

ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม



บทคัดย่อและแฟ้มข้อมูลฉบับเต็มของวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 ที่ให้บริการในคลังปัญญาจุฬาฯ (CUIR)
เป็นแฟ้มข้อมูลของนิสิตเจ้าของวิทยานิพนธ์ ที่ส่งผ่านทางบัณฑิตวิทยาลัย

The abstract and full text of theses from the academic year 2011 in Chulalongkorn University Intellectual Repository (CUIR)
are the thesis authors' files submitted through the University Graduate School.

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2559
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS PREDICTING STAFF NURSES' QUALITY OF WORK LIFE, HOSPITALS UNDER THE
JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE

Lieutenant Commander Sariya Youngsiri



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

Faculty of Nursing

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
	ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
โดย	นาวาตรีหญิงศรียา ยังศิริ
สาขาวิชา	พยาบาลศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

.....คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพร ธนศิลป์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)

.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช)

.....กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ โปธิสาร)

ศรียา ยังศิริ : ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (FACTORS PREDICTING STAFF NURSES' QUALITY OF WORK LIFE, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE) อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ. ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช, 153 หน้า.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .81, .08, .83 และ .93 ตามลำดับ ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล เท่ากับ .89, .96, .96 และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับดี
2. ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .51, .68, \text{ และ } .72$) ตามลำดับ
3. ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ มีความสำคัญตามลำดับดังนี้ การสนับสนุนจากองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม ลักษณะงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 59.3 ($R^2 = .593$)

สมการคะแนนมาตรฐาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน = .470 การสนับสนุนจากองค์กร + .300 การบริหารแบบมีส่วนร่วม + .099 ลักษณะงาน

สาขาวิชา พยาบาลศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

ลายมือชื่อนิสิต

ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก

5677317736 : MAJOR NURSING SCIENCE

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE / JOB CHARACTERISTICS / PARTICIPATIVE MANAGEMENT / ORGANIZATIONAL SUPPORT / HOSPITAL UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENCE

SARIYA YOUNGSIRI: FACTORS PREDICTING STAFF NURSES' QUALITY OF WORK LIFE, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE. ADVISOR: ASST. PROF. SUVINEE WIVATVANIT, Ph.D., 153 pp.

The purposes of this research were to study the job characteristics, participative management, organizational support and quality of work life of staff nurses in hospitals under the jurisdiction of the ministry of defense and construction of the equation predicting quality of work life of staff nurses in hospitals under the jurisdiction of the ministry of defense. The subjects consisted of 330 staff nurses in hospitals under the jurisdiction of the ministry of defense selected by simple random sampling technique. The research instruments were questionnaires consisted of job characteristics, participative management, organizational support and quality of work life of staff nurses in hospitals under the jurisdiction of the ministry of defense. Questionnaires which were tested for content validity were .81, .08, .83 and .93 and the reliability were .89, .96, .96 and .93. Statistical techniques utilized in data analysis were Mean, Standard deviation, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. Major findings were the followings :

1. The quality of work life of staff nurses was at the good level.
2. Job characteristics, participative management and organizational support were positive and significantly related to the quality of work life, at the .05 level. ($r = .51, .68$ and $.72$)
3. The variables that could significantly predict the quality of work life of staff nurses in hospitals under the jurisdiction of the ministry of defense were the job characteristics, participative management and organizational support predictors account for 59.8 ($R^2 = .593$) of variance.

The predicted equation in standard score from the analysis at quality of work life of staff nurses in hospitals under the jurisdiction of the ministry of defense was as follow:

quality of work life = .470 organizational support +.300 participative management +.099 job characteristics

Field of Study: Nursing Science

Academic Year: 2016

Student's Signature

Advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้โดยได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์จากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการชี้แนะแนวทาง ให้คำปรึกษาและข้อคิดเห็นต่างๆ ในการพัฒนากระบวนการคิดด้วยความเอาใจใส่ และให้กำลังใจด้วยดีมาตลอด ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาที่ได้รับเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความเมตตา และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ยิ่ง และกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิสาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาอันมีค่าให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยน้ำใจอันงดงามของทุกท่าน

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	9
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	12
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	14
2. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์.....	25
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	31
4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	43
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	57
6. กรอบแนวคิดการวิจัย.....	61
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	63

