การมีส่วนร่วมในงาน
    - 2.1.3 บรรยายภาคองค์การ
  - 2.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

## แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

อายุของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการและประสบการณ์ทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงความแตกต่างในการมองปัญหา (ทัศนา บุญทอง, 2533) เมื่อประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น มีทักษะความชำนาญสูงขึ้น ความคิดในการทำกิจกรรมต่างๆ ก็จะมีควมรอบคอบมากขึ้น จึงทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งเสริมคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้น (ผาณิต สกุลวัฒน์, 2537) และจากการศึกษาของ ศิริกุล จันพุ่ม (2543) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สถานภาพสมรส บุคคลที่สมรสแล้ว มักมีความผูกพันกับองค์กรมากกว่าคนที่โสด จะได้แรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาในการทำงาน มีความรัก ความเข้าใจ และช่วยในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียด และความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ (ผาณิต สกุลวัฒน์, 2537) ทวีศรี กรีทอง (2530) พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่เป็นโสด

รายได้เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน รายได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลได้ (ศิริกุล จันพุ่ม, 2543) โดยเฉพาะอัตราเงินเดือนที่เหมาะสม และเพียงพอที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพอใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาของ ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน จะรับรู้บทบาทหน้าที่ในการงานของตน และไม่มีปัญหาในการทำงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดย Lodahl and Kejner (1965) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมในงาน ว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิตของตน และทำให้เกิด ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน และ Igarbia, Parasuraman, and Badawy (1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระบบการให้ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 464 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Werther and Davis, 1982) โดยบรรยากาศขององค์กรที่ดีจะ

ช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ และช่วยให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปได้ดี และยังทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือในทางตรงข้ามจะเป็นสิ่งที่ยับยั้งความสำเร็จขององค์กรได้เช่นกัน (Grigsby, 1991) Kotter (1978) ได้ให้ความหมายบรรยากาศขององค์กร ว่าเป็นคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย กระบวนการสำคัญขององค์กร สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน บุคลากรและทรัพยากรอื่น การจัดรูปแบบโครงสร้างขององค์กร และระบบสังคมภายใน จากการศึกษาของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
3. รายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
4. การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
5. บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศขององค์กร สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

### คำจำกัดความ

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับการทำงานของบุคคลที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยใช้แนวคิดของ Walton (1973) และโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการที่ประภัสสร ฉันทศรีธากาการ (2544) ที่ค้นพบจากการนำแนวคิดของ Walton (1973) มาใช้ในการวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ ประกอบด้วย 7 ตัวประกอบ คือ

1. คุณลักษณะของงานพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วย โดยมีอิสระในการทำงาน มีเอกลักษณ์ของงานและเป็นงานวิชาชีพที่มีความสำคัญ เป็นที่ยอมรับของสังคม
2. ความก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าได้รับการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้มีความพร้อมในการทำงานอย่างมีคุณภาพ และมีความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่ามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความสามัคคีและช่วยเหลือกัน โดยมีการทำงานเป็นทีม มีอิสระในความคิดเห็น มีความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน
4. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่ามีอิสระในงานที่รับผิดชอบ โดยมีอำนาจและอิสระในการให้การพยาบาลตามขอบเขตที่รับผิดชอบทางวิชาชีพ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพ
5. สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าหน่วยงานที่มีการจัดสภาพการทำงานที่ควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของโรค มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและเพียงพอ พร้อมใช้งานอยู่เสมอ สามารถตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน
6. เวลาทำงานที่เหมาะสม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าลักษณะของงานพยาบาลมีโอกาเลือกเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน
7. สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่ามีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ

**การมีส่วนร่วมในงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่างานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งสำหรับชีวิต มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ เสียสละ ทุ่มเทต่อการทำงานและการพัฒนางาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ เกิดความพึงพอใจและรู้สึกว่าคุณค่าในการปฏิบัติงาน การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดการมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) ของ Lodahl and Kejner (1965) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่างานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต โดยที่การทำงานทำให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และงานที่ทำมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อองค์การ



2. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำว่ามีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ มีความซื่อสัตย์ต่องาน ไม่หลีกเลียงงาน สนใจและเอาใจใส่ กล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ทำผิดพลาดในการทำงาน และมีความพยายามที่จะปรับปรุงงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

3. การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่าให้ความสำคัญกับงาน คิดว่าตนเหมาะสมกับงาน โดยการทุ่มเทและเสียสละเวลา กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานของตนเองและขององค์กร

4. เวลาที่ให้กับงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป โดยที่จะให้เวลากับงานมาก และทำงานนอกเวลาทำงานโดยไม่สนใจว่าจะได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลใดๆ

5. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน หมายถึง การรับรู้พยาบาลประจำการว่าต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในงาน โดยจะอาสา เสนอความคิดวิธีปฏิบัติเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

**บรรยากาศขององค์กร** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับลักษณะขององค์กรในด้านต่างๆ ที่แวดล้อมผู้ปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งจะรับรู้โดยตรงและทางอ้อม โดยใช้แนวคิดของ Kotter (1978) ซึ่งแบ่งได้ 5 องค์ประกอบ คือ ดังนี้

1. กระบวนการสำคัญขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรในเรื่องของการรวบรวมข้อมูลสำคัญขององค์กร การเผยแพร่ของมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ การวางแผน และระบบการให้รางวัล ซึ่งกระบวนการเหล่านี้มีความสำคัญทำให้องค์กรอยู่รอดและเจริญเติบโต

2. สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และระบบการทำงานขององค์กร สังคม วัฒนธรรมท้องถิ่น ซึ่งสามารถนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม

3. บุคลากรและทรัพยากรอื่น หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับจำนวนและคุณสมบัติของบุคลากรในองค์กร อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆขององค์กรที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน พัฒนาตนเอง และพัฒนาองค์กร

4. การจัดรูปแบบโครงสร้างขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับระบบโครงสร้างขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานขององค์กร มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การบังคับบัญชา การประเมินผล กฎระเบียบต่างๆที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

5. ระบบสังคมภายใน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร มาตรฐานการปฏิบัติงาน ค่านิยมร่วมกันระหว่างบุคลากรในองค์กร โครงสร้างทางสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในด้านอำนาจ ความผูกพัน และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละบุคคลของพยาบาลประจำการ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้

1. อายุ หมายถึง จำนวนปีตามปฏิทินของอายุของพยาบาลประจำการ นับเป็นจำนวนปีที่บริบูรณ์
2. สถานภาพสมรส หมายถึง สภาวะทางสังคมของพยาบาลประจำการ แบ่งเป็นกลุ่ม คือ โสด คู่ และหม้าย/หย่า
3. รายได้ หมายถึง จำนวนเงินที่พยาบาลประจำการได้เป็นค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน

**ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย**

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านการบริการพยาบาล ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้
2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการพิจารณานำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจในการทำงานเพื่อปรับปรุงส่งเสริมให้พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานด้านการพยาบาลบริการ มีคุณภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้นไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญ ดังนี้

1. การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้
  - 1.1 ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลศูนย์
  - 1.2 โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้
  - 1.3 ปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. การมีส่วนร่วมในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน
  - 3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน
  - 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 4.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
  - 4.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

## 1. การทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

### 1.1 ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลศูนย์

โรงพยาบาลศูนย์เป็นโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีจำนวนเตียงตั้งแต่ 500 เตียง ขึ้นไป เป็นศูนย์กลางการให้บริการทางสาธารณสุข ตามระบบเครือข่ายการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข (พบส) ที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยแก่ผู้ป่วย ที่บุคลากรต้องการความรู้ ความชำนาญเฉพาะทาง หรือใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้บริการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่รับส่งต่อจากโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป ตามขั้นตอนการส่งต่อ (พรทิพย์ เกตุรานนท์, 2539 อ้างถึงใน กัลยา แก้วธนะสิน, 2544) มีขีดความสามารถของโรงพยาบาลระดับนี้อยู่ในขั้นสูง สามารถรักษาโรคที่ซับซ้อนยุ่งยาก และสามารถผ่าตัดที่ต้องใช้เครื่องและผู้ชำนาญได้ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2530) ลักษณะของงานและขีดความสามารถของโรงพยาบาลศูนย์ มีดังนี้

1. งานส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ประมาณร้อยละ 25 ของงานทั้งหมด ดำเนินการร่วมกับสาธารณสุขจังหวัด สาธารณสุขอำเภอ เทศบาล ในงานสาธารณสุขพื้นฐานและในเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการอื่นที่รับผิดชอบ ส่งเสริมสนับสนุนงานสาธารณสุขพื้นฐานของระดับตำบลและหมู่บ้าน

2. งานด้านการรักษาพยาบาล ให้บริการในลักษณะเฉพาะโรคทุกสาขา

3. งานศึกษาฝึกอบรมแก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประเภทต่างๆ ได้แก่ นักศึกษาแพทย์ (โครงการร่วมมือระหว่างกระทรวงสาธารณสุขและทบวงมหาวิทยาลัย) นักศึกษาเภสัชแพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นักศึกษาวิทยาลัยพยาบาล นักศึกษาวิทยาลัยสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับต่างๆ

4. งานวิจัย ได้แก่ Clinical Research, Biomedical Research, Health Service Research ความสามารถเฉพาะแพทย์ประจำโรงพยาบาล มีความรู้ความสามารถในทุกสาขาวิชา ในระดับผู้ชำนาญเฉพาะโรคและเวชศาสตร์ชุมชน

โรงพยาบาลศูนย์มีหน้าที่ให้การตรวจวินิจฉัยโรค รักษาพยาบาลทุกสาขาวิชาทางการแพทย์และฟื้นฟูสุขภาพ ทั้งประเภทผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยภายในที่มารับการรักษาทั้งทางกาย และทางจิตใจ ร่วมมือในการรักษาพยาบาลแบบหน่วยสาธารณสุขเคลื่อนที่ และรักษาพยาบาลในท้องที่ห่างไกลทางวิทยุ ดังนี้

1. ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ อนามัยแม่และเด็ก วางแผนครอบครัว การโภชนาการ การสุขศึกษา การอนามัยสูงอายุ การป้องกันและรักษาผู้เสพติด การสังคมสงเคราะห์ รวมทั้งให้บริการควบคุมป้องกันโรคติดต่อต่างๆ สร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค และการสุขภาพตามแผนงานและนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขและจังหวัดแก่ผู้ป่วยและญาติผู้ป่วยในโรงพยาบาล และประชาชนในเขตอำเภอที่ตั้งของโรงพยาบาลที่ไม่มีสถานบริการอื่นที่รับผิดชอบ
2. ให้บริการชั้นสูตรสาธารณสุขทั้งในโรงพยาบาล และหน่วยบริการสาธารณสุขทุกแห่งภายในจังหวัดและจังหวัดอื่นๆในเขตรับผิดชอบ
3. จัดดำเนินการตามระบบรับ-ส่งผู้ป่วย เพื่อตรวจหรือรักษาต่อให้มีประสิทธิภาพระหว่าง โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และสถานอนามัย รวมทั้งสถาบันทางการแพทย์และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆในเขตจังหวัดที่รับผิดชอบ
4. ให้การสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ เวชภัณฑ์ แก่โรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆในเขตรับผิดชอบ ตามที่ระเบียบของทางราชการจะเอื้ออำนวย
5. ให้การสนับสนุนด้านซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องใช้ ครุภัณฑ์ทางการแพทย์ แก่โรงพยาบาลและสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆในเขตรับผิดชอบ
6. ศึกษาค้นคว้า วิจัย เพื่อให้มีพัฒนาการทางวิชาการในด้านการแพทย์และเทคนิคต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการรักษาพยาบาล
7. ดำเนินงานด้านการศึกษาและฝึกอบรมแก่แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกระดับ รวมทั้งการจัดห้องสมุดให้มีตำราและเอกสารทางวิชาการให้เพียงพอแก่การสนับสนุนโรงพยาบาลต่างๆด้วย
8. รวบรวมสถิติข้อมูลต่างๆและจัดทำเป็นรายงานเสนอศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขจังหวัด และศูนย์ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุขกลาง
9. สนับสนุนและนิเทศงานโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน และสถานบริการสาธารณสุขอื่นๆในจังหวัดที่รับผิดชอบทางวิชาการ ด้านการรักษาพยาบาลและอื่นๆ รวมทั้งสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน

## 1.2 โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

ภาคใต้ ครอบคลุมทั้งหมด 14 จังหวัด มีโรงพยาบาลศูนย์ จำนวนทั้งสิ้น 5 โรงพยาบาล คือ

1. โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช
2. โรงพยาบาลยะลา
3. โรงพยาบาลตรัง

4. โรงพยาบาลหาดใหญ่
5. โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี

โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ทุกโรงพยาบาล มีลักษณะของงานและขีดความสามารถเทียบเท่าโรงพยาบาลศูนย์ มีพยาบาลปฏิบัติงาน จำนวน 2,007 คน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธร้อยละ 92 และสามารถพูดภาษาท้องถิ่นได้ (จากการสอบถามจากฝ่ายการพยาบาล แต่ละโรงพยาบาล) แต่จะมีความแตกต่างจากภาคอื่นที่มีประชากรที่นับถือศาสนาอิสลามหนาแน่นที่สุด โดยเฉพาะ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ที่ใช้บริการสุขภาพ โดยเข้ารับบริการในสถานบริการสาธารณสุขปีละ 1.5 ล้านคน (สำนักงานสาธารณสุขเขต 12, 2545) โดยศาสนาอิสลามมีลักษณะสำคัญ คือ มีวิถีชีวิตที่เป็นสายกลาง เป็นศาสนาที่มีวัฒนธรรมเย็นหยัดในหลักการ และที่สำคัญมีพฤติกรรมในการยึดถือพระเจ้าเป็นหลัก และนับถือศาสนาอย่างเคร่งครัด (เสาวนีย์ จิตต์หมวด, 2535) ซึ่งศาสนาและความเชื่อก็มีส่วนต่อการปฏิบัติตัวในการรักษาพยาบาล จึงทำให้โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ได้เลือกอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่นับถือศาสนาอิสลามโดยจัดสถานที่ประกอบศาสนกิจในโรงพยาบาลและมีการจัดอาหารตามหลักศาสนาอิสลาม ส่วนปัญหาอุปสรรคในการทำงานส่วนใหญ่เกิดจากการไม่เข้าใจในเรื่องวัฒนธรรมและความเชื่อ เช่น ข้อห้ามของชาวมุสลิม คือ ห้ามการคุมกำเนิด ยกเว้นการที่กระทบกระเทือนสุขภาพของมารดา พิธีการทำศพของชาวมุสลิมจะต้องเสร็จสิ้นภายใน 24 ชั่วโมง (กนก จันทร์ขจร, 2543)

### 1.3 การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

ในการปฏิบัติการพยาบาลตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ กำหนดขึ้นจากกรอบแนวคิดทางการพยาบาล กฎหมายการพยาบาล มาตรฐานการพยาบาล กฎหมายประกอบโรคศิลป์ และจรรยาวิชาชีพ ซึ่งเป็นกรอบที่วิชาชีพกำหนดสำหรับพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล (ฟารีดา อิมราฮิม, 2541: 161-162) โดยลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานบริการต่อมนุษย์ในด้านสุขภาพอนามัย เป็นงานที่ต้องลงมือปฏิบัติโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการบริการ และต้องอยู่เวรปฏิบัติงานหมุนเวียนตลอด 24 ชั่วโมง ต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมสูง เพราะความผิดพลาดหมายถึงอันตรายต่อชีวิตผู้อื่น (ทัศนา บุญทอง, 2533) พระราชบัญญัติวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยมีการกระทำต่อไปนี้

1. การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการแก้ไข ปัญหาความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การรุกรามของโรค และการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้น และการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

การทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ก็มีบทบาทหน้าที่การทำงาน การพยาบาลในลักษณะเดียวกัน จะแตกต่างจากภาคอื่น คือ ภาคใต้เป็นสังคมที่มีวัฒนธรรม เฉพาะ มีโครงสร้างทางสังคมแตกต่างจากภูมิภาคอื่นของเช่น ความแตกต่างด้านขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม นับเป็นภาคที่มีประชากรที่นับถือศาสนาอิสลามหนาแน่นที่สุดโดยเฉพาะใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ฉวีวรรณ วรรณประเสริฐ, 2522; ณรงค์ เส็งประชา, 2538; เสาวภา เพทยรัตน์, 2538; อมรา พงศ์พานิช, 2533 อ้างถึงใน จินตา เกียรติศักดิ์โสภณ, 2543) จากปัญหาความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม ค่านิยม และความเชื่อ พยาบาลต้องมีความเข้าใจพื้นฐานของวัฒนธรรมที่แตกต่าง โดยเรียนรู้ลักษณะวัฒนธรรมท้องถิ่นและศาสนาของผู้ใช้บริการ เพื่อนำไปวางแผนการพยาบาลให้ สอดคล้องและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับระบบความเชื่อของผู้ใช้บริการ เพื่อที่จะให้การดูแลผู้ป่วยโดยเน้น การเคารพในวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นอันจะส่งผลให้ผู้ให้บริการเกิดความพึงพอใจ และยินยอมปฏิบัติตามคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากผู้ให้บริการทางสุขภาพ ดังนั้นทำให้มีการทำงานที่ แตกต่างจากภาคอื่น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน

## 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของบุคคล ความพึงพอใจ และการได้รับการตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำงาน โดยแต่ละบุคคลมีความ ต้องการที่แตกต่างกัน เช่น ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย ความปลอดภัยในชีวิต ความ ต้องการมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น การมีเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน และได้รับการ ยอมรับในความสำเร็จ รวมถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ (Huse, 1985: 236; Vestal, 1995: 13) แนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Lawler and Mohrman (1985: 67-71 cited in Casscio, 1992: 20) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น เป็นการรับรู้ของบุคคลว่าเขา มีความปลอดภัย มีความพึงพอใจ และสามารถเติบโตและพัฒนาในฐานะความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นการรับรู้ของสภาพร่างกาย และจิตใจที่มีความสุขในการทำงาน กล่าวได้ว่าบุคคลมาทำงานโดยมี



เป้าหมายและความต้องการที่แตกต่างกัน และจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ถ้าความต้องการของเขาได้รับการตอบสนอง

จากการที่บุคคลมีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่างานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่องาน เพราะงานนั้นเป็นสิ่งซึ่งทำให้ได้มีการแสดงออกและมีคุณค่าภายในตัวงาน แต่สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือ คือเป็นวิธีการหนึ่งเพื่อที่จะหาเงินให้ได้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น หรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือเจ้าหน้าที่ส่วนต่างๆ ต่างก็มีความพยายามให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิตของตน (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529: 100)

## 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างขวาง มีนักวิชาการได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้แตกต่างกันดังนี้

Walton (1974: 153) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมเท่านั้น แต่ยังมีหมายรวมถึงการคำนึงถึงความต้องการและปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Delamotte and Takezawa (1984: 3) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์ และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสถานการณ์การทำงานของเขาด้วย

Huse and Cumming (1985: 198-199) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์การ

อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และได้อธิบายต่อไปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลกระทบต่อองค์การช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Kast and Rosenzweig (1985: 651) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานของบุคคล ซึ่งจะรวมถึงประสิทธิภาพระยะยาว ความสามารถในการปรับตัว และประสิทธิผลขององค์การ

Arnold and Feldman (1986: 491) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สัมพันธภาพที่มีคุณภาพระหว่างบุคคล และสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งหมด ซึ่งรวมถึงวิถีชีวิตของบุคคล เทคโนโลยี และสภาวะทางเศรษฐกิจ

Efraty and Sirgy (1990 อ้างถึงใน นิยม สีสวรรณ, 2544: 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการความพึงพอใจ (Need satisfaction) ผู้ปฏิบัติงานมาทำงานในองค์การด้วยความต้องการหลายอย่าง และมีความสุขในการทำงานเมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองจากองค์การ ยิ่งองค์การตอบสนองมากเท่าใด คุณภาพชีวิตการทำงานก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

Coscio (1995: 23) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายสองด้าน คือ ด้านเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนอีกด้านจะเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่ามีความปลอดภัย มีความพึงพอใจในสัมพันธภาพที่ดี โดยสามารถเจริญก้าวหน้า และพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2530: 266) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นคือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังจะเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย



ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2543: 173) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่งๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนหรือไม่ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

ประภัสสร ฉันทศรีธการ (2544: 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ก่อให้เกิดความสุขของบุคคล และประสิทธิผลขององค์การ

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัยในชีวิตทั้งการทำงานและทั่วไป และรับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีคุณค่า ทำให้บุคคลพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น (Delamotte and Takezawa, 1984) ซึ่ง Walton (1974: 12) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาคูณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกลไกทางสังคมที่มนุษย์กำหนดขึ้น เพื่อให้เป็นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ส่งผลให้มนุษย์สามารถพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนา คุณภาพชีวิตหรือคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม บุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมมีความสามารถในการปรับปรุงตนเองในการดำเนินชีวิตในสังคม ให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุดในทุกๆด้าน ดังนั้นแผนพัฒนาประเทศโดยรวม จึงมีวัตถุประสงค์สำคัญในการที่จะปรับปรุงพัฒนาประชากรที่ด้อยคุณภาพให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้นถึงระดับมาตรฐานที่เหมาะสมของแต่ละสังคม

ทั้งนี้เพื่อช่วยให้บุคคลและสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้าบนพื้นฐานของระดับคุณภาพชีวิตที่ดีตลอดไป (มัลลิกา จินาคำ, 2541)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรนั้นสามารถวัดได้จากระดับการรับรู้ของบุคลากร ซึ่งการรับรู้นี้จะแตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนสนใจในเนื้อหาของงาน บางคนสนใจในสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนอาจเน้นเรื่องความก้าวหน้าในอนาคต แต่สรุปแล้วปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535) ดังนั้นถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานและมีการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ พยาบาลประจำการจึงควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้วยการทำงานอย่างมีคุณค่า ซึ่งแนวคิดในการทำงานและชีวิตที่เกี่ยวข้องผสมผสานกัน โดยคำนึงถึงรูปแบบการทำงานที่ดี มีการทำงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ อันจะนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่มีความสุขได้และมีชีวิตอย่างมีคุณค่า

### 2.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนา แต่การที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญมากมาย ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการทบทวนแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังต่อไปนี้

Walton (1973: 12-16) ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition)
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future opportunity for continued growth and security)
5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration in the work organization)

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism in the work organization)
7. งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต (Work and the total life space)
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (The social relevance of work life)

Lewin (1981 อ้างถึงใน จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543: 23) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การได้รับการยอมรับ (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisor)
8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequate of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

Delamotte and Takezawa (1984: 11) ได้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. Tradition goals หมายถึง เรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ควรแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร
2. Fair treatment at work หมายถึง ความต้องการบุคลากรที่ต้องการให้มีการมีความยุติธรรมในองค์การและกลุ่มต่างๆในสังคม
3. Influence of decision คือ การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจ เพื่อลดความแตกแยกอันเนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของบุคคล
4. Challenge of work content คือ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล
5. Work life คือ ชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของบุคคล

Kast and Rosenzweig (1985: 150) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ประการ ได้แก่

1. ลักษณะงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (Dignity and respect)

2. มีการปกครองตนเอง (Self control or autonomy)
3. ได้รับการยอมรับ (Recogninty)
4. การได้รับรางวัล (Reward)
5. โอกาสในการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า (Opportunity to develop)
6. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ (Source of pride)
7. ความมั่นคงในงาน (Job security)

Cascio (1989: 25) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกค้า
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. การเลือกเวลาในการทำงาน
5. การลดความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน
7. การปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการรับเบี้ยบำนาญ
10. โครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. ในหนึ่งสัปดาห์ทำงาน 4 วัน

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) ได้เสนอองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไว้ 16 ประการ ประกอบด้วย

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง

9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

เพ็ญจันทร์ แสงประสาน และคณะ (2542: 23-23) ได้จำแนกองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Safety) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารในทีมสุขภาพควรประกอบด้วยความมั่นคงปลอดภัย ความปลอดภัยจากการทำงานทั้งการติดเชื้อในโรงพยาบาล การประกันคุณภาพ และการประกันคุณภาพการทำงานมีมาตรฐานนโยบาย (Policy) ที่คุ้มครองผู้ปฏิบัติงานจากปัญหากฎหมาย และจริยธรรมที่ชัดเจนและเหมาะสม
- 2.ขวัญและกำลังใจ (Morale) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง มีสวัสดิการต่างๆที่พอเพียง
3. การทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Productivity) มีการเพิ่มศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากรที่พร้อมต่อการทำงาน และมีผลผลิตเพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าของตนเอง มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง มีระบบการส่งเสริมศักยภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์แก่บุคลากร

สำหรับองค์ประกอบที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการของประภัสสร ฉันทศรัทธาการ (2544) ที่ได้ศึกษาจากแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานจาก ตำรา วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น Walton (1973), Lewin (1981), Huse (1985), Arnold (1986), Kerce and Kewley (1993), Hood and Smith (1994), Knoxan Irving (1997), Schermerhorn (1999), จินตนา ยูนิพันธุ์ (2534) และ เสนาะ ตีเขาร (2543) โดยนำมาสรุปเป็นแนวคิด และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางพยาบาล จัดกลุ่มองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานได้ 10 ด้าน คือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์ด้านสังคม สิทธิส่วนบุคคลหรือความมีอิสระในงาน งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต



ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และด้านจิตภาพ และนำมาสร้างแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิจัยการวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งได้ 7 ตัวประกอบ ดังนี้ คุณลักษณะของงานพยาบาล ความก้าวหน้าและการพัฒนา สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความมีอิสระในงาน สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เวลาทำงานที่เหมาะสม และสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ (2544) มาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งเป็นองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลไทยในโรงพยาบาลศูนย์ โดยแต่ละองค์ประกอบ มีรายละเอียด ดังนี้

### 1. คุณลักษณะของงานพยาบาล

ลักษณะของงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูงในการปฏิบัติการพยาบาล มีการใช้กระบวนการพยาบาล เป็นลักษณะหน้าที่รับผิดชอบและจรรยาบรรณของวิชาชีพ งานบริการพยาบาลทำให้เห็นคุณค่าในด้านวิชาชีพ เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่มีลักษณะเป็นวิชาชีพเฉพาะ พยาบาลผู้ทำหน้าที่ในการพยาบาลผู้ป่วยต้องมีความรู้ทางศาสตร์การพยาบาลโดยตรงและศาสตร์ทางสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง และต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ทางการพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย โดยมีการกำหนดบทบาทหน้าที่และระเบียบไว้อย่างชัดเจน และเป็นงานที่สามารถวางแผนและตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วยได้ด้วยตนเอง (ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ, 2544)

สรุปได้ว่า คุณลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานพยาบาลที่มีลักษณะเป็นวิชาชีพเฉพาะ สามารถวางแผนและตัดสินใจโดยอิสระภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ เป็นงานบริการพยาบาลที่ทำให้เห็นคุณค่าในด้านวิชาชีพ

### 2. ความก้าวหน้าและการพัฒนา

มนุษย์ทุกคนต้องมีโอกาสความก้าวหน้าในชีวิต หรือมีการพัฒนาเติบโตในระดับความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากการทำงานบุคคลมิได้มุ่งหวังแต่ความพึงพอใจส่วนตัว และการได้รับรางวัลตอบแทนด้านการเงินเท่านั้น แต่ยังมีมุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าประกอบด้วยเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535: 294)



Walton (1975: 95 อ้างถึงใน ปิยวิมล แก้วมณี, 2544) ได้กล่าวว่าในการทำงานนั้น พนักงานมีความปรารถนา 4 ประการ คือ

1. ปรารถนาที่จะพัฒนา และขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรม หรือการลาศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในตำแหน่งเดิมตลอดไป
2. เมื่อได้พัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะใหม่ๆ แล้วจะนำเอาความรู้ ความสามารถ เหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนเองในอนาคตต่อไป
3. ปรารถนาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่นๆ ในสังคม
4. ปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคง เหมาะสมกับตำแหน่งที่พวกเขากระทำอยู่

สอดคล้องกับงานของ พร้อมรินทร์ พรหมเกิด (2539: 25 อ้างถึงใน บุญใจ ลิ้มศิลา, 2541) ได้กล่าวถึง ความต้องการของบุคคลในการทำงานว่ามีดังนี้

1. โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
2. ความมั่นคงในการทำงาน
3. มีสภาพการทำงานที่ดี
4. มีผู้บังคับบัญชาที่ดีหรือมีหัวหน้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในการปกครอง
5. ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่ง หรือฐานะที่เป็นบุคคลหนึ่ง
6. ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม
7. ได้งานที่น่าสนใจ
8. ได้มีส่วนร่วมหรือปรับปรุงงาน
9. ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

จะเห็นได้ว่า โอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้นเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในการทำงานแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร และปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่ง ที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมลงได้ คือ บุคลากรในองค์กรนั่นเอง ซึ่งผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคลเพราะจะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้น โดยจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น

การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์กร

พยอม วงศ์สารศรี (2534: 193) เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดเวลาที่ทำงานอยู่ในองค์การ ถึงแม้ว่าองค์การจะมีระบบการสรรหาและเลือกสรรบุคลากรที่ดี และมีความสามารถ แต่มิได้เป็นหลักประกันว่า บุคคลนั้นจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ในทันทีและตลอดไป เนื่องจากในปัจจุบันได้มีการนำเอาวิทยาการต่างๆ และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในองค์การอยู่ตลอดเวลา จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรจะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกอยู่เสมอ เพื่อความอยู่รอดและความก้าวหน้าขององค์การ และวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรก็คือการพัฒนาบุคคลนั่นเอง (กุลธนะ ธนาพงศ์, 2526: 169) ดังนั้น การพัฒนาความสามารถของบุคคลในองค์การเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง ที่องค์การจำเป็นต้องตระหนัก การบริหารงานในองค์การต่างๆ จึงต้องเน้นที่ความรู้ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการที่จะนำความรู้ใหม่เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ในปัจจุบันมีองค์การจำนวนมากให้ความสำคัญในการศึกษาอบรม เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าและพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นการพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล โดยที่ผลประโยชน์ที่บุคคลจะได้รับจากการฝึกอบรม มี 3 ประการ คือ

1. ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
2. สามารถรู้ถึงมาตรฐานการทำงาน และนโยบายต่างๆ ของหน่วยงาน
3. ทำให้พนักงานมีอนาคตก้าวหน้าต่อไปในตำแหน่งและหน้าที่ ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ บุคคลที่มีความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าและพัฒนาชีวิตการทำงาน ต้องการโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ และเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ต้องการตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

### 3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานที่เน้นคนเป็นหัวใจหลักในการทำงานประสบผลสำเร็จ เนื่องจากมีความเชื่อว่าถ้าสัมพันธภาพระหว่างบุคคลดี การบริหารงานต่างๆ ก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานดี องค์การก็จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานไปด้วย (สงกราน มาประสพ, 2544) โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานในองค์การพยาบาล ซึ่งเป็นองค์การทางด้านสุขภาพที่ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีมสหวิชาชีพในทีมสุขภาพทั้งในและนอกหน่วยงาน การได้รับความร่วมมือในการทำงาน และมี

ความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ภาพที่ดีในสาขาวิชาชีพต่างๆ ก็จะช่วยทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข และเป็นส่วนสำคัญต่อคุณภาพของการพยาบาล

ในการทำงานที่ต้องอาศัยบุคคลหลายฝ่ายร่วมกันทำงาน หากผู้บังคับบัญชาให้ความเข้าใจ ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสามารถโน้มน้าวบุคคลให้ร่วมมือกันทำงาน การบริหารงานขององค์กรนั้นก็จะมีประสิทธิผลสำเร็จ ซึ่งสรุปได้ว่า สัมพันธภาพระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อแนวทางการบริหารงานที่เน้นคนเป็นหลัก และถือว่าคนเป็นหัวใจของการทำงาน เพราะถ้าคนในองค์กรใดมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน การปฏิบัติงานของคนในองค์กรก็จะประสบความสำเร็จ

#### 4. ความมีอิสระในการทำงาน

เนื่องจากปัจจุบันวิชาชีพพยาบาลได้เจริญก้าวหน้าขึ้น มีการพัฒนาองค์ความรู้ทางการพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติการพยาบาลให้แก่ผู้ป่วยได้ด้วยตนเองอย่างมีเหตุผล โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ทางการพยาบาล เป็นการทำงานอย่างเป็นอิสระของวิชาชีพ (ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ, 2544) และมีอิสระในการตัดสินใจให้การพยาบาลผู้ป่วยในขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ มีโอกาสได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนางาน และสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ โดยสิทธิสำหรับพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะเฉพาะของตนเอง ซึ่ง พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2526 อ้างถึงใน อรพิน ตันติมูรธา, 2538: 39-40) ได้กล่าวไว้ มีดังนี้

1. สิทธิที่สร้างควมมีศักดิ์ศรีแห่งตน ต้องการแสดงออกของตนเองโดยอิสระ และทำให้เกิดมากขึ้น โดยการใช้ความสามารถเฉพาะตน รวมทั้งการศึกษาเฉพาะที่ได้รับมา
2. สิทธิที่จะได้รับการยอมรับ โดยการปฏิบัติหน้าที่ตามลักษณะหน้าที่อันเป็นประโยชน์
3. สิทธิในการปฏิบัติการภารกิจอันจะช่วยให้ลดภาวะกดดันทางด้านร่างกาย อารมณ์ ตลอดจนความเสี่ยงทางสุขภาพ
4. สิทธิที่จะควบคุมการปฏิบัติวิชาชีพของตนโดยแนวทางแห่งกฎหมาย
5. สิทธิในการกำหนดมาตรฐานเพื่อคุณภาพการพยาบาลที่สูงสุด
6. สิทธิในการเข้าร่วมงานด้านการเมืองที่เกี่ยวข้องหรือที่มีผลต่อการพยาบาล

## 7. สิทธิต่อสังคมและการเมืองในขอบเขตแห่งวิชาชีพพยาบาลและการดูแล สุขภาพอนามัย

โดยสรุป การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลมีอำนาจและอิสระในการให้  
การพยาบาลตามขอบเขตที่รับผิดชอบของวิชาชีพ และได้รับความเสมอภาคในการทำงานภายใต้  
กฎระเบียบตามกฎหมาย จะทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงาน  
จึงเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

## 5. สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน

สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงานนับตั้งแต่ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้ แสง  
อุณหภูมิ เสียง และกระบวนการในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อสุขภาพ และความ  
ปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วย  
ให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และลดอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี (เสนาะ ตีเขาวี, 2526:  
344) ซึ่งในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่ออันตรายจากโรคภัย  
ต่างๆ ได้มาก ตลอดจันต้องให้การดูแลผู้รับบริการเป็นอย่างดี เพราะเป็นงานที่ให้ผลต่อความเป็น  
ความตายของบุคคล สถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การจัดสิ่งแวดล้อม  
ในสถานที่ทำงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะจะทำให้บุคคล  
มีความรู้สึกว่าจะไม่ต้องกังวลต่อการเสี่ยงอันตรายต่างๆ จากการปฏิบัติงาน ดังที่ ชนินาถ เจริญผล  
(2538) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย พบว่า การรับรู้  
สภาพแวดล้อมในองค์การด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น  
มีสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญ การจัด  
สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานดี ส่งเสริมให้เกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน มีผลต่อ  
คุณภาพของงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

## 6. เวลาทำงานที่เหมาะสม

การทำงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิต บทบาทที่เกี่ยวกับ  
การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และ

เวลาของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ (ปิยวิมล แก้วมณี, 2541) การบริหารเวลาเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งวิรัช สงวนวงศ์วาน (2533) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลาว่าเป็นการวางแผนการใช้เวลา เป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำให้ล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ซึ่งลักษณะการทำงานของพยาบาล ที่มีการผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนเวลาในการทำงานตลอด 24 ชั่วโมง และใช้เวลาทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน เพื่อให้การดูแลคนไข้อย่างต่อเนื่อง การแบ่งเวลา การจัดสรรสัดส่วนของเวลาที่เหมาะสม และในบางโอกาสสามารถเลือกเวลาทำงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิตได้ จะช่วยให้การทำงาน และการดำเนินชีวิตมีความสมดุล ส่งผลให้บุคคลมีความสุขทั้งในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

## 7. สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง ความพึงพอใจในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญในการครองชีพ คนทุกคนต้องมีรายได้ให้เพียงพอกับการดำเนินชีวิตในระดับหนึ่งตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สร้างขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร หากบุคลากรเห็นว่าอัตราค่าตอบแทนไม่ยุติธรรมก็จะเกิดความไม่พอใจ และผลการแสดงออกจะกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรในที่สุด (เสนาะ ตีเขาว์, 2526: 253) ซึ่งความพึงพอใจในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่ง Carvoll (1984 อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2540: 293-294) ได้ชี้ให้เห็นว่า ถ้าความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนมีอยู่ในระดับต่ำลง ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานก็จะต่ำลงด้วย ซึ่งจะมีผลต่อการขาดงานและการลาออก จากงานวิจัยของ ศิริกุล จันพุ่ม (2543) พบว่า การมีรายได้เพียงพอมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล เนื่องจาก ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ในขณะที่มีภาระงานหนัก แต่สวัสดิการที่ได้รับไม่เพียงพอ

โดยสรุป สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เป็นองค์ประกอบหนึ่ง มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการทำงาน และเป็นการจูงใจให้บุคคลทำงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

**สรุป** คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคง ความก้าวหน้า และความปลอดภัยในชีวิตทั้งการทำงานและทั่วไป และรับรู้ว่างานที่ตนทำนั้นมีคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิต



การทำงานของ ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ (2544) โดยเป็นบริบทของพยาบาลเกี่ยวข้องกับการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศูนย์และเข้ากับบริบทการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ องค์ประกอบดังกล่าวผู้วิจัยใช้เป็นแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

### 3. การมีส่วนร่วมในงาน (Job involvement) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 3.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมในงาน

การมีส่วนร่วมในงาน เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคลที่เกี่ยวกับงาน โดยลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในงานจะเป็นบุคคลที่มีการรับรู้คุณค่าของงาน มีความทุ่มเทและเสียสละ มีความภาคภูมิใจในงาน และมีชีวิตเพื่องาน โดยมีนักวิจัยหลายท่าน ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงานไว้ ดังนี้

Lodahl and Kejner (1965: 25) ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมในงานว่าเป็นการ แสดงลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องานที่ทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์โดยรวมของตน และคุณค่าของงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงาน และมีผลต่อความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า

Kanungo (1982: 324) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงาน คือ การแสดงลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลที่ใช้เฉพาะกับงาน เป็นการรับรู้ถึงความต้องการว่างานมีความสำคัญ และมีผลต่อความต้องการด้านความพึงพอใจ

Diefendorff (2002: 94) ให้ความหมายการมีส่วนร่วมในงานว่า เป็นระดับการรับรู้และความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับงานที่ทำในปัจจุบัน

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541: 27) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงานว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตของตน เกิดความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าในการปฏิบัติงาน



พัชรี สายสดุดี (2544: 35) ได้ให้ความหมายการมีส่วนร่วมในงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลที่ให้กับงานว่าเป็นสิ่งสำคัญและมีคุณค่าในชีวิต และการได้ปฏิบัติงานที่ทำให้ตนเองมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่งานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิต มีความทุ่มเทให้กับงาน และทำให้รู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า