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	63
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย	68
ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม	68
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง.....	79
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	96
สรุปผลการวิจัย.....	98
การอภิปรายผลการวิจัย.....	99
ข้อเสนอแนะผลการวิจัย	108
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	109
รายการอ้างอิง	110
ภาคผนวก.....	119
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	120
ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ	122
ภาคผนวก ค เอกสารคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	128
ภาคผนวก ง เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย	132
ภาคผนวก จ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	136
ภาคผนวก ฉ การวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	149
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์	153

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม.....	39
ตารางที่ 2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีขนาด 500 เตียงขึ้นไป	65
ตารางที่ 3	จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 330).....	66
ตารางที่ 4	ค่าความเที่ยง (Reliability) ของการทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การ และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.....	77
ตารางที่ 5	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้าน (n = 330).....	83
ตารางที่ 6	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายข้อ (n = 330).....	84
ตารางที่ 7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้าน (n = 330).....	89
ตารางที่ 8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้าน (n = 330).....	90
ตารางที่ 9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนจากองค์การของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 330).....	91
ตารางที่ 10	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการ สนับสนุนจากองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 330).....	92
ตารางที่ 11	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานขอ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.....	93

- ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจพยากรณ์ (R^2) และค่าอำนาจ
การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 330)..... 94
- ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta)
ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 330)..... 95
- ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัด กระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายชื่อ (n = 330)..... 150
- ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายชื่อ (n = 330)..... 152



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย 62



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และสิ่งแวดล้อม ทำให้องค์การทุกองค์การต้องเร่งพัฒนาคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพให้สามารถแข่งขันและดำรงอยู่รอดได้ ทุกองค์การต้องมีการปรับปรุงแบบการบริหารงาน ทั้งการปรับเปลี่ยนขนาดองค์การ เพื่อให้้องค์การมีขนาดที่เหมาะสมกับภารกิจ มีการนำเครื่องมือการบริหารจัดการที่ทันสมัยเหมาะสมกับบริบทมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน โดยมีแนวทางการจัดการและเครื่องมือการบริหารที่แตกต่างกัน ระหว่างองค์การในระบบทุนนิยมที่มีการแข่งขันสูงและมีความรุนแรงในการแข่งขัน กับการบริหารจัดการภาครัฐที่มีการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการและกำหนดแนวทางโดยสำนักงานพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ซึ่งได้นำเครื่องมือบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award: PMQA) มาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงาน โดยส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบราชการ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีการปรับปรุงการทำงาน กำหนดตัวบ่งชี้ให้หน่วยงานดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ให้มีความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรทุกด้าน ผ่านกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์และผลลัพธ์ที่สามารถวัดและประเมินผลได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการบริหาร มีการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่ชัดเจนให้หน่วยงานต้องดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม และเพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถนำทรัพยากรการบริหารด้านอื่นมาใช้ในบริหารจัดการและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคคลในเรื่องการทำงาน การมีความพึงพอใจ มีความสุขและรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันในองค์การ (Hackman and Sutte, 1977) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นต้นทุนที่มีคุณค่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคลในองค์การ และการที่องค์การสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานได้ จะส่งผลทำให้งานขององค์การนั้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งความสำเร็จขององค์การ (Walton, 1974) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับการมุ่งเน้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) คุณภาพชีวิตการทำงานจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาจาก

ลักษณะขององค์การหรือความคาดหวังของคนทำงานในองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป (Davis, 1981) หากองค์การมีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข (Holley and Kenneth, 1983) ดังนั้นทุกองค์การจำเป็นต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะองค์การพยาบาลซึ่งเป็นหน่วยงานทางด้านสุขภาพที่พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยตรง ก่อนที่พยาบาลจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้อื่นได้นั้น คุณภาพชีวิตของพยาบาลก็ควรที่จะต้องอยู่ในระดับที่ดีพอที่จะทำให้คุณภาพการบริการพยาบาลดีไปด้วย อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้รับบริการ การปฏิบัติงานของพยาบาลมีความหลากหลายในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้รับบริการมีสุขภาพดี และมีคุณภาพชีวิตดีในสังคม พยาบาลจึงต้องมีความตระหนักในหน้าที่ มีความรักในวิชาชีพ มีความภาคภูมิใจต่อองค์การ และใช้ทักษะในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี จึงสามารถให้บริการดังกล่าวได้อย่างมีคุณภาพ สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลควรเป็นผู้ดูแลและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เนื่องจากองค์การที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นที่พึงพอใจจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพมาตรฐาน (ศรีธัญญา คงอยู่, 2557)