### 3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในงาน

นักวิจัยส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นตรงกันว่า การมีส่วนร่วมในงานเป็นการแสดงเอกลักษณ์ทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องาน (Kanungo, 1982; Lawler and Hall, 1970; Lodahl and Kejner, 1965; Rabinowitz and Hall, 1977) และได้พิจารณาว่า การมีส่วนร่วมในงานเป็นปัจจัยชี้ขาดที่สำคัญของการเกิดประสิทธิผลขององค์การ และแรงจูงใจของบุคคล และจากแนวคิดทางทฤษฎีเชื่อว่า การมีส่วนร่วมในงาน คือ การทุ่มเทในงานของบุคคล เป็นกระบวนการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และผลผลิตเพิ่มมากขึ้น (Diefendorff, Brown, Kamin, and Lord, 2002) ซึ่งตามแนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) ได้อธิบายตามหลักการและให้ความหมายของการมีส่วนร่วมในงานไว้ว่าเป็นการแสดงลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์โดยรวมของตน และคุณค่าของงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงาน และมีผลต่อความรู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า โดยประกอบด้วยลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน และปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. ความเชื่อในคุณค่าของงาน หมายถึง บุคคลจะมีความรู้สึกที่งานเป็นสิ่งสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ามีชีวิตหรือหายใจเป็นงาน และสถานการณ์ในงานทั้งหมดมีผลต่อภาพลักษณ์ของบุคคลนั้น ไม่ว่าจะ เป็นลักษณะงาน ผู้ร่วมงาน เวลา หรือสถานที่ทำงานเป็นค่านิยมในงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า

2. ความรับผิดชอบต่องาน หมายถึง มีความรับผิดชอบและซื่อสัตย์ต่องาน โดยให้ความสนใจและเอาใจใส่ในงาน เป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยานและกล้าเผชิญหน้ากับสิ่งที่ทำผิดพลาดในงาน ไม่หลีกเลี่ยงงาน มีความพยายามในการปรับปรุงงานที่ทำให้ดีกว่าเดิม โดยจะคิดหาวิธีอยู่เสมอว่าจะทำงานให้ได้ดีอย่างไร มีบ่อยครั้งที่จะนอนไม่หลับเพราะคิดถึงเรื่องงาน ที่จะทำให้ดีขึ้นต่อไป

3. การทุ่มเทและการเสียสละให้กับงาน หมายถึง บุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน จะให้ความสำคัญกับงานมาก โดยให้ความสนใจและทุ่มเทให้กับงาน คิดว่าตนเองเหมาะสมกับ

งานมากที่สุด และมีความผิดพลาดในการทำงานน้อย โดยงานทำให้ได้รับผลประโยชน์จากภายนอกและภายใน ผลประโยชน์จากภายนอกเป็นรางวัลหรือค่าตอบแทน และผลประโยชน์จากภายในทางด้านจิตใจ ดังนั้นจึงเสียสละทั้งร่างกายและแรงใจให้กับงาน และอุทิศตนในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือความสำเร็จในงานของตนและองค์กร

4. เวลาที่ให้กับงาน หมายถึง มีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นคุ้มค่า คุ้มกับเวลาที่เสียไป จะมีเวลาให้กับงานมาก โดยจะเริ่มทำงานเร็วกว่าปกติ และในบางครั้งจะทำงานจนเลยเวลา หรือทำงานนอกเวลา โดยจะไม่สนใจว่าจะได้ค่าตอบแทน หรือรางวัล

5. การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน หมายถึง ความรู้สึกว่าได้มีส่วนร่วมในงานและคิดว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของงานในองค์กร จะนำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับงานในฐานะผู้มีส่วนร่วมในงานนั้น โดยจะเสนอความคิดวิธีการเพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานอยู่เสมอ และมีความพึงพอใจที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

ลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน ผู้วิจัยหลายท่านได้อธิบายตามหลักของการมีส่วนร่วมในงานตามแนวคิดพื้นฐานของ Lodahl and Kejner (1965) ซึ่ง Brown (1996) ได้รวบรวมและสรุปไว้ดังนี้

1. บุคลิกลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน สามารถอธิบายลักษณะเด่นๆ 3 ประการ คือ มีจริยธรรมในงานสูง มีแรงจูงใจภายในงานสูง มีความสำนึกในคุณค่าของตนเองสูง แต่การมีส่วนร่วมในงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนหรือค่าจ้าง

2. ลักษณะของงานและการควบคุมงาน บุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน มักจะพิจารณาถึงงานที่มีคุณค่าสูง มีความท้าทาย มีความหลากหลาย งานที่ใช้ทักษะสูง และสามารถมองเห็นเส้นทางความสำเร็จของงานนั้น บุคคลเหล่านั้นมีสิทธิ์มีเสียงในการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารผู้รับผิดชอบ โดยจะเป็นผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตน ซึ่งสถานการณ์ในงานจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความต้องการในความก้าวหน้า และเป็นบุคคลที่มีความยึดมั่นผูกพันในงานสูง ไม่ว่าจะป็นงานทั่วไป งานในวิชาชีพของตน และงานพิเศษที่ทำอยู่

3. ทศนคติของบุคคลต่องาน บุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน มักพึงพอใจในงาน แม้ว่าจะขาดความช่วยเหลือจากผู้บริหารผู้รับผิดชอบ ขาดการติดต่อสื่อสาร หรือความเป็นประชาธิปไตย ซึ่งในสถานการณ์เช่นนี้ บุคคลที่มีส่วนร่วมในงานต่ำ จะไม่มีความพึงพอใจในงาน มีแนวโน้มที่จะออกจากงานมากกว่าบุคคลที่มีส่วนร่วมในงานสูง

4. การรับรู้ในบทบาทของบุคคล บุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน จะรับรู้บทบาทหน้าที่ในงานของตน และมักไม่มีปัญหาเกี่ยวกับบทบาทที่ขัดแย้ง หรือบทบาทที่คาดหวัง โดยบทบาทที่ขัดแย้งและบทบาทที่กำกวมจะไม่มีผลในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

5. ลักษณะอื่นๆ โดยทั่วไป เช่น การเจ็บป่วยทางจิต ทางกายหรือสังคมของบุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน จะมีผลกระทบโดยตรงต่องานน้อยมาก โดยระดับความเครียด ความวิตกกังวล ภาวะแทรกซ้อนทางด้านสุขภาพ หรือความขัดแย้งในครอบครัวกับงาน จะพบน้อยมากในบุคคลเหล่านี้

ซึ่งลักษณะของการมีส่วนร่วมในงาน Lodahl and Kejner (1965) ได้สร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปวัดระดับการมีส่วนร่วมในงานของบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การ เครื่องมือนี้ได้รับความนิยม มีนักวิจัยจำนวนมากที่ใช้เครื่องมือนี้ มีทั้งนำไปใช้โดยตรง และนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม เช่น Kanungo (1982), Blau (1985), Morrow and Goetz (1988), Brown and Leigh (1996), Paullay, Alliger, and Stone-Romero (1994) เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) และพัชรี สายสตุติ (2544) ถึงแม้ว่ามีผู้นำเครื่องมือของ Lodahl and Kejner (1965) ไปพัฒนาหรือดัดแปลงเครื่องมือวัด เช่น Kanungo (1982) และ Morrow and Goetz (1988) แต่ข้อคำถามในการวัดส่วนใหญ่ยังคงเป็นแนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการวัดระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ

### 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ลักษณะของบุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน จะเป็นบุคคลที่มีความเชื่อในคุณค่าของงาน (Brown, 1996) และเชื่อว่างานมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ของตน คุณค่าของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองนั้นมีค่า (Kerce and Kewley, 1993 อ้างถึงใน นิยม สีสวรรณ, 2544) โดยการมีส่วนร่วมในงานมีความสำคัญต่อปัจจัยในด้านการดำรงชีวิตของบุคคล มีการทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้กับงาน และเป็นแรงกระตุ้นการทำงานของคน โดยที่บุคคลที่มีส่วนร่วมในงานจะเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ (Brown, 1996) สอดคล้องกับ Ivancevich and Matteson (1999) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานว่าเป็นรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงเกี่ยวกับกิจกรรมของงาน โดยลักษณะของบุคคลที่แสดงออกจะมีความตั้งใจ หรือมีใจจดจ่ออยู่กับงาน มีชีวิตเพื่องาน พอใจในงานที่ทำอยู่ และทุ่มเทให้กับงาน ซึ่งบุคคลอยากจะมีส่วนร่วมในงานเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน

(Knoop, 1955) หากองค์กรมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูง มีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความรับผิดชอบต่องาน มีความรู้สึกรู้ว่างานนั้นมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544: 120-121)

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน จะพึงพอใจที่ได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงาน นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในงาน (อุทัย เลหาวิเชียร, 2530) ซึ่งระดับการมีส่วนร่วมในงานเป็นระดับความรับผิดชอบทางจริยธรรม ซึ่งเกิดจากภายในตัวบุคคลเองที่จะทำงานเต็มความรับผิดชอบ และพัฒนางาน ควบคุมและแก้ไขงานให้ได้ผลผลิตที่สูงส่ง โดยไม่รู้สึกลำบากใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย (ฟาริดา อิมราฮิม, 2536) หากพิจารณาผลประโยชน์ที่ได้จากการมีส่วนร่วมในงาน จะพบว่าจะช่วยเพิ่มผลผลิต (Productivity) และคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย (Elloy and Evertt, 1991; Mauno, 2000 อ้างถึงใน ศศินันท์ หล้านามวงศ์, 2545) ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน และมีผลต่อความสำคัญในชีวิตการทำงานของพนักงาน (Gifford, Zammuto, Goodman, and Hill, 2002) ส่งผลที่ดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากการศึกษาวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Igarria, Parasuraman, and Badawy, 1994) ดังนั้นการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลจึงมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพยาบาล

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลว่างานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับชีวิต มีความทุ่มเทให้กับงาน และทำให้รู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็นแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเหมาะสมกับการวัดระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ

#### 4. บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 4.1 ความหมายของบรรยากาศองค์กร

บรรยากาศองค์กร คือสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพ และสนองความต้องการของพนักงาน (ชาญชัย อาจินสมอาจารย์, 2536) ซึ่งภายในองค์กรเมื่อบุคคลมาอยู่รวมกัน ร่วมกันปฏิบัติกิจกรรมเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย การแสดงออกของพฤติกรรมต่างๆของ

บุคคลในองค์การย่อมมีผลต่อความคิด ความรู้สึก และการกระทำของแต่ละบุคคลในองค์การ ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและผู้ร่วมงาน พฤติกรรมต่างๆที่บุคคลแสดงออกภายในองค์การทำให้เกิดเป็น บรรยากาศขององค์การ (Organizational climate) ซึ่งในแต่ละองค์การมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับโครงสร้าง ขนาด วัฒนธรรมดั้งเดิม และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ตามสภาพกาลเวลา (อ้างศักดิ์ เจริญสุข, 2526) โดยคำว่าบรรยากาศขององค์การได้มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Forehand and Gilmer (1964 อ้างถึงใน อารี เพชรบุตร, 2530: 37) ให้ความหมายว่า บรรยากาศขององค์การ เป็นกลุ่มของลักษณะที่อธิบายถึงองค์การ และบอกถึงความแตกต่างขององค์การ จากองค์การหนึ่ง ซึ่งลักษณะนั้นจะต้องอยู่ในช่วงเวลาหนึ่ง และสิ่งนั้นจะต้องมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ของสมาชิกภายในองค์การนั้น

Litwin and Stringer (1968) ให้ความหมายว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับ องค์การประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม มีประสิทธิผลต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงานในองค์การ

Kotter (1978: 9 -10) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อม ภายในองค์การ ประกอบด้วย กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอก บุคลากรและ ทรัพยากรอื่น การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ ระบบสังคมภายในองค์การ เทคโนโลยีขององค์การ และการรวมปัจจัยสำคัญ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์การ

Grigsby (1991) กล่าวถึง บรรยากาศขององค์การ ว่าเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์การ กับการทำงานของบุคคล ซึ่งแสดงถึง การยึดติดกับกลุ่ม การสนับสนุนจากการบริหาร การกำหนดงาน ความกดดันจากงาน ความชัดเจน การควบคุม และนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในองค์การได้รับรู้ และได้รับการจูงใจจากผู้บริหาร

สมยศ นาวิการ และผุสดี รุมาคม (2520: 595) และนิภา แก้วศรีงาม (2532: 221) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การไม่แตกต่างกัน คือ คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายใน องค์การ และสภาพแวดล้อมของงาน ที่บุคคลผู้ปฏิบัติงานงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าว เกิดการรับรู้ในสภาพเหล่านั้น ทั้งทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการปฏิบัติงาน



จากความหมายต่างๆที่กล่าวมา สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อม และจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อทัศนคติ และความพอใจที่สมาชิกมีต่อองค์การ

#### 4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เป็นความพยายามที่จะศึกษา และทำความเข้าใจถึงการรับรู้ของคนในองค์การ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมขององค์การ บรรยากาศองค์การจึงเป็นภาพสะท้อนในลักษณะรวมยอดขององค์การส่วนที่เป็นทั้งรูปธรรมและนามธรรม ซึ่งสิ่งสำคัญเหล่านี้ นักวิชาการทางด้านองค์การต่างเห็นพ้องกันว่า มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในองค์การ Steers (1977: 365) ให้ความเห็นว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เพราะบรรยากาศองค์การจะมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ

Halpin and Croft (1966: 150-151) ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ โดยศึกษาจากองค์ประกอบ ได้ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (Subordinates' behavior) ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) มิติอุปสรรค (Hindrane) มิติขวัญ (Esprit) และมิติสัมพันธ์ (Intimacy)
2. พฤติกรรมของผู้นำ (Leader's behavior) ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ มิติห่างเหิน (Aloofness) มิติมุ่งผลงาน (Production emphasis) มิติผลักดัน (Thrust) และมิติกรุณาปราณี (Consideration)

Likert (1976: 73) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การ ไว้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ถึงความเป็นไปภายในองค์การ และผู้นำแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง และเพื่อเป็นการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และกำหนดเป้าหมายขององค์การทุกระดับ
3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน



4. อำนาจและอิทธิพลในองค์การ หมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งของผู้นำและผู้ปฏิบัติ
5. เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์การ หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์การ มีการปรับปรุงอย่างรวดเร็ว ไปตามสภาพแวดล้อม
6. แรงจูงใจ บรรยากาศที่ถือว่าดี จะต้องมึลักษณะการยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์การ พร้อมทั้งจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็ง ทำงานหนักเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เพื่ออัตราค่าจ้าง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

Steers and Porter (1979: 369-370) ได้เสนอองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ และส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่

1. โครงสร้างขององค์การ โครงสร้างขององค์การที่มีการควบคุมจากส่วนกลาง มีการรวมอำนาจและใช้กฎข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนที่เป็นทางการมาก พนักงานจะรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การมีลักษณะเข้มงวดกวดขันและน่ากลัว ในทางตรงข้ามองค์การที่ฝ่ายบริหารให้พนักงานมีอิสระ สามารถใช้ดุลยพินิจและการวินิจฉัยของตนเองเพื่อการตัดสินใจ และฝ่ายบริหารให้ความสนใจพนักงานมาก บรรยากาศขององค์การจะมีลักษณะของความไว้วางใจ เปิดเผยและรับผิดชอบร่วมกัน
2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีแนวโน้มจะสร้างบรรยากาศของการควบคุมเน้นกฎเกณฑ์เข้มงวด มีความยืดหยุ่นน้อย และมีบรรยากาศเชื่อถือไว้วางใจในระดับต่ำ ส่วนในองค์การที่ใช้เทคโนโลยีซึ่งคล่องตัวเปลี่ยนแปลงง่าย โดยเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย จะนำไปสู่บรรยากาศของความไว้วางใจ มีการสร้างสรรค์ และยอมรับความสามารถในการทำงาน ตลอดจนมีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงานร่วมกัน
3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ส่งผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์การได้ เช่น วิกฤตการณ์สภาพทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์การต้องปลดพนักงานออก พนักงานจะรู้สึกว่บรรยากาศขององค์การขาดความอบอุ่น และขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากพนักงานจะกังวลอยู่กับปัญหาความมั่นคงในองค์การของตน
4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ที่ผู้บริหารจัดให้พนักงาน การป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) และให้อิสระในการทำงาน จะสร้างบรรยากาศการทำงานที่มุ่งความสำเร็จ พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ แต่ในทางตรงข้ามองค์การที่ฝ่ายบริหารเน้นวิธีการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จะทำให้ขาดความรู้สึกรับผิดชอบต่อ และขาดความคิดริเริ่ม

สมยศ นาวิการ (2529: 75-77) ได้กล่าวถึงมิติองค์การไว้ดังนี้

1. ขนาดและโครงสร้าง องค์การที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงสุด และคนงานจะห่างไกลกันมากขึ้น ระยะทางดังกล่าวจะทำให้เกิดสิ่งกีดขวางด้านจิตวิทยาในลักษณะที่ว่า พนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจ อาจมีความเข้าใจในตัวเองว่ามีความสำคัญน้อย ระยะทางดังกล่าวทำให้เกิดบรรยากาศความเป็นทางการ หรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก เพราะว่าการเข้าไปเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางด้านสังคมนั้นกระทำได้ยาก
2. แบบของความเป็นผู้นำ การปฏิบัติของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศ ซึ่งจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิต และการตอบสนองของความพอใจของพนักงาน
3. ความซับซ้อนของระบบ องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจจะให้ความหมายว่าเป็นจำนวน และลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกันกับส่วนต่างๆของระบบ
4. เป้าหมาย องค์การย่อมแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นสำหรับองค์การ ความแตกต่างในเป้าหมายจะมาจากการแยกประเภทขององค์การ เช่น องค์การธุรกิจ องค์การที่ให้บริการกับสาธารณะ เป็นต้น
5. สายใยการติดต่อสื่อสาร เป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของบรรยากาศ เพราะสายใยภายในองค์การจะแสดงให้เห็นถึงสายใยของสถานภาพการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอนภายในองค์การ จะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหารโดยส่วนรวมภายในองค์การนั้นได้

Kotter (1978) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ 7 ด้านดังนี้

1. กระบวนการสำคัญขององค์การ เป็นองค์ประกอบสำคัญเปรียบเสมือนจุดศูนย์กลางขององค์การ กระบวนการขององค์การเปรียบเสมือนแหล่งรวบรวมเก็บข้อมูลข่าวสาร การติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ ซึ่งในแต่ละองค์การจะมีความหลากหลายของกระบวนการ โดยทั่วไปองค์การที่มีลักษณะเชิงระบบจะประกอบด้วย การนำเข้า การเปลี่ยนแปลงการดำเนินการของกระบวนการ การส่งออก เช่น การรับรู้ข่าวสาร การดำเนินการจัดระบบข้อมูลข่าวสาร และการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร กระบวนการเหล่านี้มีความสำคัญเพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์การอยู่รอดและเจริญเติบโตต่อไป ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจขององค์การเพื่อให้เกิดความสูญเสียขององค์การน้อยที่สุด และทำให้องค์การสามารถอยู่รอดได้
2. สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ เทคโนโลยี เศรษฐกิจ การคมนาคม ระบบการทำงาน นโยบาย บุคคลในองค์การ

ผู้วางกฎระเบียบ และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการผลิต และการบริการขององค์กร ซึ่งนักเศรษฐศาสตร์ และนักทฤษฎีองค์กรได้แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการภายในขององค์กร จะต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมเหล่านี้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3. บุคลากรและทรัพยากรอื่น หมายถึง ขนาดขององค์กร หรือจำนวนบุคลากร รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆด้วย ซึ่งปริมาณทรัพยากรในองค์กร และสภาพการของทรัพยากรมีความสำคัญมากในการพัฒนาองค์กรในอนาคต องค์กรที่มีบุคลากรมีทัศนคติในทางที่ดีองค์กรจะถือเป็นทรัพยากรขององค์กรและต้องงาน โดยจะสามารถสร้างความตึงเครียดแก่ผู้แข่งขันได้มากกว่าในองค์กรที่มีบุคลากรซึ่งมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร

4. การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กร ซึ่งอธิบายถึงระบบที่เป็นทางการทั้งหมดที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากร และการใช้เครื่องจักรกลหรืออุปกรณ์ภายในองค์กร การจัดรูปอย่างเป็นทางการจะรวมถึงโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ การออกแบบงาน การแบ่งแผนก สายการบังคับบัญชา ระเบียบข้อบังคับและการวางแผนระบบการว่าจ้างและการพัฒนา ระบบการวัดและการให้รางวัล ซึ่งโครงสร้างเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรและกระบวนการขององค์กร และจะเป็นมีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

5. ระบบสังคมภายใน หมายถึง ค่านิยมของบุคลากร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในด้านการมีอำนาจ ความผูกพัน ความไว้วางใจ ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างบรรยากาศขององค์กร

6. เทคโนโลยีขององค์กร หมายถึง เทคโนโลยีที่เป็นหลักและใช้ในการปฏิบัติการในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการผลิตหรือบริการที่สำคัญในองค์กร และระดับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เป็นส่วนสำคัญในกระบวนการขององค์กร

7. บทบาทสำคัญของการร่วมงาน อธิบายถึงวัตถุประสงค์ขององค์กร กลยุทธ์ขององค์กร ลักษณะของบุคคลในองค์กร ความสัมพันธ์ความร่วมมือในกลุ่มบุคลากรในการติดตามควบคุม และประเมินนโยบายที่สร้างขึ้นว่ามีการนำไปใช้ มากน้อยเพียงใด

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Kotter (1978) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมร่วมกับการสัมภาษณ์พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จำนวน 6 คน คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลหาดใหญ่ 3 คน และพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลยะลา 3 คน โดยใช้แนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง (ในภาคผนวก) ในการดำเนินการสัมภาษณ์ซึ่งดำเนินการในระหว่าง วันที่ 11 ธันวาคม พ.ศ. 2545 - วันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2545 ผู้วิจัยสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยแนะนำตัว บอกวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ให้

สัมภาษณ์ตอบคำถามอย่างอิสระตามความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ พบว่า บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Kotter (1978) ใน 5 ด้าน คือ กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน บุคลากร และทรัพยากรอื่น การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ และ ระบบสังคมภายใน มีความครอบคลุม และสอดคล้องกับสภาพองค์การในปัจจุบัน ซึ่งเป็นยุคแห่งการแข่งขัน มีการพยายามลดขนาดองค์การ มีการจัดองค์การอย่างเป็นทางการ และมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในองค์การ และสอดคล้องกับบรรยากาศในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

#### 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับทัศนคติ และพฤติกรรมในการทำงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในบรรยากาศของหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่ จะรู้สึกพอใจและเต็มใจที่จะทำงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (บุญใจ ลิมศิลา, 2541) การเสริมสร้างบรรยากาศที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ก็จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และช่วยให้องค์การมีประสิทธิภาพதாகยิ่งขึ้น และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้เร็วขึ้น (Hellrigel and Slocum, 1979: 430) องค์การใดที่มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้นบุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงานนำไปสู่การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเสียสละให้กับองค์การ (อุทัย เลหาวิเชียร, 2530) และบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้สมาชิกขององค์การได้ทำงานอย่างเต็มที่ อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์การ แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศองค์การไม่ดี ย่อมที่จะเป็นสิ่งที่บั่นทอนความสามารถของสมาชิก ไม่จูงใจให้สมาชิกขององค์การตั้งใจทำงาน เป็นเหตุให้งานล่าช้าหรือเสียหาย ก่อให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน (นิภา แก้วศรีงาม, 2532: 211)

Steers and Porter (1979: 364) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ โดยที่สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมถึงการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคมและทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีได้ (นิภา แก้วศรีงาม, 2532) ซึ่งบรรยากาศที่ดี ส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดี

ยิ่งขึ้น ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย และส่งผลให้มีอัตราการขาดงาน การโยกย้าย การลาออกของบุคคลลดลง ก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร คือ ทำให้พัฒนา เจริญก้าวหน้า มีผลผลิตที่ดีเพิ่มมากขึ้น (Kast and Rosenzweig, 1985) ดังที่ Werther and Davis (1982) ศึกษาพบว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร และจากการศึกษาของ บุญใจ ลิ้มศิลา (2541) และจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่า บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

## 5. ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่สำคัญ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่ง ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541) กล่าวว่า ลักษณะงานและคุณสมบัติบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะเหล่านี้ได้แก่ บุคลิกภาพ ความถนัด ความสนใจในงาน อายุและเพศ การศึกษาและประสบการณ์ในงาน โดยลักษณะเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดปัจจัยส่วนบุคคลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

5.1 อายุ อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความคิดเห็นและพฤติกรรมแตกต่างกัน เนื่องจากคนในวัยต่างกัน ย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน ทั้งทางด้านสรีรวิทยา จิตใจ และสังคม เมื่ออายุมากขึ้นย่อมมีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น โดยจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพความสำเร็จ (จินตนา ญาติบรรทุง, 2529: 9) การมีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ความคิดอ่าน ความรู้สึก และการกระทำจะปรับเปลี่ยนไปตามวัย ทำให้มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดี ปรับความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานได้ดีขึ้น (สมสุข ดิลกสกุลชัย, 2534) ซึ่งจะส่งเสริมคุณภาพการทำงานให้ดีขึ้น

จากการวิจัยของ ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลนครเชียงใหม่ พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2540) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่า อายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือ อายุเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในทางบวก

5.2 สถานภาพสมรส ครอบครัวเป็นแหล่งของปัญหาและแหล่งของความรัก มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง และก่อให้เกิดวุฒิทางอารมณ์มากขึ้นทำให้



คนมีเหตุผล ไม่หวั่นไหวง่าย ทำงานด้วยสติรอบครอบ (ลอบ หุตางกูร, 2529) คนที่มีครอบครัวและคนโสดจะให้ความสำคัญในงาน และการเรียนรู้แตกต่างกัน ซึ่ง Nichols (1971 อ้างถึงใน จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543: 42) กล่าวว่า บุคคลที่มีสถานภาพสมรสโสดจะมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติ ตามสิ่งที่ตนต้องการ เช่น การเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อเนื่องเพื่อความก้าวหน้าในงาน เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆ หรือความเครียดจะขาดแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานและลาออกจากงานได้ง่าย และบุคคลที่มีครอบครัวแล้วบรรยากาศในครอบครัวมีความสัมพันธ์กันดี มีความรัก ความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นที่ปรึกษากันได้เมื่อมีปัญหา (Calkin, 1988 อ้างถึงใน เบญจรัตน์ สมเกียรติ, 2544: 4)

จากการศึกษาของ ทวีศรี กรีทอง (2530) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าพยาบาลที่เป็นโสด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริกุล จันทุม (2543) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า สถานภาพการสมรสแต่งงานและอยู่ด้วยกันมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

5.3 รายได้ รายได้เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ซึ่งได้แก่ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง รายได้มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต รายได้ที่ได้รับถ้าไม่พอกับค่าครองชีพในปัจจุบันก็จะทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ นอกจากนี้อัตราเงินเดือนที่เหมาะสมกับงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Locke, 1976: 1302) ซึ่งสอดคล้องกับ Edward and Powers (1982 อ้างถึงใน จันทรา วีรปฏิญญา, 2537) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เสมือนขาดแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับพยาบาลวิชาชีพการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้

จากการศึกษาของ ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน



## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Igbaria, Parasuraman, and Badawy (1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระบบการให้ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 464 คน การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

บุญใจ ลิ้มศิลา (2541) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการของสถาบันพระบรมราชชนกที่สังกัดส่วนราชการกลางของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 91 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ชัยยง ขามรัตน์ (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่างๆที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 440 ชุด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานบรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสารในองค์การ พฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 59 ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 327 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .768$ )

ปฐมมา วงษ์อุ้น (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัทเอ็นเอ็มบี พีริซิชั่น บอลล์ส จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของ บริษัทเอ็นเอ็มบี พีริซิชั่น บอลล์ส จำกัด จำนวน 224 คน พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $r=.882$ )



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



### บทที่ 3

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศในองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ และตัวแปรที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากร

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ 5 แห่ง ซึ่งมีทั้งหมด 1,612 คน (จากการสำรวจของผู้วิจัย โดยสอบถามจากฝ่ายการพยาบาล แต่ละโรงพยาบาลในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2545)

##### กลุ่มตัวอย่างประชากร

กลุ่มตัวเป็นพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ มีประสบการณ์ทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป และใช้การสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดกลุ่มตัวอย่างตาม Yamane (1973 อ้างใน บุญใจ ศรีสถิตยีนราษฎร, 2544: 195)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อระดับความมีนัยสำคัญเป็น 0.05

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคาดเคลื่อนของข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้

จากการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ในที่นี้กำหนดไว้ 5%

$$\begin{aligned} \text{การแทนค่า} \quad n &= \frac{1,612}{1 + 1,612 (.05)^2} \\ &= 320.47 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 320 คน

2. หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนกับประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ แสดงไว้ในตารางที่ 1

3. เลือกกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ป่วยจากแต่ละแผนกทุกแผนกที่ให้การบริการพยาบาลผู้ป่วย คือ แผนกศัลยกรรม แผนกอายุรกรรม แผนกสูตินรีเวชกรรม แผนกกุมารเวชกรรม แผนกผู้ป่วยนอก และห้องฉุกเฉิน แผนกตา หู คอ จมูก แผนกผู้ป่วยพิเศษ แผนกห้องผ่าตัด และแผนกหอผู้ป่วยหนัก หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการในแต่ละแผนก โดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลาก เลือกแผนก 9 แผนกให้เหลือ 5 แผนกในแต่ละโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4. สุ่มเลือกหอผู้ป่วยใน 5 แผนกที่สุ่มได้ โดยวิธีสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีจับฉลากเลือกหอผู้ป่วยแผนกละ 2 หอผู้ป่วย จะได้หอผู้ป่วยรวม 10 หอผู้ป่วยในแต่ละโรงพยาบาล

5. กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ โดยวิธีคำนวณตามสัดส่วนประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ตามสัดส่วนที่คำนวณได้ในข้อ 2

6. พยาบาลที่ได้รับเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้ทางโรงพยาบาลจัดผู้ให้กำหนดคุณสมบัติ คือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป และมีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป

**ตารางที่ 1** จำนวนประชากรและตัวอย่างจำแนกตามโรงพยาบาล

โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้	ประชากร	กลุ่มตัวอย่างที่กำหนด	กลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมข้อมูลได้
โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช	524	104	96
โรงพยาบาลยะลา	263	52	48
โรงพยาบาลตรัง	213	45	39
โรงพยาบาลหาดใหญ่	296	59	54
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี	316	63	58
รวม	1,612	320	295

จากกลุ่มตัวอย่างที่รวบรวมได้ จึงได้ทำการคำนวณค่าความคาดเคลื่อนในการสุ่มใหม่ได้ เท่ากับ 6%



## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โดยมีข้อคำถาม 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความเชื่อในคุณค่าของงาน ความรับผิดชอบต่องาน การทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน เวลาที่ให้กับงาน และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน รวมข้อคำถาม 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามบรรยากาศองค์การประกอบด้วย 5 ด้าน คือ กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ บุคลากรและทรัพยากรอื่น การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ และระบบสังคมภายใน รวมข้อคำถาม 36 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ คุณลักษณะของงานพยาบาล ความก้าวหน้าและการพัฒนา สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความมีอิสระในงาน สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน เวลาทำงานที่เหมาะสม และสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม รวมข้อคำถาม 41 ข้อ

## การสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ มีจำนวน 6 ข้อ ข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง ประกอบด้วย อาวุโสสถานภาพสมรส รายได้

แบบสอบถามในตอนที่ 2 เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นใช้แนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) และปรับจากแบบสอบถามที่สร้างโดย พัชรี สายสตุดี (2544) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความเชื่อในคุณค่าของงาน ความรับผิดชอบต่องาน การทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน เวลาที่ให้กับงาน และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน ได้ข้อคำถาม 25 ข้อ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2. สร้างแบบสอบถามโดยใช้แนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) และปรับจากแบบสอบถามที่สร้างโดย พัชรี สายสตุดี (2544) ให้สอดคล้องบริบทของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ และพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ข้อคำถาม 25 ข้อ

4. ทดสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity)
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา จำนวน 30 คน หาความเที่ยงของเครื่องมือ
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขได้ข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ ประกอบด้วย

ความเชื่อในคุณค่าของงาน	5 ข้อ (1 - 5)
ความรับผิดชอบต่องาน	5 ข้อ (6 - 10)
การทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน	5 ข้อ (11 -15)
เวลาที่ให้กับงาน	5 ข้อ (15 -20)
การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน	5 ข้อ (21 -25)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ลักษณะความคิดเห็น	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ข้อคำถามเชิงรับ	5	4	3	2	1
ข้อคำถามเชิงปฏิเสธ	1	2	3	4	5

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ แปลโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับต่ำมาก

แบบสอบถามในตอนี่ 3 เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองใช้แนวคิดของ Kotter (1978) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน บุคลากรและทรัพย์สินอื่น การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ และระบบสังคมภายใน ได้ข้อคำถาม 38 ข้อ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามบรรยากาศองค์การเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 สร้างแบบสอบถามกึ่งโครงสร้าง (ในภาคผนวก) โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Kotter (1978) มากำหนดเป็นกรอบในการเขียนคำสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด มีแนวคำถามกว้างๆให้ตอบคำถามอย่างอิสระตามความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ และการรับรู้เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ

2.2 สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการกับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขนาดใหญ่ จำนวน 3 คน และพยาบาลโรงพยาบาลละลา จำนวน 3 คน ใช้เวลาในการสัมภาษณ์แต่ละคนประมาณ 30-50 นาที โดยผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยแนะนำตัวบอกวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และจุดบันทึกการสัมภาษณ์ จากนั้นนำมาจัดหมวดหมู่เนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 6 คน มาจัดหมวดหมู่ ภายใต้โครงสร้างแนวคิดบรรยากาศองค์การของ Kotter (1978) โดยสรุปได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน บุคลากรและทรัพย์สินอื่น การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ และระบบสังคมภายใน และพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ข้อคำถาม 38 ข้อ

4. ทดสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจความตรงของเนื้อหา (Content validity)

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อคำถาม 36 ข้อ ไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา จำนวน 30 คน หาความเที่ยงของเครื่องมือ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไข ได้ข้อคำถามทั้งหมด 36 ข้อ ประกอบด้วย

กระบวนการสำคัญขององค์กร	8 ข้อ (1 - 8)
สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน	7 ข้อ (9 - 15)
บุคลากรและทรัพยากรอื่น	7 ข้อ (16 - 22)
การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์กร	6 ข้อ (23 - 28)
ระบบสังคมภายใน	8 ข้อ (29 - 36)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ลักษณะความคิดเห็น	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย	เห็นด้วย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ข้อคำถามเชิงรับ	5	4	3	2	1
ข้อคำถามเชิงปฏิเสธ	1	2	3	4	5

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

การแปลความหมายคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ แปลโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับดีมาก
3.50-4.49	บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับดี
2.50-3.49	บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับพอใช้
1.50-2.49	บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับควรปรับปรุง
1.00-1.49	บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับไม่ดี

แบบสอบถามในตอนที 4 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยปรับใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ของประภัสสร ฉันทศัททาการ (2544) ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ คุณลักษณะของงานพยาบาล ความก้าวหน้าและการพัฒนา สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความมีอิสระในงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เวลาทำงานที่เหมาะสม สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ได้ข้อคำถาม 42 ข้อ โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2. สร้างแบบสอบถามโดยปรับใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ ของ ประภัสสร ฉันทศัททาการ (2544) ค้นพบจากการนำแนวคิดของ Walton (1973) มาใช้ในการวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยให้สอดคล้องบริบทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ และพิจารณาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ข้อคำถาม 42 ข้อ

3. ทดสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือ โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจความตรงของเนื้อหา (Content validity)

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ข้อคำถาม 41 ข้อ ไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา จำนวน 30 คน หากความเที่ยงของเครื่องมือ

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้ และปรับปรุงแก้ไขได้ข้อคำถามทั้งหมด 41 ข้อ เป็นข้อคำถามด้านบวกทั้งหมด ประกอบด้วย

คุณลักษณะของงานพยาบาล	6 ข้อ (1 - 6)
ความก้าวหน้าและการพัฒนา	6 ข้อ (7 - 12)
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	6 ข้อ (13 - 18)
ความมีอิสระในการทำงาน	6 ข้อ (19 - 24)



สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	6 ข้อ (25 -30)
เวลาทำงานที่เหมาะสม	6 ข้อ (26 - 36)
สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม	5 ข้อ (37 - 41)

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย มีคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลความหมายคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ แปลโดยนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมาหาค่าเฉลี่ย ใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสูตร, 2538)

คะแนนเฉลี่ย	ความหมาย
4.50-5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับดีมาก
3.50-4.49	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับดี
2.50-3.49	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับพอใช้
1.50-2.49	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับควรปรับปรุง
1.00-1.49	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับไม่ดี

## การหาคุณภาพของเครื่องมือ

### 1. การหาความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity)

ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ และบริบทของการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ความครอบคลุมของเนื้อหา และการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยถือเกณฑ์ความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิตรงกัน ร้อยละ 80 จากนั้นผู้วิจัยนำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

#### แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน

เดิมที่สร้างมีข้อคำถาม	25 ข้อ
ปรับปรุงและแก้ไข	5 ข้อ
ตัดทอนข้อคำถาม	- ข้อ
เหลือข้อคำถามทั้งหมด	25 ข้อ

#### แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

เดิมที่สร้างมีข้อคำถาม	38 ข้อ
ปรับปรุงและแก้ไข	12 ข้อ
ตัดทอนข้อคำถาม	2 ข้อ
เหลือข้อคำถามทั้งหมด	36 ข้อ

#### แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

เดิมที่สร้างมีข้อคำถาม	42 ข้อ
ปรับปรุงและแก้ไข	6 ข้อ
ตัดทอนข้อคำถาม	1 ข้อ
เหลือข้อคำถามทั้งหมด	41 ข้อ

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้

## 2. การหาความตรงเชิงความสัมพันธ์

โดยการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item-total correlation) โดยใช้เกณฑ์ความสัมพันธ์มากกว่า 0.2 ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2538) มีข้อคำถามที่ต่ำกว่าเกณฑ์ 4 ข้อ ดังนี้ จากแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน 3 ข้อ และจากแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ 1 ข้อ แต่ไม่สามารถตัดออกได้เพราะว่าจะไม่ครอบคลุมคำจำกัดความของตัวแปรในด้านนั้นๆ จึงพิจารณาร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาปรับความชัดเจนของภาษาในข้อคำถามโดยให้ความหมายคงเดิม

## 3. การหาความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจความตรงตามเนื้อหา ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 คน นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) กับข้อมูลจริงด้วย ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่	แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
		ทดลองใช้ (n=30)	ข้อมูลจริง (n=295)
1	<b>การมีส่วนร่วมในงาน</b>	.82	.88
	ความเชื่อในคุณค่าของงาน	.63	.65
	ความรับผิดชอบต่องาน	.60	.58
	การทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน	.67	.76
	เวลาที่ให้กับงาน	.39	.46
	การมีส่วนเกี่ยวข้องในงาน	.75	.79
2	<b>บรรยากาศองค์การ</b>	.93	.93
	กระบวนการสำคัญขององค์การ	.74	.71
	สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน	.90	.88
	บุคลากรและทรัพยากรอื่น	.74	.73
	การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ	.81	.84
	ระบบสังคมภายใน	.86	.87

## ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตอนที่	แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
		ทดลองใช้ (n=30)	ข้อมูลจริง (n=295)
3	<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>	.95	.93
	คุณลักษณะของงานพยาบาล	.80	.87
	ความก้าวหน้าและการพัฒนา	.92	.88
	สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	.94	.87
	ความมีอิสระในงาน	.89	.87
	สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	.91	.90
	เวลาทำงานที่เหมาะสม	.89	.80
	สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม	.92	.88