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทขององค์การนั้น ดังการศึกษาของ จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สอดคล้องกับ รินดา ภาพเนตร (2552) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า และจรรย์นธ์ ศรีจรรย์ (2554) ที่ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาของ ขนิษฐา ไตยปักษ์ (2548) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับ พนิชา บุตรปัญญา (2551) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ และจรรย์วี ตั้งมั่น (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับดี โดยผู้ศึกษาใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันไป ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตามแนวคิดของ Walton (1974) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม แนวคิดของ Rao (1992) ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน ความเสมอภาค การพัฒนาความสามารถของบุคคล และความเป็นประชาธิปไตยในงาน แนวคิดของ Brooks and Anderson (2005) ประกอบด้วยด้านชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ลักษณะงาน บริบทการทำงาน และปัจจัยภายนอกของงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีขนาด 500 เตียงขึ้นไป ประกอบด้วยโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก คือ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ และโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ คือ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกันคือการเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงที่มีความเชี่ยวชาญในการรักษาพยาบาล และการเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นทั้งด้านบริการ วิชาการ มีพันธกิจในการให้บริการแก่ทหาร ครอบครัว และพลเรือน เป็นโรงพยาบาลหลักในการส่งต่อจากหน่วยบริการในระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิของแต่ละเหล่าทัพ เป็นหน่วยสนับสนุนการศึกษาสำหรับบุคลากร พัฒนางานวิจัยทางการแพทย์ และสนับสนุนกิจกรรมของกองทัพในแต่ละสังกัด ในขณะที่เดียวกันพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลระดับตติยภูมิหรือโรงพยาบาลขนาด 500 เตียงขึ้นไปของกระทรวงกลาโหมต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถดูแลรักษาพยาบาลผู้รับบริการที่มีความซับซ้อนของโรค รวมทั้งการพัฒนาความสามารถของตนในการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นบุคลากรด้านสุขภาพที่มีลักษณะงานรับผิดชอบสองด้าน คือ ลักษณะงานตามภารกิจของพยาบาลวิชาชีพและภารกิจทางการแพทย์ (วิภาวรรณ บุญมั่ง, 2552) โดยมีหน้าที่ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลร่วมกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการฟื้นฟูสุขภาพให้แก่ข้าราชการของกองทัพ ครอบครัว และประชาชนทั่วไป ตลอดจนการดำเนินงานสนับสนุนภารกิจด้านสุขภาพที่ตอบสนองต่อกองทัพ ลักษณะการทำงานจะมีสายบังคับบัญชาตามชั้นยศ การบริหารงานเป็นลำดับขั้น มีกฎระเบียบทางทหารที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งแตกต่างจากพยาบาลในสังกัดอื่นๆ จากการศึกษาของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อายุและประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับคุณภาพ

ชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .114$ และ $.117$ ตามลำดับ) ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .580$) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .768$) เมื่อพิจารณารายด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางและมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อพิจารณาด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความแตกต่างกับการศึกษาของ วิภาวรรณ บุญมั่ง (2552) ที่พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับมาก โดยลักษณะงานและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .506$ และ $r = .186$ ตามลำดับ)

จากการศึกษาดังกล่าวพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทขององค์กรนั้น และคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะเป็นพลวัตที่สามารถเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ดังนั้นในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) เนื่องจากมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม นอกจากนี้ ศิริบุญญา คงอยู่ (2557) ทำการวิเคราะห์ห่อภิมาณปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลพบว่า ปัจจัยเชิงเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภูมิหลัง ด้านคุณลักษณะภายในบุคคล ด้านงาน ด้านองค์การ และด้านการจัดการ โดยค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานระหว่างด้านคุณลักษณะภายในบุคคล ด้านงาน ด้านองค์การ และด้านการจัดการมีค่าสูงกว่าด้านภูมิหลังของบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นอยู่กับปัจจัยภายนอกมากกว่าปัจจัยภายในตัวบุคคล โดยปัจจัยด้านการจัดการมีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสูงสุด รองลงมาคือ ด้านองค์การ และด้านงาน ดังนั้นผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยทั้ง 3 ด้านที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยศึกษาปัจจัยลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