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนดังนี้

1. ขอนหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ทั้ง 5 แห่ง เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ส่งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ทั้ง 5 แห่ง พร้อมแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
3. โทรศัพท์ติดต่อหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ในการวิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมส่งหนังสือชี้แจงรายละเอียดแนบไปกับแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้เป็นชุด จำแนกตามประเภทหอผู้ป่วยพร้อมรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์ ภายใน 2 สัปดาห์หลังได้รับแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการจัดส่งกลับ
4. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับมาทางไปรษณีย์ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2546 ถึงวันที่ 19 มีนาคม 2546 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ตรวจสอบและบันทึกข้อมูล ได้แบบสอบถามที่ส่งกลับคืนมาจำนวน 302 จากจำนวน

320 ฉบับ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามพบว่าแบบสอบถามที่สมบูรณ์ 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 92.18 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW (Statistical Package for the Social Science for Windows) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลนำมาวิเคราะห์ข้อมูลแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. คำนวณหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการมีส่วนร่วมในงาน บรรยายภาคองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ทั้งโดยรวมและรายด้าน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (Contingency coefficient) โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05
4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยายภาคองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ให้เกณฑ์ ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสูตร, 2538)

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
ค่าระหว่าง 0.70- 1.00	สูง
ค่าระหว่าง 0.30 -0.69	ปานกลาง
ค่าต่ำกว่า 0.29	ต่ำ

เครื่องหมายบวก หรือ ลบ แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน แต่ถ้าค่าสหสัมพันธ์เป็นลบ หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงกันข้ามกัน

5. ใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) เพื่อหาความสามารถร่วมกันพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ดังนี้



5.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficient) ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม

5.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยทดสอบค่า F รวม (Overall F-test) ที่ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

5.4 สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ทั้งในรูปแบบคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน

### การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการหลังจากได้รับการอนุมัติจากคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โดยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ผู้วิจัยชี้แจงทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม โดยบอกวัตถุประสงค์ในการตอบแบบสอบถาม ให้ความกระจ่างเกี่ยวกับแบบสอบถาม และอธิบายประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมวิจัยให้กับกลุ่มตัวอย่างได้รับทราบ และดำเนินการเก็บข้อมูลเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น

2. ผู้วิจัยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษรถึงสิทธิที่กลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยแจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบว่าการปฏิเสธนี้จะไม่เกิดผลกระทบใดๆต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น

3. เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยเก็บข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถามไว้เป็นความลับและอยู่ในที่ที่ปลอดภัย

4. ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะภาพรวม และการรายงานผลการวิเคราะห์ทำในลักษณะที่ไม่สามารถเชื่อมโยงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ จำนวน 295 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ความถี่ และร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงาน ระดับบรรยากาศองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน และการสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส และรายได้

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน) (n=295)	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
21 - 25 ปี	34	11.5
26 - 30 ปี	88	29.8
31 - 35 ปี	58	19.7
36 - 40 ปี	82	27.8
มากกว่า 40 ปี	33	11.2
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	154	52.2
คู่	135	45.8
หม้าย/หย่า/แยก	6	2.0
<b>รายได้</b>		
5,000 - 10,000 บาท/เดือน	59	20.0
10,001 - 15,000 บาท/เดือน	110	37.3
15,001 - 20,000 บาท/เดือน	87	29.5
มากกว่า 20,000 บาท/เดือน	39	13.2

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ที่มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปีมีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.8 มีสถานภาพสมรสโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.2 และได้รับรายได้ 10,001 - 15,000 บาท/เดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.3

## 1.2 การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมในงาน (ตารางที่ 4-ตารางที่ 9)

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จำแนกเป็นรายด้าน

การมีส่วนร่วมในงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ความเชื่อในคุณค่าของงาน	4.20	0.42	สูง
ความรับผิดชอบต่องาน	4.02	0.38	สูง
การทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน	4.02	0.48	สูง
เวลาที่ให้กับงาน	3.83	0.46	สูง
การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน	3.74	0.45	สูง
รวม	3.96	0.35	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.96$ ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยมีด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=4.20$ ) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการทุ่มเทและเสียสละและด้านเวลาที่ให้กับงาน ( $\bar{X}=4.02$   $4.02$  และ  $3.83$  ตามลำดับ) และด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.74$ )

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ความเชื่อในคุณค่าของงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
การทำงานทำให้รู้สึกว่าคุณค่า	4.44	0.57	สูง
รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อองค์กร	4.38	0.56	สูง
กระตือรือร้นในการทำงาน เพราะถือว่างานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต	4.18	0.53	สูง
ให้ความสำคัญเรื่องการทำงานเหมือนเรื่องอื่นๆ ในชีวิต เช่น เรื่องครอบครัว สุขภาพ	4.13	0.60	สูง
ไม่หลีกเลี่ยงการทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบที่มีอยู่	3.91	0.92	สูง
รวม	4.20	0.42	สูง

จากตารางที่ 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านความเชื่อในคุณค่าของงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.20$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า การทำงานทำให้รู้สึกว่าคุณค่า อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.44$ ) รองลงมา คือ การรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.38$ ) และการไม่หลีกเลี่ยงการทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบที่มีอยู่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.91$ )



ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านความรับผิดชอบต่องาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความรับผิดชอบต่องาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	4.48	0.54	สูง
ให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย	4.35	0.55	สูง
พยายามปรับปรุงการทำงานของทำนให้ดีขึ้นตลอดเวลา	4.09	0.55	สูง
เมื่อการทำงานมีข้อผิดพลาด พยายามค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างเต็มความสามารถ	4.09	0.57	สูง
เมื่อทำงานที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จ ทำให้อยากทำงานนั้นอีก	3.11	0.85	ปานกลาง
รวม	4.02	0.38	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านความรับผิดชอบต่องาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.02$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.48$ ) รองลงมา คือ การให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.35$ ) และการทำงานที่รับผิดชอบทำประสบผลสำเร็จ ทำให้อยากทำงานนั้นอีก อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.11$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านท่อมทและเสี่ยสละให้กั้งงาน จำแนกเป็นรายข้อ

การท่อมทและเสี่ยสละให้กั้งงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
มีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์การ ประสบผลสำเร็จ	4.23	0.60	สูง
ทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้มีผลต่อความรู้สึก ส่วนตัว เช่น ความสุข ความพึงพอใจ	4.20	0.63	สูง
การท่อมทให้กั้งการทำงานเป็นเป้าหมายหนึ่งของการ ดำรงชีวิตของท่าน	4.08	0.58	สูง
ไม่รู้สึ้กท้อแท้ต่อการทำงาน	3.94	0.78	สูง
จะอยู่เลยเวลางานปกติเพื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายต่อ ให้สำเร็จ หรือนำกลับไปทำที่บ้าน	3.64	0.80	สูง
รวม	4.02	0.48	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่า ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล  
ศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านการท่อมทและเสี่ยสละให้กั้งงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.02$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็น  
รายข้อ พบว่า การมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ อยู่ใน  
ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.23$ ) รองลงมา คือ การทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้มี  
ผลต่อความรู้สึกส่วนตัว เช่น ความสุข ความพึงพอใจ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.20$ ) ส่วนการอยู่เลย  
เวลางานปกติเพื่อทำงานที่ท่านได้รับมอบหมายต่อให้สำเร็จ หรือนำกลับไปทำที่บ้าน อยู่ในระดับ  
สูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.64$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านเวลาที่ให้กับงาน จำแนกเป็นรายข้อ

เวลาที่ให้กับงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
การเจ็บป่วยเล็กน้อยๆ ไม่สามารถทำให้ขาดงาน หรือลางานได้	4.01	0.81	สูง
คิดว่าการมาทำงานสาย หรือกลับบ้านเร็ว เป็นเรื่อง สำคัญ ต่อการทำงาน	4.00	1.02	สูง
การทำงานถึงจะเหนื่อยสักเพียงใด คิดว่าคุ้มค่ากับเวลาที่ เสียไป	3.97	0.61	สูง
จะดำเนินงานต่อไปให้เสร็จ แม้ว่าจะนอกเหนือเวลาทำงาน โดยไม่หวังค่าตอบแทนหรือรางวัลใดๆ	3.71	0.80	สูง
ขณะทำงาน ไม่สนใจเวลาที่ผ่านไปว่านานเท่าใด	3.51	0.77	สูง
รวม	3.83	0.46	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่า ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์  
เขตภาคใต้ ด้านเวลาที่ให้กับงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.83$ ) เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า การเจ็บ  
ป่วยเล็กน้อยๆ ไม่สามารถทำให้ขาดงาน หรือลางานได้ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=4.01$ ) รองลงมา  
คือ การคิดว่าการมาทำงานสาย หรือกลับบ้านเร็ว เป็นเรื่องสำคัญ ต่อการทำงาน อยู่ในระดับ  
สูง ( $\bar{X}=4.00$ ) ส่วนข้อในขณะทำงาน ไม่สนใจเวลาที่ผ่านไปว่านานเท่าใด อยู่ในระดับสูง มีค่า  
เฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.51$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ความสำเร็จของงาน คือความภูมิใจในชีวิต	4.28	0.57	สูง
การปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.87	0.58	สูง
มีงานหรือหน้าที่ใหม่เกิดขึ้น อาสารับทำงานใหม่เสมอ	3.38	0.64	สูง
อาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่เสมอ	3.61	0.64	สูง
มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อให้ เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น	3.57	0.64	สูง
รวม	3.74	0.45	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่า ค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.74$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ความสำเร็จของงาน คือความภูมิใจในชีวิต อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.28$ ) รองลงมา คือ การปฏิบัติหน้าที่เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.87$ ) ส่วนการมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.57$ )

### 1.3 การวิเคราะห์บรรยากาศองค์การ (ตารางที่10-ตารางที่ 15)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จำแนกเป็นด้าน

บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
ระบบสังคมภายใน	3.70	0.48	ดี
สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน	3.66	0.56	ดี
การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ	3.58	0.51	ดี
บุคลากรและทรัพยากรอื่น	3.57	0.43	ดี
กระบวนการสำคัญขององค์การ	3.43	0.45	พอใช้
รวม	3.59	0.40	ดี

จากตารางที่ 10 พบว่า ค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.59$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ มี 4 ด้านอยู่ในระดับดี โดยมีด้านระบบสังคมภายใน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X}=3.70$ ) รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน ( $\bar{X}=3.66$ ) และบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับพอใช้ คือ ด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ ( $\bar{X}=3.43$ )

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านระบบสังคมภายใน จำแนกเป็นรายข้อ

ระบบสังคมภายใน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
องค์การมีเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.94	0.63	ดี
ผลของการปฏิบัติงานในองค์การถือว่าเป็นผลที่ได้จากความสามารถของทีมงาน	3.92	0.54	ดี
ผู้บังคับบัญชาแสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงาน	3.77	0.66	ดี
บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้	3.69	0.63	ดี
บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	3.68	0.67	ดี
บุคลากรในองค์การมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน	3.60	0.75	ดี
บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.56	0.66	ดี
ผู้บริหารขององค์การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ	3.49	0.76	พอใช้
รวม	3.70	0.48	ดี

จากตารางที่ 11 พบว่า ค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านระบบสังคมภายใน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}$  =3.70) เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า องค์การมีเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}$  =3.94) รองลงมา คือ ผลของการปฏิบัติงานในองค์การถือว่าเป็นผลที่ได้จากความสามารถของทีมงาน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}$  =3.92) ส่วนผู้บริหารขององค์การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}$  =3.49)



ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการขององค์การของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
องค์การกำหนดเป้าหมายและนโยบายการทำงานไว้ อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร	3.94	0.76	ดี
องค์การใช้หลักการงานแบบสหสาขาวิชาชีพ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง	3.72	0.81	ดี
บุคลากรในองค์การมุ่งมั่นปฏิบัติตามเป้าหมาย และนโยบายที่กำหนดไว้	3.68	0.72	ดี
บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง กับความเชื่อในการทำงาน	3.62	0.67	ดี
กฎระเบียบการทำงานขององค์การมีความสอดคล้องกับ วัฒนธรรมท้องถิ่น	3.59	0.65	ดี
องค์การมีการจัดอบรม หรือฝึกปฏิบัติเทคโนโลยีใหม่ๆที่ เหมาะสมกับการนำมาใช้งาน	3.55	0.78	ดี
องค์การส่งเสริมการให้ความรู้แก่บุคลากรที่เหมาะสมกับ สังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น	3.55	0.71	ดี
รวม	3.66	0.56	ดี

จากตารางที่ 12 พบว่า บรรยาการขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.66$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า องค์การกำหนดเป้าหมายและนโยบายการทำงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.94$ ) รองลงมา คือ องค์การใช้หลักการงานแบบสหสาขาวิชาชีพ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.72$ ) ส่วนองค์การมีการจัดอบรม หรือฝึกปฏิบัติเทคโนโลยีใหม่ๆที่เหมาะสมกับการนำมาใช้งานและองค์การส่งเสริมการให้ความรู้แก่บุคลากรที่เหมาะสมกับสังคมและวัฒนธรรมท้องถิ่น อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากัน ( $\bar{X}=3.55$ )

**ตารางที่ 13** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
องค์การมีการจัดโครงสร้างสายงานบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	3.96	0.64	ดี
กฎระเบียบในองค์การเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.66	0.64	ดี
ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือในการประเมินผลนโยบายขององค์การ	3.60	0.67	ดี
บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานตามสายงานของตน	3.45	0.72	พอใช้
โครงสร้างการบริหารขององค์การมีการกระจายอำนาจทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและรวดเร็ว	3.44	0.69	พอใช้
ในการพิจารณาลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผล	3.39	0.74	พอใช้
รวม	3.58	0.51	ดี

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยบรรยาการขององค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านการจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.58$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า องค์การมีการจัดโครงสร้างสายงานบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.96$ ) รองลงมา คือ กฎระเบียบในองค์การเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และข้อผู้บริหารและบุคลากรในองค์การให้ความร่วมมือในการประเมินผลนโยบายขององค์การ อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.66$  และ  $3.60$  ตามลำดับ) ส่วนในการพิจารณาลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผล อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.39$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านบุคลากรและทรัพยากรอื่น จำแนกเป็นรายชื่อ

บุคลากรและทรัพยากรอื่น	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
บุคลากรในองค์การสามารถใช้ภาษาท้องถิ่นเพื่อการติดต่อสื่อสาร	3.89	0.78	ดี
บุคลากรในองค์การมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.82	0.55	ดี
บุคลากรมีทักษะในบทบาทการพัฒนาคุณภาพขององค์การ	3.68	0.61	ดี
อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นขององค์การมีความพร้อมในการใช้งาน	3.56	0.74	ดี
องค์การส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม	3.52	0.61	ดี
บุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.51	0.66	ดี
องค์การของท่านมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.08	0.88	พอใช้
รวม	3.57	0.43	ดี

จากตารางที่ 14 พบว่า ค่าเฉลี่ยบรรยาการขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านบุคลากรและทรัพยากรอื่น อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.57$ ) เมื่อวิเคราะห์รายชื่อพบว่า บุคลากรในองค์การสามารถใช้ภาษาท้องถิ่นเพื่อการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.89$ ) รองลงมา คือ บุคลากรในองค์การมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.82$ ) ส่วนขององค์การของท่านมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน อยู่ในพอใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.08$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการขององค์การของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

กระบวนการสำคัญขององค์การ	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
หากต้องการข้อมูลในการทำงาน ทราบว่าสามารถหาข้อมูลได้จากที่ใด	3.77	0.65	ดี
ปัญหาการสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการเกิดจากการใช้ภาษาท้องถิ่น	3.67	1.12	ดี
องค์การมีระบบข้อมูลที่ให้ความรู้แก่บุคลากรที่สามารถไปใช้งานได้	3.52	0.69	ดี
การติดต่อสื่อสารและการประสานงานในองค์การเป็นไปอย่างคล่องตัว	3.47	0.70	ดี
สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการพัฒนาองค์การได้อย่างสะดวก	3.46	0.62	พอใช้
องค์การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การเสนอข้อคิดเห็นก่อนการกำหนดแผนการดำเนินงาน	3.40	0.76	พอใช้
องค์การระบุนขั้นตอนในการตัดสินใจไว้อย่างชัดเจน	3.25	0.75	พอใช้
ไม่มีปัญหาการสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการจากการใช้ภาษาท้องถิ่น	2.96	0.87	พอใช้
รวม	3.46	0.45	พอใช้

จากตารางที่ 15 พบว่า ค่าเฉลี่ยบรรยาการขององค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านกระบวนการสำคัญขององค์การ อยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=3.46$ ) เมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า หากต้องการข้อมูลในการทำงาน ทราบว่าสามารถหาข้อมูลได้จากที่ใด อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.77$ ) รองลงมา คือ ปัญหาการสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการเกิดจากการใช้ภาษาท้องถิ่น อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.67$ ) ส่วนไม่มีปัญหาการสื่อสารระหว่างผู้ให้บริการกับผู้รับบริการจากการใช้ภาษาท้องถิ่น อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=2.96$ )

#### 1.4 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน (ตารางที่ 16-ตารางที่ 23)

**ตารางที่ 16** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
คุณลักษณะของงานพยาบาล	4.18	0.60	ดี
ความมีอิสระในการทำงาน	3.80	0.50	ดี
สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน	3.74	0.57	ดี
เวลาทำงานที่เหมาะสม	3.60	0.52	ดี
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.64	0.58	ดี
ความก้าวหน้าและการพัฒนา	3.30	0.65	พอใช้
สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม	3.15	0.63	พอใช้
รวม	3.66	0.36	ดี

จากตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ โดยรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.65$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการมี 5 ด้าน อยู่ในระดับดี โดยมีด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.18$ ) รองลงมา คือ ความมีอิสระในการทำงาน ( $\bar{X}=3.80$ ) และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับพอใช้ คือ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา ( $\bar{X}=3.30$ ) และด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.15$ )

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณลักษณะของงานพยาบาล	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ และประสบการณ์ ทางการพยาบาลในการให้การดูแลผู้ป่วยที่มีความ แตกต่างกัน	4.35	0.58	ดี
งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ภาคภูมิใจที่ได้ช่วย เหลือให้ผู้ป่วยทุเลา และหายจากการเจ็บป่วย	4.31	0.60	ดี
งานบริการพยาบาลที่ปฏิบัติมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ และระเบียบปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน	4.16	0.65	ดี
งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มีความสำคัญ มีเกียรติและ ศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับของสังคม	4.16	0.72	ดี
งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ทำหาย ทำให้มีโอกาสใช้ ความสามารถ	4.14	0.61	ดี
งานบริการพยาบาลเป็นงานที่สามารถวางแผนและตัดสินใจ ในการดูแลผู้ป่วยได้ด้วยตนเอง	4.00	0.68	ดี
รวม	4.18	0.50	ดี

จากตารางที่ 17 พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์  
เขตภาคใต้ ด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=4.18$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ  
พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับดีโดย งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ และประสบ  
การณ์ทางการพยาบาลในการให้การดูแลผู้ป่วยที่มีความแตกต่างกัน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูง  
สุด ( $\bar{X}=4.35$ ) รองลงมา คือ งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ภาคภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือให้ผู้ป่วย  
ทุเลา และหายจากการเจ็บป่วย อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=4.31$ ) ส่วนงานบริการพยาบาลเป็นงานที่  
สามารถวางแผนและตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วยได้ด้วยตนเอง อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด  
( $\bar{X}=4.00$ )



**ตารางที่ 18** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านความมีอิสระในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ความมีอิสระในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	4.11	0.58	ดี
มีอิสระในการตัดสินใจให้การพยาบาลผู้ป่วยในขอบเขตความรับผิดชอบทางวิชาชีพ	3.99	0.58	ดี
มีอำนาจเพียงพอในการบริหารจัดการดูแลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบ	3.87	0.66	ดี
มีโอกาสแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงาน	3.78	0.62	ดี
มีโอกาสได้ทำงานใหม่ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.60	0.68	ดี
มีโอกาสได้ร่วมเสนอผลงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ	3.48	0.72	พอใช้
รวม	3.80	0.50	ดี

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.80$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า สามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.11$ ) รองลงมา คือ มีอิสระในการตัดสินใจให้การพยาบาลผู้ป่วยในขอบเขตความรับผิดชอบทางวิชาชีพ อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.99$ ) ส่วนมีโอกาสได้ร่วมเสนอผลงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.48$ )