ลักษณะงาน ในการทำงานถ้าผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่าลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่าจะทำให้เกิดความพยายามและทุ่มเทเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่า ลักษณะงานที่สามารถจูงใจให้คนทำงานจะมีลักษณะที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความหลากหลายของงาน มีเอกลักษณ์ของงาน และการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานดังกล่าวจะสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลในการทำงานนำมาซึ่งผลลัพธ์คือเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในงานจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ Werther and Davis (1982) ได้กล่าวว่า

ในองค์กรใดที่มีการออกแบบงาน โดยมีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล และสอดคล้องกับการศึกษาของเอ้ออารี เพ็ชรสุวรรณ(2554) พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาที่เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในงานที่ตนตัดสินใจกระทำ ตามแนวคิดของ Sashkin (1982) ได้กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการวางแผน และควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ในลักษณะวิธีการที่สำคัญ 4 ประการคือ 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 2) การตัดสินใจ 3) การแก้ปัญหา 4) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร และSwansburg (1996) กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอิสระในงาน ในการตัดสินใจ ทำให้มีความทุ่มเทในงาน เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ ดังนั้นรูปแบบการบริหารงานจึงมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

ส่วนการสนับสนุนจากองค์กร เป็นแนวคิดที่มีการพัฒนามาจากการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการกระทำที่เป็นผลต่อเนื่องจากการตอบสนองของบุคลากรต่อองค์กร จากการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้นการที่องค์กรเอาใจใส่ให้ความเป็นอยู่ที่ดี สนับสนุนความต้องการของบุคคลให้โอกาสในการพัฒนา (Eisenberger, et al.,1986) มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรว่าตนเอง มีคุณค่าต่อองค์กร ก่อให้เกิดแรงจูงใจและตอบสนององค์กรด้วยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Newstrom, 1997) ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พยาบาลตระหนักว่า องค์กรเห็นคุณค่าของตนจึงทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น (ภาวนา ประดิษฐ์, 2544) ผลที่ตามมาคือความอดสาหัสในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์กร (มลฤทัย แก้วกิริยา, 2546) โดยการสนับสนุนด้านต่างๆนี้เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีการพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการด้วย (Nabi, 1999) สอดคล้องกับการศึกษาของ เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2552) พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มีการพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการด้วย (Nabi, 1999) สอดคล้องกับการศึกษาของเบญจรัตน์ สมเกียรติ (2552) พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กร เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่ครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลใช้ในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพของงานในองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับใด
2. ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมหรือไม่ อย่างไร
3. ตัวแปรพยากรณ์ใดที่สามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

แนวเหตุผลและสมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นการตอบสนองต่อความต้องการ และความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์การและบุคคลในรูปแบบต่างๆ หากองค์การใดผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลให้การทำงานขององค์การนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข โดยผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ในการศึกษาครั้งนี้ที่กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) การรักษาสีทธิส่วนบุคคล 7) ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งในการทำงานของพยาบาลมีปัจจัยที่เข้ามาเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ได้แก่ ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากองค์การ

ลักษณะงาน การทำงานของพยาบาลนั้นหากองค์การพยาบาลให้ความสำคัญกับลักษณะของงานคือเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่มีความท้าทาย จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ โดยลักษณะงานจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในของการทำงาน (Werther and Davis, 1982) สอดคล้องกับการศึกษาของจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543), ภัทรา เผือกพันธ์ (2545), เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2552), พับปลิง ใจคอดี (2552) พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลและการศึกษาของเอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ (2554) พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ที่กล่าวว่าลักษณะงานที่สามารถจูงใจให้คนทำงาน ประกอบด้วยลักษณะ 5 ด้านคือ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน และ 5) การได้รับรู้ผลของการปฏิบัติงาน

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นลักษณะการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีส่วนร่วมในการวางแผน และควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง (Sashkin, 1982) ซึ่งเป็นลักษณะของการส่งเสริมหรือสนับสนุนด้านความคิดที่เป็นอิสระ ให้มีการวิเคราะห์ปัญหา เลือกรูปแบบการวางแผน ซึ่งช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจในตนเองและผลงาน (ภัทรา เผือกพันธ์, 2545) ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารงานในลักษณะที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในงานต่างๆซึ่งในวิชาชีพพยาบาล ถือว่าเป็นรูปแบบการพยาบาลที่อาศัยความร่วมมือของพยาบาลทุกคนที่ต้องตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการประเมิน และควบคุมคุณภาพการพยาบาลที่ให้แก่ผู้รับบริการ โดยพยาบาลสามารถปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้อย่างอิสระด้วยตนเอง

ผ่านการประสานงานกับทีมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วม ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรา เพือกพันธ์ (2545) พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

การสนับสนุนจากองค์กร เป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยเพิ่มความคาดหวังของบุคคล ถ้ารับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนมากก็จะทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กร Eisenberger และคณะ (1986) ได้เสนอแนวคิดว่าเป็นความเชื่อเกี่ยวกับระดับการมองเห็นคุณค่าในการมีส่วนร่วมของตนและความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของตนจากองค์กร จากการศึกษาของ Hsu and Kernohan (2006) พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของการศึกษาของเบญจรัตน์ สมเกียรติ (2552) พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าลักษณะงานที่ดีเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในของบุคคลต่อการทำงานซึ่งทำให้รู้สึกอยากทำงานและผลงานที่มีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเองและถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้น เพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดี (Hackman and Oldham, 1980) ลักษณะงานที่สามารถจูงใจให้คนทำงานจะมีลักษณะที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความหลากหลายของงาน มีเอกลักษณ์ของงาน และการรับรู้ผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลรู้สึกพึงพอใจในงานและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ให้เกิดขึ้นได้นั้นรูปแบบการบริหารงานนั้นว่ามีความสำคัญเพราะเป็นการประสานงานเชื่อมโยงระหว่างองค์กรและบุคลากร การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกลวิธีในการชักจูง ผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยผู้บริหารพยายามปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ออกแบบงานใหม่ๆ เพื่อให้งานน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ และหาทางสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การสนับสนุนจากองค์กรเป็นอีกปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยเพิ่มความคาดหวังของบุคคล ถ้าบุคคลรับรู้ว่าจะได้รับการสนับสนุนมากขึ้น ก็จะทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจในการทำงานให้กับองค์กร (Eisenberger et al., 1986) เป็นการตอบแทนองค์กรด้วยการปฏิบัติงานตามบทบาท อย่างเต็มความสามารถ การสนับสนุนส่งเสริม และให้ความสนใจทั้งในความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงานและในด้านต่างๆอย่างเป็นรูปธรรมที่บุคลากรสามารถรับรู้ได้ เมื่อบุคลากรได้รับประโยชน์จากองค์กร จะเกิดความพึงพอใจและกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่างานมีความสำคัญและมีคุณค่า จะเกิดความผูกพันในงาน มีแรงจูงใจเสียสละและทุ่มเทให้กับงานทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

จากแนวคิดเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. ตัวแปรพยากรณ์ ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กร สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 1 ปี ปฏิบัติงานโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ จำนวน 4 แห่ง ที่มีขนาด 500 เตียงขึ้นไป
2. ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัยมีดังนี้
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 2.1.1 ลักษณะงาน
 - 2.1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 2.1.3 การสนับสนุนจากองค์กร
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงความพึงพอใจ ความสุขที่ได้รับในการทำงาน การมีส่วนร่วมในงาน และได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งประเมินได้จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1974) ใน 8 ด้านคือ

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน สวัสดิการอย่าง

เพียงพอและเหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไป เมื่อเปรียบเทียบหน้าที่ตนเองกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน

1.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงสถานที่ปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมในงานที่ปลอดภัย เครื่องมือเครื่องใช้ต้องมีความเพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลา รวมถึงมีระบบการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรค การป้องกันอุบัติเหตุในงาน และมีการกำหนดเป็นกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติตามร่วมกันในการใช้อาคารสถานที่เพื่อความปลอดภัย