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ

สิ่งแวดล้อมในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เกิดความสะดวกรปลอดภัยในการทำงาน	3.82	0.69	ดี
หน่วยงานมีแนวทางการปฏิบัติชัดเจน ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้	3.78	0.66	ดี
หน่วยงานมีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือสำคัญให้พร้อมใช้อยู่เสมอ	3.76	0.70	ดี
หน่วยงานมีการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของโรค	3.75	0.72	ดี
หน่วยงานมีข้อกำหนด หรือระเบียบปฏิบัติงานชัดเจนในการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	3.67	0.73	ดี
หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่มีคุณภาพปลอดภัยในการใช้งานและเพียงพอสำหรับการทำงาน	3.66	0.73	ดี
รวม	3.74	0.57	ดี

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.74$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อพบว่า สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เกิดความสะดวกและปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.82$ ) รองลงมาคือ หน่วยงานมีแนวทางการปฏิบัติชัดเจน ในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.78$ ) ส่วนหน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่มีคุณภาพปลอดภัยในการใช้งานและเพียงพอสำหรับการทำงาน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.66$ )

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านเวลาทำงานที่เหมาะสม จำแนกเป็น  
รายชื่อ

เวลาทำงานที่เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
สามารถแบ่งเวลาในการทำงานส่วนตัว ครอบครัว สังคม ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม	3.80	0.65	ดี
สามารถแลกเปลี่ยนเวลาการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีเหตุการณ์จำเป็น	3.79	0.64	ดี
ทำกิจกรรมต่างๆในชีวิตได้ตามแผนที่กำหนด	3.66	0.65	ดี
รู้สึกพึงพอใจกับเวลาการทำงานที่เป็นอยู่	3.66	0.77	ดี
ลักษณะการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ประจำวัน	3.64	0.77	ดี
มีโอกาสเลือกเวลาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความจำเป็น ในชีวิต	3.44	0.90	พอใช้
รวม	3.66	0.52	ดี

จากตารางที่ 20 พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์  
เขตภาคใต้ ด้านเวลาทำงานที่เหมาะสม พบว่า อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.66$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ  
พบว่า สามารถแบ่งเวลาในการทำงานส่วนตัว ครอบครัว สังคม ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม  
อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.80$ ) รองลงมา คือ สามารถแลกเปลี่ยนเวลาการทำงาน  
กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีเหตุการณ์จำเป็น อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.79$ ) ส่วนมีโอกาสเลือกเวลาปฏิบัติ  
งานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิต อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.44$ )

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล จำแนก  
เป็นรายชื่อ

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
บุคคลในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	3.79	0.74	ดี
เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกัน และกัน	3.78	0.63	ดี
เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีช่วยเหลือในการทำงาน	3.75	0.69	ดี
มีอิสระในความคิดเห็นเพื่อนปรับปรุงงาน	3.71	0.70	ดี
ผู้บังคับบัญชาดูแลทุกข์สุข และไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว ของบุคลากร	3.65	0.71	ดี
หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะ สังสรรค์กันเป็นประจำ	3.21	0.92	พอใช้
รวม	3.64	0.58	ดี

จากตารางที่ 21 พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์  
เขตภาคใต้ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.64$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า  
บุคคลในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.79$ ) รองลงมา  
คือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.78$ ) ส่วน  
หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ อยู่ในระดับพอใช้ มีค่า  
เฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.21$ )

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา จำแนกเป็นรายข้อ

ความก้าวหน้าและการพัฒนา	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
หน่วยงานมีการสอบถามความต้องการของบุคลากรเพื่อจัดฝึกอบรมให้การบริการพยาบาลที่เหมาะสม	3.40	0.85	พอใช้
หน่วยงานมีเกณฑ์กำหนดที่ชัดเจนเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีความรู้ความสามารถ	3.35	0.77	พอใช้
หน่วยงานให้โอกาสบุคลากรทุกคนศึกษาต่อทางการพยาบาลตามความเหมาะสมของสถานการณ์ปัจจุบัน	3.33	0.77	พอใช้
หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมวิชาการนอกหน่วยงาน	3.32	0.85	พอใช้
กลุ่มงานการพยาบาลมีการจัดกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะเพื่อเตรียมการสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.27	0.77	พอใช้
บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน	3.16	0.88	พอใช้
รวม	3.30	0.65	พอใช้

จากตารางที่ 22 พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา อยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=3.30$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการสอบถามความต้องการของบุคลากรเพื่อจัดฝึกอบรมให้การบริการพยาบาลที่เหมาะสม อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.40$ ) รองลงมา คือ หน่วยงานมีเกณฑ์กำหนดที่ชัดเจนเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=3.35$ ) ส่วนบุคลากรทุกคนมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=3.16$ )

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม จำแนกเป็นรายชื่อ

สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม	$\bar{X}$	S.D	ระดับ
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	3.44	0.73	พอใช้
สวัสดิการที่ได้รับสำหรับครอบครัวมีความเหมาะสม	3.23	0.76	พอใช้
มีความพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ได้รับสำหรับตนเอง	3.16	0.77	พอใช้
เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.10	0.74	พอใช้
พึงพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้เป็นกรณีพิเศษ หากมีความจำเป็น เช่น การประสมภยัน้ำท่วม ไฟไหม้บ้าน	2.94	0.84	พอใช้
รวม	3.15	0.63	พอใช้

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=3.15$ ) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายชื่อ พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=3.45$ ) รองลงมา คือ สวัสดิการที่ได้รับสำหรับครอบครัวมีความเหมาะสม อยู่ในระดับพอใช้ ( $\bar{X}=3.23$ ) ส่วนพึงพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้เป็นกรณีพิเศษ หากมีความจำเป็น เช่น การประสมภยัน้ำท่วม ไฟไหม้บ้าน อยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X}=2.94$ )



**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรสและด้านรายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ (ตารางที่ 24-ตารางที่ 25)

**ตารางที่ 24** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรสและด้านรายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ (n=293)

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน				$\chi^2$	C	p-value
	พอใช้		ดี				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
<b>อายุ</b>							
21-25 ปี	14	4.8	20	6.8	3.569	.110	.467
26-30 ปี	34	11.6	54	18.4			
31-35 ปี	19	6.5	38	13.0			
36-40 ปี	29	9.9	53	18.1			
มากกว่า 40 ปี	7	2.4	25	8.5			
รวม	103	35.2	190	64.8			
<b>สถานภาพสมรส</b>							
โสด	56	19.1	98	33.4	1.017	.059	.601
คู่	46	15.7	87	29.7			
หม้าย/หย่า/แยก	1	.3	5	1.7			
รวม	103	35.2	190	64.8			
<b>รายได้</b>							
50,000-10,000 บาท/เดือน	23	7.8	36	12.3	2.189	.086	.532
10,001-15,000 บาท/เดือน	42	14.3	67	22.9			
15,001-20,000 บาท/เดือน	26	8.9	61	20.8			
มากกว่า 20,000 บาท/เดือน	12	4.1	26	8.9			
รวม	103	35.2	109	64.8			

จากตารางที่ 24 พบว่า พยาบาลประจำการร้อยละ 64.8 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี และพยาบาลประจำการร้อยละ 35.2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้ เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และด้านสถานภาพสมรส กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ส่วนด้านรายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า รายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value	การแปลผล
การมีส่วนร่วมในงาน	.520	.000	ปานกลาง
บรรยากาศองค์การ	.745	.000	สูง

จากตารางที่ 25 พบว่า การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .520$  และ  $.745$  ตามลำดับ) สอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 4 และ 5 ที่ว่า การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนและการสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ (ตารางที่ 26-ตารางที่ 28)

ตารางที่ 26 แมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ด้านสถานภาพสมรส และด้านรายได้ การมีส่วนร่วมในงาน  
บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 คุณภาพชีวิตการทำงาน	-											
2 การมีส่วนร่วมในงาน	.520**	-										
3 บรรยากาศองค์การ	.745**	.500**	-									
4 อายุ 21 - 25 ปี	-.049	-.082	.008	-								
5 อายุ 26 - 30 ปี	-.053	-.089	-.008	-.235*	-							
6 อายุ 31 - 35 ปี	.107	-.008	.078	-.179*	-.323*	-						
7 อายุ 36 - 40 ปี	-.090	.051	-.100	-.224*	-.405*	-.307*						
8 โสด	-.077	-.134	-.097	.303*	.179*	-.124	-.113	-				
9 คู่	.072	.106	.109	-.289*	-.168*	.111	.106	-.960*	-			
10 รายได้ 5,000 - 10,000 บาท /เดือน	-.074	-.080	-.003	.456*	.230*	-.162*	-.177*	.241*	-.238*	-		
11 รายได้ 10,001 - 15,000 บาท/เดือน	-.014	-.119	.041	-.081	.309	.218*	-.251	.078	-.047	-.386*	-	
12 รายได้ 15,001 - 20,000 บาท/เดือน	.036	.116	-.034	-.210*	-.340*	-.039	.101	-.170*	.122	-.323*	-.499*	-

\*\* p < 0.01

\* p < 0.05

จากตารางที่ 26 เมื่อพิจารณาแมทริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า การมีส่วนร่วมในงานและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางและระดับสูงตามลำดับ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r=.520$  และ  $.745$  ตามลำดับ) และบรรยากาศองค์การกับการมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r=.500$ )

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น ( $R^2$  change) ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ลำดับขั้นพยากรณ์	R	$R^2$	$R^2$ change	F	p-value
บรรยากาศองค์การ	.745	.555	.555	365.665	.000
บรรยากาศองค์การและการมีส่วนร่วมในงาน	.765	.584	.029	20.455	.000

จากตารางที่ 27 พบว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าอำนาจการพยากรณ์ ( $R^2$ ) เท่ากับ .555 แสดงว่า บรรยากาศองค์การมีความแปรปรวนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการร้อยละ 55.5

ขั้นที่ 2 เมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์การมีส่วนร่วมในงาน พบว่า ค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้นเป็น .584 ( $R^2=.584$ ) สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า บรรยากาศองค์การและการมีส่วนร่วมในงาน ร่วมกันมีความแปรปรวนกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 58.4 นั่นคือ สามารถเพิ่มอำนาจการพยากรณ์ขึ้นอีกร้อยละ 2.9 ( $R^2$  change=.029)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



**ตารางที่ 28** ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ตัวพยากรณ์	b	SE.b	Beta	t	p-value
บรรยากาศองค์การ	.607	.041	.647	14.842	.000
การมีส่วนร่วมในงาน	.212	.047	.197	4.523	.000
Constant	.635	.017	-	3.727	.000
R=.764      R <sup>2</sup> =.584      S.E. <sub>est</sub> =.2463      F Overall= 205.200      p-value=.000					

จากตารางที่ 28 พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุด คือ บรรยากาศองค์การ (Beta=.647) รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมในงาน (Beta=.197) แสดงว่าบรรยากาศองค์การ มีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ รองลงมา คือการมีส่วนร่วมในงาน โดยสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ = .635 + .607 บรรยากาศองค์การ + .212 การมีส่วนร่วมในงาน

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ = .647 บรรยากาศองค์การ + .197 การมีส่วนร่วมในงาน

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จำนวน 295 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ทั้งหมดจำนวน 1,612 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) และปรับจากแบบสอบถามที่สร้างโดย พัชรี สายสตุดี (2544) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ความเชื่อในคุณค่าของงาน ความรับผิดชอบต่องาน การทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน เวลาที่ให้กับงาน และการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองใช้แนวคิดของ Kotter (1978) และประกอบด้วย 5 ด้าน คือ กระบวนการสำคัญขององค์การ สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน บุคลากรและทรัพยากรอื่น การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ และระบบสังคมภายใน ประกอบด้วยข้อคำถาม 36 ข้อ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ผู้วิจัยปรับจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ของ ประภัสสร ฉันทศักดิ์การ (2544) ประกอบด้วย 7 ด้าน คุณลักษณะของงานพยาบาล ความก้าวหน้า และการพัฒนา สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ความมีอิสระในงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน เวลาทำงานที่เหมาะสม และสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ประกอบด้วยข้อคำถาม 41 ข้อ มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

เครื่องมือที่ใช้ได้ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในสถาบันการศึกษาและสถานบริการพยาบาล จำนวน 5 ท่าน และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ หลังจากนั้นจึงนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ยะลา จำนวน 30 คน หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความ

เที่ยงของแบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ เท่ากับ .82 .93 และ .95 ตามลำดับ และได้ค่าความเที่ยงจากการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ .88 .93 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW คำนวณหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา (Contingency coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

### สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จำนวน 295 คน มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.8 มีสถานภาพสมรส โสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 52.2 และได้รับรายได้ 10,001 - 15,000 บาท/เดือนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.3 ส่วนการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.96$ ) บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.59$ ) และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับดี ( $\bar{X}=3.65$ )

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ผลวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

2.2 การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ( $r=.520$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ระบุว่า การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

2.3 บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ( $r=.745$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ระบุว่า บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

3. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ตัวแปรบรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 58.4 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ระบุว่า ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการ

ทำงานของพยาบาลประจำการ เขียนสมการถดถอยสำหรับพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ =  $.635 + .607$  บรรยากาศองค์การ  
+  $.212$  การมีส่วนร่วมในงาน

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ =  $.647$  บรรยากาศองค์การ +  $.197$   
การมีส่วนร่วมในงาน

### อภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ พบว่า

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับดี อาจเนื่องมาจากสภาพการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ บุคลากรทุกคน และทุกฝ่ายในโรงพยาบาล ส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่สามารถเข้าใจวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมของท้องถิ่น สามารถสื่อสารภาษาท้องถิ่นได้ และผู้บริหารทางการแพทย์ให้ความไว้วางใจและสนับสนุนกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ร่วมกันดูคนในครอบครัว สามารถพูดคุยกันได้อย่างเป็นกันเอง ทำให้ผู้บริหารทางการแพทย์สามารถซักถามปัญหาในการปฏิบัติงาน และชี้แจงเหตุผลผลการปฏิบัติงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบได้ง่ายและรวดเร็ว ทำให้การติดต่อประสานงานกันได้รวดเร็วและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมกันทำงาน และจากการที่โรงพยาบาลมีการพัฒนาและรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล ทำให้มีความชัดเจนในเรื่องของนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ ตลอดจนมีการจัดทำมาตรฐานการทำงานของพยาบาลโดยที่พยาบาลมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการจัดทำมาตรฐานต่างๆ ทำให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในความเป็นอยู่และการทำงานที่มีคุณภาพ จึงทำให้พยาบาลประจำการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี ซึ่งต่างจากศึกษาของ ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของจุฑาวดี กลิ่นเพ็ญ

(2543) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ด้านคุณลักษณะของงานพยาบาล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X}=4.18$ ) ในการทำงานถ้าผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพยายามหรือทุ่มเท เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ทำให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน มีความสุขและสนุกกับงานที่ทำด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2537: 123) ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูงในการปฏิบัติการพยาบาล เป็นงานบริการพยาบาลทำให้เห็นคุณค่าในวิชาชีพ เป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของสังคม (ประภัสสร ฉันทศัฏฐการ, 2544) และต้องใช้ทั้งหลักการบริหารและบริการควบคู่กันไป โดยเน้นในเรื่องของการให้การพยาบาลผู้ป่วยแบบองค์รวม เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ โดยอาศัยกระบวนการพยาบาลทำให้พยาบาลมีความเชื่อมั่นและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ (กองการพยาบาล, 2539) ทำให้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ตระหนักถึงความสำคัญของงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยพยาบาลประจำการต้องปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบและต้องใช้ความระมัดระวังมากขึ้น อีกทั้งต้องตระหนักถึงความต้องการและความพึงพอใจของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการฟ้องร้องหรือร้องเรียนของผู้ป่วย/ผู้ใช้บริการเกิดขึ้น ดังนั้นจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านคุณลักษณะงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการที่อยู่ในระดับพอใช้ คือสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและความก้าวหน้าและการพัฒนา ( $\bar{X}=3.15$  และ  $3.30$  ตามลำดับ) และสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมมีคะแนนต่ำสุด ( $\bar{X}=3.15$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และสิ่งตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลประจำการได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าวิชาชีพ และสวัสดิการต่างๆ แต่อาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตเนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันค่อนข้างสูง และการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการมีภาระที่หนัก โดยต้องรับผิดชอบงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตคน และต้องมีการประชุมใช้เวลาหยุดส่วนตัวปฏิบัติงานเกินเวลา อีกทั้งเพิ่มภาระงานด้านเอกสารโดยมีการจัดทำคู่มือต่างๆ จึงทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจ



ปัจจุบัน และไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ จึงทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจและรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาซึ่งอยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำรองลงมา ( $\bar{X}=3.30$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง และจากแนวคิดของ Maslow (1970) ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัยและต้องการมีชื่อเสียง โดยที่มนุษย์ทุกคนต้องการมีโอกาสก้าวหน้าในชีวิตหรือการการพัฒนาเติบโตในระดับความต้องการที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากการทำงานของบุคคลมิได้มุ่งหวังแต่ความพึงพอใจส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนด้านการเงินเท่านั้น แต่มุ่งหวังที่จะได้รับความก้าวหน้าประกอบด้วยเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์, 2535: 294) ดังนั้นความก้าวหน้าและการพัฒนาและการพัฒนาของงานนำมาซึ่งความมีชื่อเสียง ในการศึกษาพบว่าคุณภาพก้าวหน้าและการพัฒนางานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะกระแสการเปลี่ยนแปลงภายนอกองค์การและภายในโรงพยาบาลเอง ทำให้การบริหารองค์การเปลี่ยนแปลงไปด้วย มีการปรับโครงสร้างและจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้เงินงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคคลลดน้อยลง ทำให้จำนวนพยาบาลมีโอกาสในการพัฒนาน้อยลง โอกาสที่พยาบาลประจำการจะมีความก้าวหน้าลดลงด้วย ในเรื่องของการพัฒนาพยาบาลประจำการ ผู้บริหารองค์การในปัจจุบันให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร มีการกำหนดเป็นนโยบายหรือแผนงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนสนับสนุนด้านการลาศึกษาต่อเพื่อให้พยาบาลมีการพัฒนาด้านคุณวุฒิ แต่มีข้อจำกัดด้านอัตราค่าจ้าง ดังนั้นจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพยาบาลได้อย่างทั่วถึง จึงทำให้พยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ โดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรีย์ สายสตุดี (2544) พบว่า การมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับดี อาจเนื่องจากพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ต่างตระหนักดีว่างานพยาบาลเป็นวิชาชีพเฉพาะที่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคน



โดยที่พยาบาลทุกคนจะได้รับการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่วิชาชีพการพยาบาล ตั้งแต่เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาพยาบาล โดยได้รับการอบรม สั่งสอน ให้มีความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาล ซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ การได้รับการหล่อหลอมดังกล่าว ทำให้พยาบาลวิชาชีพตระหนักถึงความสำคัญของชีวิตมนุษย์มากยิ่งขึ้น (สมจิต หนูเจริญกุล, 2543)

ปัจจุบันทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลต้องเร่งพัฒนาคุณภาพ เพื่อการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลและเตรียมพร้อมรับการปฏิรูประบบสุขภาพ ทำให้มีกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการขึ้นมากมาย พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลจึงมีส่วนร่วมในการทำงานและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่พยาบาลประจำการประเมินการมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณารายข้อด้านความเชื่อในคุณค่าของงานอยู่ในระดับสูงทุกข้อ จึงทำให้เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการปฏิบัติงานพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาของ ทริยาพรรณ สุภามณี (2541) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เป็นผู้ที่มีรู้ต่อค่าของงานสูงจึงเห็นงานมีคุณค่า ทุ่มเทให้กับการทำงาน มีความความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ที่สนองความต้องการของผู้ป่วยอย่างเต็มความสามารถ ให้ผลงานที่ออกมามีคุณภาพมีการยึดแนวทางวิชาชีพเป็นหลักในการปฏิบัติการพยาบาล เพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพความเป็นวิชาชีพ แม้มีปัญหาด้านรายได้ก็ไม่ส่งผลให้การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพลดลง

1.3 บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับดี สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑาดี กลิ่นเฟื่อง (2543) พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า ปัจจุบันโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้มีความตื่นตัวทางด้านคุณภาพ โดยที่โรงพยาบาลมีการพัฒนาในทุกด้านและมีการรับรองคุณภาพของโรงพยาบาล ทำให้มีความชัดเจนในเรื่องของนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบ และการให้รางวัล โดยเน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติ โดยให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในทีม และสิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศองค์การที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งด้านการมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สังคมที่ดี ก็จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา แก้วศรีงาม, 2532) และเมื่อพิจารณารายข้อด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงานทุกข้ออยู่ในระดับดี อาจเป็นเพราะว่าระบบการบริหารการพยาบาลของโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารทางการพยาบาลเน้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยผู้บริหารทางการพยาบาลได้ปรับรูปแบบการบริหารใหม่ โดยเปลี่ยน การควบคุม เป็น การเอื้ออำนวยความสะดวก

การสั่งการ เป็น การประสานงาน การทำงานเป็นทีม การนิเทศ เป็น การบูรณาการ การเป็นผู้ฝึกสอน/พี่เลี้ยง และการตัดสินใจ เป็น การสนับสนุน (อำไพ วิชัยยะ, 2541) ประกอบกับพยาบาลประจำการส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ทำให้ผู้บริหารทางการพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารและกฎระเบียบให้มีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ทำให้การปฏิบัติงานมีความยืดหยุ่น และมีการกระจายอำนาจการตัดสินใจมากขึ้น ส่งผลให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีอิสระในการทำงานมากขึ้น จึงทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

2.1.1 อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร และการศึกษาของ ทวีศรี กรีทอง (2530) ที่ศึกษาพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการที่มีอายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้คุณภาพชีวิตที่ไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ พยาบาลประจำการส่วนใหญ่คนต้องมีการเรียนรู้ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและสามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาททุกบทบาท รวมทั้งโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ มีการพัฒนาเข้าสู่ระบบประกันคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้พยาบาลประจำการทุกคน มีบทบาทเท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ จึงทำให้พยาบาลประจำการที่มีอายุน้อยกับพยาบาลประจำการที่มีอายุมากมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.1.2 สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑาวดี

กลืนเฟื่อง (2543) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อธิบายได้ พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรสโสดและคู่ต่างก็มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสถานภาพโสดและคู่ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมคล้ายคลึงกัน เช่น จากพ่อแม่ พี่น้อง เพื่อช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ การสนับสนุนทางสังคมเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม ช่วยให้บุคคลได้รับกำลังใจ (Bruhn and Phillips, 1984 )

2.1.3 รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า รายได้ความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ดาววรรณ คุนยศยิ่ง (2542) พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการมีรายได้มากหรือมีรายได้น้อยมีการรับรู้คุณภาพชีวิตไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลประจำการได้รับค่าตอบแทนเวรภัยดีการทำงานล่วงเวลา และรายได้จากเงินเดือนเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันและพยาบาลส่วนใหญ่เป็นบุคคลในพื้นที่และอยู่ใกล้ชิดกับครอบครัว อาจไม่มีปัญหาเรื่องเศรษฐกิจค่าครองชีพมากนัก และสอดคล้องกับการศึกษาของ พิรยา พงศ์สังกาศ (2537) ที่พบว่า ค่าตอบแทนไม่มีผลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จึงสนับสนุนได้ว่ารายได้ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

2.2 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมในงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

จากการศึกษา พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ( $r=.520$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 4 ที่ว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อธิบายได้ว่า พยาบาลประจำการที่มีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง หรือในทางตรงกันข้ามพยาบาลประจำการที่มีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับต่ำจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำด้วย อาจเป็นเพราะบุคคลที่มีส่วนร่วมในงาน จะปฏิบัติงานเนื่องจากมีความพึงพอใจอยากจะทำ โดยอุทิศตนทำงานเพื่อองค์กรโดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ ซึ่งเป็นการรับผิดชอบในตัวของบุคคลเองที่จะพัฒนางาน ทুমเทและเสียสละให้กับองค์กร และรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อ

สังคม สอดคล้องกับ Ivancevich and Matteson (1999) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในงานว่าเป็นรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงเกี่ยวกับกิจกรรมของงาน โดยลักษณะของบุคคลที่แสดงออกจะมีความตั้งใจ หรือมีใจจดจ่ออยู่กับงาน มีชีวิตเพื่องาน พอใจในงานที่ทำอยู่ และทุ่มเทให้กับงาน การที่บุคคลอยากจะมีส่วนร่วมในงานเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน และบุคลากรที่มีคุณภาพการทำงานที่ดี มีผลจากการที่บุคลากรมีความผูกพันในองค์กรมาก่อน จึงทำให้มีความตั้งใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนที่จะปฏิบัติงานให้องค์กร (Chelte, 1983 อ้างถึงใน ดร.ณศรี สิริยศธำรง, 2542)

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Igbaria, Parasuraman, and Badawy (1994) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์ทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระบบการให้ข้อมูลข่าวสาร จำนวน 464 คน พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.3 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ( $r=.745$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 5 ที่ว่า บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อธิบายได้ว่าพยาบาลประจำการมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับสูง จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง ในทางตรงกันข้ามพยาบาลประจำการมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับต่ำ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับต่ำด้วย ทั้งนี้อาจเนื่องจากพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ มีการรับรู้และเข้าใจบรรยากาศและความเป็นไปขององค์กร โดยที่องค์กรมีความเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และองค์กรมีเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างคนทำงาน และการได้เข้าสังคม แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บริหารและผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ก่อให้เกิดการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน จะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานส่งผลให้บุคลากรมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย ดังที่ Werther

and Davis (1982) ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การ

ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญใจ ลิมศิลา (2541) ที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการสถานบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการของสถานบันพระบรมราชชนกที่สังกัดส่วนราชการกลางของสถานบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 91 คน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง และ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการศึกษาของ ชัยยง ขามรัตน์ (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 440 ชุด ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการทำงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการศึกษาของ จุฬาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 327 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r = .768$ )

3. การศึกษาตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยวิธีแบบเป็นขั้นตอน พบว่า มีตัวแปรพยากรณ์ 2 ตัว ที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือบรรยากาศองค์การและการมีส่วนร่วมในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 58.4 ( $R^2 = .584$ ) และมีทิศทางความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการทาง



บวก สามารถอธิบายได้ว่า หากพยาบาลประจำการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับดี และการมีส่วนร่วมในงานสูง จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการดีขึ้นด้วย

เมื่อพิจารณาผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์การเป็นตัวพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการได้เป็นอันดับแรก สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 55.5 ( $R^2 \text{ change} = .555$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ( $Beta = .647$ ) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก แสดงว่า หากพยาบาลรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับที่ดี มีแนวโน้มที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย อธิบายได้ว่า การที่หน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดี จะสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจและระดับการทำงานของคุณบุคคลให้ดีขึ้น (Grigsby, 1991: 82) มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ นำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (อุทัย เลาหวิเชียร, 2530) และจะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

การมีส่วนร่วมในงาน เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการได้เป็นอันดับสอง เมื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานของพยาบาลประจำการ อำนาจในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 58.4 ( $R^2 = .584$ ) สามารถเพิ่มอำนาจในการพยากรณ์ได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักและทิศทาง ( $Beta = .197$ ) และความสัมพันธ์เป็นไปในทางบวก แสดงว่า พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับสูง มีแนวโน้มที่จะมีพยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 2.9 ( $R^2 \text{ change} = .029$ ) ทั้งนี้อาจเนื่องจากการมีส่วนร่วมในงานมีความสำคัญต่อปัจจัยในด้านการดำรงชีวิตของบุคคล มีการทุ่มเทเวลาทั้งหมดให้กับงาน และเป็นแรงกระตุ้นการทำงานของคุณบุคคล โดยที่บุคคลที่มีส่วนร่วมในงานจะเต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ (Brown, 1996) และเชื่อว่างานมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ของตน คุณค่าของงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความรู้สึกของบุคคลว่าตนเองนั้นมีค่า (Kerce and Kewley, 1993 อ้างถึงใน นิยม สีสวรรณ, 2544) จึงทำให้พยาบาลประจำการที่มีส่วนร่วมในงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการดีขึ้น



## ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมในงานและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ดังนั้นแนวทางเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการสามารถกระทำได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารหรือหน่วยงานการพยาบาลควรให้ความสำคัญในแผนการพัฒนาบุคลากร และการจัดสรรตำแหน่งต่างๆในองค์การพยาบาล เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความมั่นใจ และ จูงใจ โดยผู้บริหารหรือหน่วยงานพยาบาลควรจัดให้บุคลากรเข้ารับการอบรมมากขึ้น หรือจัดให้มี กิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานทางการพยาบาล เพื่อให้บุคลากรเกิดการ พัฒนาตนเองและเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ใน ระดับปานกลาง ผู้บริหารทางการพยาบาลควรปรับปรุงให้สูงขึ้นได้ โดยการให้ความสำคัญในเรื่อง ของสวัสดิการต่างๆของพยาบาลที่ควรจะได้รับ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3. การมีส่วนร่วมในงานและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้สูงถึงร้อยละ 58.4 ผู้บริหารทางการพยาบาล จึงควรนำไปเป็นข้อมูลในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ดังนั้น ควรขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาในภูมิภาคอื่น เช่น ภาคเหนือ ภาคตะวันออก เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

2. จัดทำโครงการการมีส่วนร่วมในงาน การทำวิจัยเชิงทดลองในกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม เพื่อตรวจสอบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ และทำการประเมิน เป็นระยะว่าการมีส่วนร่วมในงานอยู่ในระดับใด เมื่อได้จัดโปรแกรมการมีส่วนร่วมในงานในกลุ่ม ทดลอง

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กนก จันทร์ขจร. 2543. **คู่มือวัฒนธรรม-วิถีชีวิตไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: พิเศษสุการพิมพ์.
- กนกพร แจ่มสมบุญ. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กุลธนา ธนาพงศ์ธร. 2526. **การพัฒนาบุคลากร เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 5 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช**. กรุงเทพมหานคร: วิกิตอริเพาเวอร์พอยท์.
- กัลยา แก้วธนะสิน. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำค้ำสรร ด้านองค์การ และด้านบุคคล กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา ดิษเจริญ. 2537. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร**. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล. 2541. **วิชาการพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย**. **สารสภการพยาบาล**. 13 (มกราคม – มีนาคม): 1-7
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินดา เกียรติศักดิ์โสภณ. 2543. **เปรียบเทียบการรับรู้สิทธิผู้ป่วยควรได้รับและสิทธิที่ได้รับจริงระหว่างผู้ป่วยไทยพุทธกับไทยมุสลิมในภาคใต้ของไทย**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. 2534. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: มิติหนึ่งของวิชาชีพ**. **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 3 (2): 3

- จินตนา ญาติบรรทุง. 2528. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำศรกับระดับความเหนื่อย**  
**หน่ายของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทนา วีระปฏิญญา. 2537. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของ**  
**อาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.**  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย. 2541. **บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์**  
**พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชนินาถ เจริญผล. 2538. **การศึกษารูปแบบการสื่อสาร การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การ**  
**และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย: รัฐวิสาหกิจ**  
**ที่กำลังแปรรูป.** วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
 มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2535. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือกรุงเทพ.
- ชัยยงค์ ขามรัตน์. 2543. **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในสำนักงาน**  
**สาธารณสุขจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์ดุษฎี  
 บัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ดรุณศรี สิริยศำรง. 2542. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของ**  
**พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดาววรรณ คุณยศยิ่ง. 2542. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล**  
**มหาราชนครเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
 การบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. 2530. **ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ. เอกสาร**  
**สอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.**  
 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2529. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนา  
 พานิช.

- ทริยาพรรณ สุภามณี. 2541. **ความขัดแย้ง การจัดการกับความขัดแย้ง และการรับรู้คุณค่าของงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ทวีศรี กรีทอง. 2530. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทัศนา บุญทอง. 2533. **การพยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ. ในเอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: พิสูจน์อักษร.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2543. **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธำรงค์ดี เจริญสุข. 2526. **บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษา เขตการศึกษา 6.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2535. **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2540. **การบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์. 2526. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิภา แก้วศรีงาม. 2532. **จิตวิทยาองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิยม สี่สุวรรณ. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมที่น่าไว้วางใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์.** วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ลิ้มศิลา. 2541. **บรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการสถานบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.** ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบการแพทย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เบญจจรัตน์ สมเกียรติ. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติตามบทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. 2544. **ระเบียบวิธีการวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- บุญชม ศรีสะอาด. 2538. **วิธีการของสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.**
- ปฐมมา วงษ์อุ้น. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัทเอ็นเอ็มบี พรินซ์ตัน บอลส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ปิยวิมล แก้วมณี. 2544. **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย 24 ชั่วโมง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ประคอง กรรณสูต. 2538. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.**
- ประภัสสร ฉันทศักดิ์ทการ. 2544. **การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ประยูรศักดิ์ ชลาชนเดชะ. 2539. **มุสลิมในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: โครงการหอสมุดกลางอิสลาม.**
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2544. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซท. ปลัดกระทรวงสาธารณสุข, สำนักงาน. กองการสาธารณสุขภูมิภาค. ม.ป.ป. แผนการพัฒนาการสาธารณสุขในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 – 2549). นนทบุรี: กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.**
- ผาณิต สกุลวัฒน์. 2537. **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ. 2544. **การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสู่โรงพยาบาลคุณภาพ. สระบุรี: วรานันท์การพิมพ์.**



- พยอม วงศ์สารศรี. 2534. **การบริหารบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: พรวนنگการพิมพ์.
- พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. 2535. **ความคาดหวังหลังปรับระบบราชการ**. **วารสารข้าราชการ**. 37 (2): 27-36.
- พัชรี สายสคูดี. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีรยา พงศ์สังกาต. 2537. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พาริดา อิมราฮิม. 2541. **นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญการพิมพ์.
- ภัทรา เผือกพันธ์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล**. **ประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัลลิกา จีนาคำ. 2541. **ปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างในระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในเขตภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รวีวรรณ อัครมาศย์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาล กับการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลที่กำลังดำเนินการพัฒนาสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลออ หุตางกูร. 2529. **คุณธรรมและจรรยาวิชาชีพพยาบาล**. **ประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 1-8**. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. 2533. **การบริหารเวลา**. **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์**. 13 (มิถุนายน): 37.



- ศรัณยา บุญนาค. 2526. **บทบาทของศาสนาพุทธและศาสนาอิสลามที่มีต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมภาคใต้**. รายงานการวิจัย. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริกุล จันพุ่ม. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศศิรินทร์ หล้านามวงศ์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สงกราน มาประสพ. 2544. **การทำงานร่วมกันของพยาบาลและแพทย์**. ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. 2539. **ข้อมูลสถิติที่สำคัญรายจังหวัด พ.ศ. 2539**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสาธารณสุขเขต 12. 2545. **สถิติประชากรในพื้นที่เขต 12**. [Online]. แหล่งที่มา: [www.sasuk12.com/stat/html](http://www.sasuk12.com/stat/html)[18 ธันวาคม 2545]
- เสนาะ ตีเยาว์. 2526. **สุขภาพและความปลอดภัย. เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 9 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช**. กรุงเทพมหานคร: วิกิตอร์รี่เพาเวอร์พอยท์.
- เสาวนีย์ จิตต์หมวด. 2535. **วัฒนธรรมอิสลาม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: กองทุนสง่ารุจีอะฮ์มพร.
- สุพรรณา ประทุมวัน. 2544. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ และผลกานปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง**. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมยศ นาวิการ และผู้สดี รุมาคม. 2520. **องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไอเดียนส์ไตร์.
- สมยศ นาวิการ. 2529. **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครการพิมพ์.

- สมสุข ดิลกสกุลชัย. 2534. การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจ  
ในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. 2540. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน  
รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สาลี เฉลิมวรรณพงศ์. 2530. การศึกษาความเชื่อด้านสุขภาพของชาวไทยมุสลิมที่ใช้บริการ  
สุขภาพในโรงพยาบาลจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหา  
บัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายสมร พัททองอยู่. 2543. บรรยากาศองค์การกับความเป็นวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลทั่วไปเขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมจิต หนูเจริญกุล. 2543. การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: วี เจ  
พรินติ้ง.
- องอาจ วิพุธศิริ และคณะ. 2540. รายงานการศึกษาวิจัยประเมินผลโครงการนำร่องการ  
พัฒนาคุณภาพบริการในโรงพยาบาลของรัฐด้วยTQM. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชา  
เวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัมไพ วิชัยยะ. 2541. ทฤษฎีการพยาบาลกับการบริหารการพยาบาลในศตวรรษที่ 21. วารสาร  
กรมการแพทย์. 23 (8): 195-205.
- อารี เพชรสุด. 2530. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: เนติกุลการพิมพ์.
- อรพิน ตันติมูรธา. 2538. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย เลาหิเชียร. 2530. ทฤษฎีองค์การในการบริหารและพัฒนาองค์การ. นนทบุรี: สุขุทัย  
ธรรมนิราช.

## ภาษาอังกฤษ

- Arnold, H. J. and Feldman, D. C. 1986. **Organizational behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Brow, S. P. 1996. A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. **Psychological Bulletin**. 120 (2): 235-255.
- Bruhn, J. G. and Phillips, B. U. 1984. Measuring social support: A synthesis of current approaches. **Journal of Behavioral Medicine** 7 (2): 151.
- Cassio, W. F. 1989. **Managing human resource**. New York: McGraw-Hill.
- Cassio, W. F. 1992. **Managing human resource: Productivity, quality of working life, profits**. New York: McGraw-Hill.
- Cassio, W. F. 1995. **Managing human resource: Productivity, quality of working life, profits**. 4<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Deleamotte, Y. and Takezawa, S. I. 1984. **Quality of working life in international perspective**. Geneva: International Labour Office.
- Diefendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., and Lord, R. G. 2002. Examining the roles of job involvement and work centrality in predicting organizational citizenship behaviors and job performance. **Journal of Organizational Behavior**. 23: 93 -108.
- Gifford, B. D., Zammuto, R. F., Goodman, E. A., and Hill, K. S. 2002. The relationship between hospital unit culture and nurses' quality of work life/ Practitioner application. **Journal of Healthcare Management** 47 (1): 13 -25.
- Grigsby, K. A. 1991. Perception of the organization's climate: Influenced by the organization's structure. **Journal of Nursing Education**. 30 (2): 81-88.
- Halpin, A. W. and Croft, D. B. 1966. **The organizational climate of school**. Chicago: University of Chicago.
- Hellrigel, D. and Slocum, J. W. 1979. **Management: A contingency approach**. 2<sup>th</sup> ed. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Huse, E. F. 1985. **Organizational development and change**. 2<sup>nd</sup> ed. St. Paul: West Publishing.
- Huse, E. F. and Cumming, T. G. 1985. **Organizational development and change**. 3<sup>rd</sup> ed. Minnesota: West Publishing.