1.3 การพัฒนาศักยภาพของบุคคล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงการได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญสำหรับการปฏิบัติงาน

1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงการได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้นยศและตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

1.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานหรือสหสาขาวิชาชีพ ทั้งภายในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน รวมทั้งองค์การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร พึ่งพาอาศัยต่อกัน และก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์การ

1.6 การรักษาสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงการได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ได้รับความเสมอภาค ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในเรื่องต่างๆของงานตามความเหมาะสม

1.7 ความสมดุลในการดำเนินชีวิต หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงความสามารถแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการ ใช้เวลาสำหรับการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัว และมีเวลาเพียงพอสำหรับการพักผ่อน

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงสภาพการทำงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม มีส่วนทำให้สังคมเจริญก้าวหน้า และพัฒนาสุขภาพของประชาชน ก่อให้เกิดคุณค่าของวิชาชีพและองค์การ

2. ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีคุณค่า และมีความหมาย ซึ่งวัดได้แบบสอบถามการรับรู้ในลักษณะงานที่สำคัญตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 ลักษณะ คือ

2.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงงานที่ปฏิบัติมีกิจกรรมหลายอย่างที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถที่หลากหลายในการปฏิบัติงานจนเป็นผลสำเร็จ

2.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงงานที่ปฏิบัติมีการกำหนดขอบเขตลักษณะงานชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีการวิเคราะห์และวางแผนในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

2.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงงานที่ปฏิบัติมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคลอื่น ทั้งบุคคลภายในและภายนอกองค์กร และส่งผลสำเร็จต่อองค์กร

2.4 ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงงานที่ปฏิบัตินั้นมีการเปิดโอกาสในการใช้วิจารณ์ญาณและการตัดสินใจได้ด้วยตนเองที่จะกำหนดขั้นตอน เลือกวิธีปฏิบัติงาน และพิจารณาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2.5 การได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงงานที่ปฏิบัติมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน และให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสรับรู้ทั้งผลงานที่ดี และผลงานที่บกพร่องของตนเอง

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงการเปิดโอกาสให้ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และควบคุมกิจกรรมการทำงานของตนเอง ซึ่งสามารถวัดได้จากแบบสอบถามตามแนวคิดของ Sashkin (1982) ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

3.1 การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงการได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายของงาน เพื่อให้การดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของงานตรงกันและร่วมกันทำให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด

3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงการมีอำนาจและรับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถ รวมถึงอำนาจในการตัดสินใจปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบของตน

3.3 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงการได้รับโอกาสในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ๆ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลนั้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาปรับปรุงงาน

3.4 การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงการได้รับโอกาสในการร่วมคิดค้นรูปแบบใหม่ๆ

มาใช้ในการปฏิบัติงาน หรือเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารจัดการงานในองค์กร เพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆในการนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

4. การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ถึงการมีพฤติกรรมให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันขององค์กร ซึ่งปรากฏให้เห็นและรับรู้ได้เกี่ยวกับการที่องค์กรได้ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมบุคลากรที่เป็นแบบอย่าง มีนโยบายที่สนับสนุนการปฏิบัติงานพร้อมที่จะช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆ เมื่อมีความต้องการ และมีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

5. พยาบาลประจำการ หมายถึง บุคลากรที่ประกอบวิชาชีพการพยาบาล สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและปริญญาโท ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

6. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง โรงพยาบาลซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงกลาโหมที่มีขนาดเตียง 500 ขึ้นไป มีจำนวน 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก คือ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ และโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ คือ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการวางแผนและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวมสรุปเป็นสาระสำคัญ ดังนี้

1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
 - 1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
 - 1.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม
 - 1.3 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. แนวคิดการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - 2.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์
 - 2.2 แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การพยาบาล
 - 2.3 แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การพยาบาลแนวใหม่
3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.2 องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.3 การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 4.1 ลักษณะงาน
 - 4.1.1 ความหมายของลักษณะงาน
 - 4.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน
 - 4.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 4.2.1 ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 4.2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

- 4.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- 4.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 4.3 การสนับสนุนจากองค์การ
 - 4.3.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์การ
 - 4.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