- Igbaria, M., Parasuraman, S., and Badawy, M. K. 1994. Work experiences, job involvement, and quality of work life among information systems personnel. **Management Information System Quarterly**. 18 (2): 175-201.
- Ivancervich, J. M. and Matterson, H. T. 1999. **Organization behavior and mangement**. 2<sup>nd</sup> ed. Boston: McGraw-Hill.
- Kanungo, R. N. 1982. Measurement of job and word involvement. **Journal of Applied Psychology**. 67 (3): 341 - 349.
- Kast, F. E. and Rosenzweing, J. E. 1985. **Organizational and management: A system and contingency approach**. 4<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill.
- Knoop, R. 1995. Relationship among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurses. **Journal of Applied Psychology**. 129 (6): 643-650.
- Kotter, J. P. 1978. **Organizational dynamic: Diagnosis and intervention**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Lawter, E. E. and Hall, D. T. 1970. Relationship of job characteristics to job involvement satisfaction and intrinsic motivation. **Journal of Applied Psychology**. 54: 305-312.
- Likert, R. 1976. **New patterns of management**. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. W. and Stringer, Jr. R. A. 1968. **Motivation and organization climate**. Boston: Harward University
- Locke, E. A. 1976. The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (ED). **Handbook of industrial and organization psychology**. Chicago: Rand McNally.
- Lodahl, T. M. and Kejner, M. 1965. The definition and measurement of job involvement. **Journal of Applied Psychology**. 49 (3): 24-33.
- Rabinowitz, S. and Hall, D. T. 1981. Changing correlates of job involvement in three career stages. **Journal of Vocational Behavior**. 18: 138-144.
- Steers, R. M. 1977. **Organizational effectiveness: A behavioral view**. Santa Monica: Goodyear.
- Steers, R. M. 1988. **Introduction to organizational behavior**. 3<sup>rd</sup> ed. New York: Harper Collins
- Steers, R. M. and Porter, L. C. 1979. **Motivation and work behavior**. New York: McGraw-Hill.

- Vestal, K. W. 1995. **Nursing management: Concepts and issues.** Philadelphia: J. B. Lippincott
- Walton, R. E. 1973. Quality of working life: What is it ? **Sloan Management Review.** 15(Fall): 11–16.
- Walton, R. E. 1974. Improving the quality of working life. **Havard Business Review.** (May - Jane): 15-16, 155.
- Werther, W. B. and Davis, K. 1982. **Personnel management and human resource.** Tokyo: McGraw-Hill.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย





ภาคผนวก ก

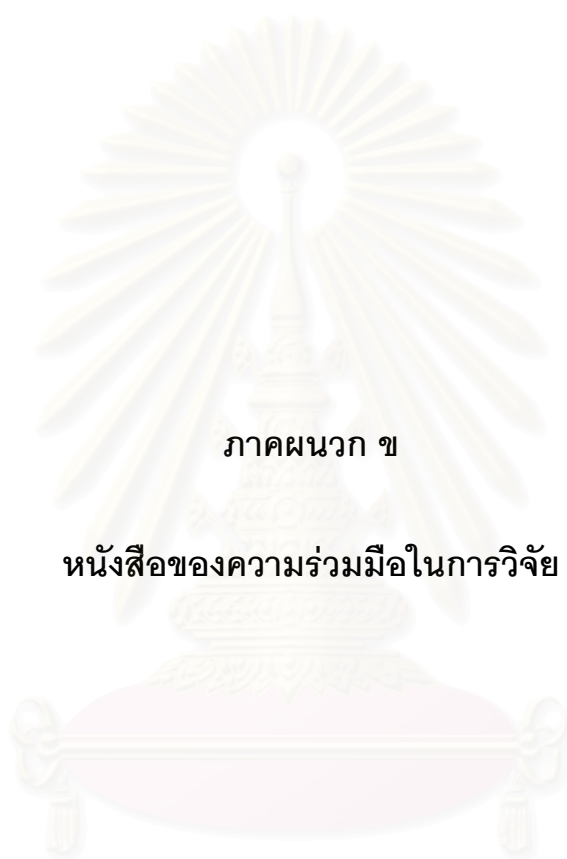
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่งสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ ภิญญา หนูภักดี	พยาบาลวิชาชีพ 8 วิทยาลัยบรมราชชนนี กรุงเทพ
2. นางสุจิตต์ สุรภาคย์พงศ์	ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล สาขาอายุรกรรม โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่
3. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน	ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล ด้านวิชาการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
4. นางสาวอรทัย หุ่นดี	หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักโรคหัวใจ โรงพยาบาลราชวิถี
5. อาจารย์ ดร. นารี อัจจวาริน	หัวหน้าภาควิชาวิจัยและบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข

หนังสือของความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท  
กรุงเทพฯ 10330

ธันวาคม 2545

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

เนื่องด้วย นางสาวอรุณี เอกวงศ์ตระกูล นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. หลึง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ อาจารย์ ดร. นารี อัจวาริน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ อาจารย์ ดร. นารี อัจวาริน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

อาจารย์ ดร. นารี อัจวาริน

งานจัดการศึกษา

โทร.02-218-9825 โทรสาร 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. หลึง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร 02-2189817

ชื่อนิสิต

นางสาวอรุณี เอกวงศ์ตระกูล โทร 09-6668189 หรือ 02-2514806 ต่อ 410

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท  
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลยะลา

เนื่องด้วย นางสาวอรุณี เอกวงศ์ตระกูล นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานเรื่องวัน เวลา และสถานที่ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)  
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต  
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

งานจัดการศึกษา

โทร.02-218-9825 โทรสาร 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร 02-2189817

ที่อนิสิต

นางสาวอรุณี เอกวงศ์ตระกูล โทร 09-6668189 หรือ 02-2514806 ต่อ 410

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท  
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลหาดใหญ่

เนื่องด้วย นางสาวอรุณี เอกวงศ์ตระกูล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานเรื่องวัน เวลา และสถานที่ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

งานจัดการศึกษา

โทร.02-218-9825 โทรสาร 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ. หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ โทร 02-2189817

ที่อนิสิต

นางสาวอรุณี เอกวงศ์ตระกูล โทร 09-6668189 หรือ 02-2514806 ต่อ 410





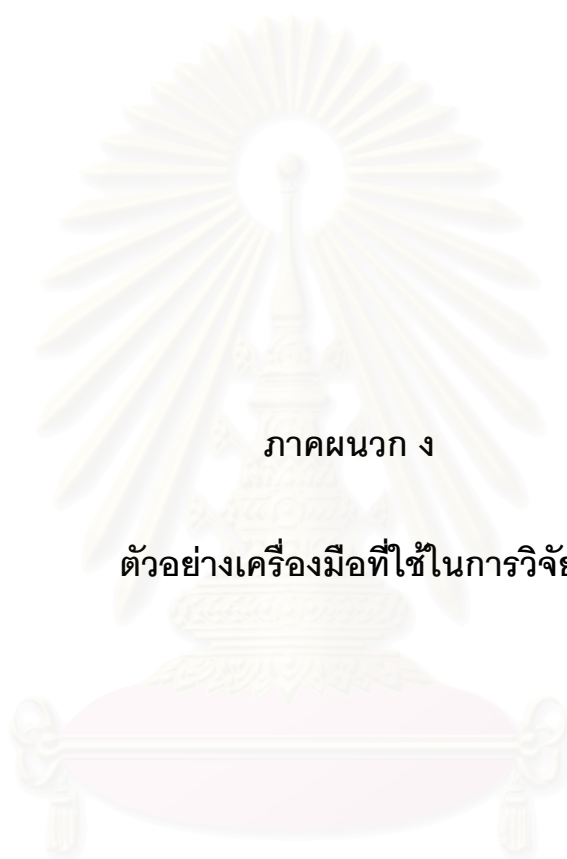
ภาคผนวก ค

แนวคำถามแบบกึ่งโครงสร้าง

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

1. กระบวนการสำคัญขององค์การ
  - 1.1 ท่านคิดว่ากระบวนการสำคัญขององค์การ ที่เื้อื้ออำนวยให้บุคลากรทำงานร่วมกันได้ดี มีอะไรบ้าง
2. สิ่งแวดล้อมภายนอก
  - 2.1 สิ่งแวดล้อมภายนอกอะไรบ้างที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ และ สิ่งเหล่านี้เสริมสร้างการทำงานอย่างไร (ข้อมูลข่าวสาร ภาวะทางเศรษฐกิจ นโยบาย การคมนาคม และความปลอดภัย)
3. บุคลากรและทรัพยากรอื่น
  - 3.1 คุณสมบัติของพยาบาลเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศองค์การหรือไม่ อย่างไร
  - 3.2 ท่านคิดว่าอุปกรณ์และเครื่องมือขององค์การมีความสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานใน องค์การหรือไม่ อย่างไร
4. การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ
  - 4.1 ในการทำงานของพยาบาลประจำการ การจัดองค์การอย่างเป็นทางการ โดยมีการวางแผน มีระเบียบ ข้อบังคับ มีความสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานในองค์การหรือไม่ อย่างไร
  - 4.2 ท่านคิดว่าระบบการวัดและการให้รางวัล ในปัจจุบันมีส่วนส่งเสริมการทำงานของ พยาบาลประจำการหรือไม่อย่างไร
5. ระบบสังคมภายใน
  - 5.1 การที่พยาบาลประจำการมีการทำงานร่วมกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความ สำคัญต่อบรรยากาศในการทำงานหรือไม่ อย่างไร
  - 5.2 ท่านคิดว่าระบบสังคมภายในองค์การอะไรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศองค์การ
6. เทคโนโลยีขององค์การ
  - 6.1 ในการทำงานของพยาบาล เทคโนโลยีที่ทันสมัยเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศองค์การหรือไม่ อย่างไร
  - 6.2 ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี มีความสำคัญต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานขององค์การในด้าน การบริการของพยาบาล อย่างไร
7. บทบาทสำคัญของการร่วมงาน
  - 7.1 บุคลากรทุกระดับในองค์การ (ทั้งพยาบาลและผู้บริหาร) ร่วมมือกันติดตามและประเมินผล นโยบายและเป้าหมายขององค์การ เป็นความสำคัญของบรรยากาศองค์การหรือไม่ อย่างไร



ภาคผนวก ง

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่.....

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (พยาบาลประจำการ)

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวอรุณี เอกวงศ์ตระกูล กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง " ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ " โดยมี ผศ. ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยขอให้ท่านตอบตามที่เป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อคำถามเพื่อประโยชน์ในการแปลผลการวิจัยในครั้งนี้ ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับและผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม จึงไม่เกิดผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของท่าน

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นางสาวอรุณี เอกวงศ์ตระกูล

นิสิตชั้นปริญญาโทคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้  
แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน	จำนวน 25 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ	จำนวน 36 ข้อ
ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน 41 ข้อ



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงาน

\*\*\*\*\*

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง " ระดับความคิดเห็น " ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง เพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
 มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนมาก  
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบางส่วน  
 น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงเล็กน้อย  
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

การมีส่วนร่วมในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความเชื่อในคุณค่าของงาน</b>					
1. ท่านกระตือรือร้นในการทำงาน เพราะถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต					
2. ท่านหลีกเลี่ยงการทำงานนอกเหนือความรับผิดชอบที่มีอยู่					
3. ท่านให้ความสำคัญเรื่องการทำงานเหมือนเรื่องอื่นๆ ในชีวิต เช่น เรื่องครอบครัว สุขภาพ					
4. การทำงานทำให้ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านมีคุณค่า มีประโยชน์ต่อองค์กร					
<b>ความรับผิดชอบต่องาน</b>					
6. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
7. ท่านให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมาย					
8. เมื่อท่านทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ ท่านจะรู้สึกท้อแท้และไม่อยากทำงานนั้นอีก					
9. ท่านพยายามปรับปรุงการทำงานของท่านให้ดีขึ้นตลอดเวลา					



การมีส่วนร่วมในงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10. เมื่อการทำงานของเรามีข้อผิดพลาด ท่านพยายามค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาย่างเต็มความสามารถ					
<b>การทุ่มเทและเสียสละให้กับงาน</b>					
11. เมื่อการทำงานของเรามีข้อผิดพลาด ท่านพยายามค้นหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาย่างเต็มความสามารถ					
12. ท่านรู้สึกท้อแท้กับการทำงาน ไม่อยากให้เวลาทำงานมาถึง					
13. การทำงานอย่างเต็มความสามารถทำให้มีผลต่อความรู้สึกส่วนตัวของท่าน เช่น ความสุข ความพึงพอใจ					
14. ท่านมีความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จ					
15. การทุ่มเทให้กับการทำงาน เป็นเป้าหมายหนึ่งของการดำรงชีวิตของท่าน					
<b>เวลาที่ให้กับงาน</b>					
16. การทำงานถึงจะเหนื่อยสักเพียงใด ท่านคิดว่าคุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป					
17. ท่านคิดว่าการมาทำงานสาย หรือกลับบ้านเร็ว ไม่ใช่เรื่องสำคัญ					
18. การเจ็บป่วยเล็กๆ น้อยๆ ไม่สามารถทำให้ท่านขาดงานหรือลางานได้					
19. วันหยุดของท่าน ท่านจะมาทำงานให้เสร็จ แม้ไม่ได้รับค่าตอบแทน หรือรางวัลใดๆ					
20. ขณะทำงาน ท่านไม่สนใจเวลาที่ผ่านไปว่านานเท่าใด					
<b>การมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน</b>					
21. ท่านอาสาเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานอยู่เสมอ					
22. เมื่อมีงานหรือหน้าที่ใหม่เกิดขึ้น ท่านอาสารับทำงานใหม่เสมอ					
23. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น					
24. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน					
25. ความสำเร็จของงาน คือความภูมิใจในชีวิตของท่าน					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ



**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง " ระดับความคิดเห็น " ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริง เพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด  
 มาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเป็นส่วนมาก  
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านบางส่วน  
 น้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงเล็กน้อย  
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>กระบวนการสำคัญขององค์การ</b>					
1. หากท่านต้องการข้อมูลในการทำงาน ท่านทราบว่าจะสามารถหาข้อมูลได้จากที่ใด					
2. ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการพัฒนาองค์การได้อย่างสะดวก					
3. องค์การของท่านมีระบบข้อมูลที่ทำให้ความรู้แก่บุคลากรที่สามารถนำไปใช้งานได้					
4. การติดต่อสื่อสารและการประสานงานในองค์การเป็นไปอย่างคล่องตัว					
5. องค์การของท่านมีระบบข้อมูลที่ทำให้ความรู้แก่บุคลากรที่สามารถนำไปใช้งานได้					
6. การติดต่อสื่อสารและการประสานงานในองค์การเป็นไปอย่างคล่องตัว					

บรรยายภาคองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การเสนอข้อคิดเห็น ก่อนการกำหนดแผนการดำเนินงาน					
8. องค์การของท่านระบุขั้นตอนในการตัดสินใจไว้อย่างชัดเจน					
<b>สิ่งแวดล้อมภายนอกการทำงาน</b>					
9. องค์การของท่านกำหนดเป้าหมายและนโยบายการทำงานไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
10. บุคลากรในองค์การของท่านมุ่งมั่นปฏิบัติตามเป้าหมายและนโยบายที่กำหนดไว้					
11. องค์การของท่านส่งเสริมการให้ความรู้แก่บุคลากรที่เหมาะสมกับสังคมและวัฒนธรรมของท้องถิ่น					
12. กฎระเบียบการทำงานขององค์การมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมท้องถิ่น					
13. องค์การของท่านใช้หลักการทำงานแบบสหวิชาชีพ เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง					
14. บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อในการทำงาน					
15. องค์การของท่านมีการจัดอบรมหรือฝึกปฏิบัติเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับการนำมาใช้ในงาน					
<b>บุคลากรและทรัพยากรอื่น</b>					
16. องค์การของท่านมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน					
17. บุคลากรในองค์การมีการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
18. บุคลากรในองค์การมีความสามารถในการใช้ภาษาท้องถิ่นเพื่อการติดต่อสื่อสาร					
19. บุคลากรมีคุณสมบัติเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ					
20. บุคลากรมีทักษะในบทบาทการพัฒนาคุณภาพขององค์การ					
21. อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ ที่จำเป็นขององค์การมีความพร้อมใช้ในการทำงาน					

บรรยายภาคองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
22. องค์การส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม					
<b>การจัดรูปแบบโครงสร้างองค์การ</b>					
23. โครงสร้างการบริหารขององค์การของท่านมีการกระจายอำนาจ ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและรวดเร็ว					
24. องค์การของท่านมีการจัดโครงสร้างสายงานบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน					
25. กฎระเบียบในองค์การของท่านเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
26. บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานตามสายงานของตน					
27. ในการพิจารณาลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบมีความยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผล					
28. ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การของท่านให้ความร่วมมือในการประเมินผลนโยบายขององค์การ					
<b>ระบบสังคมภายใน</b>					
29. องค์การของท่านมีเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
30. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้					
31. ผลของการปฏิบัติงานในองค์การของท่านถือว่าเป็นผลที่ได้จากความสามารถของทีมงาน					
32. บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
33. บุคลากรมีในองค์การมีความผูกพันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน					
34. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
35. ผู้บริหารขององค์การให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ					
36. บุคลากรในองค์การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน					



คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ความก้าวหน้าและการพัฒนา</b>					
7. บุคลากรทุกคนมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาปฏิบัติงาน ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน					
8. หน่วยงานให้โอกาสบุคลากรทุกคนศึกษาต่อทางกการพยาบาลตามความเหมาะสมของสถานการณ์ปัจจุบัน					
9. หน่วยงานสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมวิชาการนอกหน่วยงาน					
10. หน่วยงานมีการสอบถามความต้องการของบุคลากร เพื่อจัดฝึกอบรมการให้บริการพยาบาลที่เหมาะสม					
11. กลุ่มงานการพยาบาลมีการจัดกิจกรรมเพิ่มความรู้ และทักษะเพื่อเตรียมการสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					
12. หน่วยงานมีเกณฑ์กำหนดที่ชัดเจนเพื่อการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อมีความรู้ความสามารถ					
<b>สัมพันธภาพระหว่างบุคคล</b>					
13. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
14. หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ					
15. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีช่วยเหลือกันในการทำงาน					
16. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงงาน					
17. เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน					
18. ผู้บังคับบัญชาดูแลทุกข์สุข และไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของบุคลากร					
<b>ความมีอิสระในการทำงาน</b>					
19. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจให้การพยาบาลผู้ป่วย ในขอบเขตความรับผิดชอบทางวิชาชีพ					
20. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบได้อย่างเต็มที่					



คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21. ท่านมีอำนาจเพียงพอในการบริหารจัดการดูแลผู้ป่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบ					
22. ท่านมีโอกาสแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงงาน					
23. ท่านมีโอกาสได้ทำงานใหม่ที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์					
24. ท่านมีโอกาสได้ร่วมเสนอผลงานเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ					
<b>สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน</b>					
25. หน่วยงานมีการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อการทำงานที่ควบคุม และป้องกันการแพร่กระจายของโรค					
26. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่มีคุณภาพปลอดภัยในการใช้งาน และเพียงพอสำหรับการทำงาน					
27. หน่วยงานมีแนวทางการปฏิบัติชัดเจนในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้					
28. หน่วยงานมีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือสำคัญให้พร้อมใช้อยู่เสมอ					
29. สถานที่ทำงานเป็นระเบียบ เกิดความสะดวกและปลอดภัยในการทำงาน					
30. หน่วยงานมีข้อกำหนด หรือระเบียบปฏิบัติชัดเจนในการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
<b>เวลาทำงานที่เหมาะสม</b>					
31. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานส่วนตัว ครอบครัว สังคม ในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม					
32. ท่านทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตได้ตามแผนที่กำหนด					
33. ลักษณะการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน					
34. ท่านมีโอกาสเลือกเวลาปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิต					
35. ท่านรู้สึกพึงพอใจกับเวลาการทำงานที่เป็นอยู่					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
36. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเวลาการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีเหตุการณ์จำเป็น					
<b>สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม</b>					
37. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับงานที่ได้รับ ผิดชอบ					
38. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
39. ท่านมีความพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ได้รับสำหรับตนเอง					
40. สวัสดิการที่ท่านได้รับสำหรับครอบครัวมีความเหมาะสม					
41. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้เป็นกรณีพิเศษ หากมีความจำเป็น เช่น การประสะบภัยน้ำท่วม ไฟไหม้บ้าน					

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูง สำหรับความร่วมมือของท่าน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวอรุณี เอกวงศ์ตระกูล เกิดวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2504 ที่จังหวัดยะลา สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง เทียบเท่าปริญญาตรี จากวิทยาลัยบรมราชชนนี สงขลา เมื่อวันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2528 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 ปฏิบัติงานที่ตึกศัลยกรรมประสาท โรงพยาบาลศูนย์ยะลา



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย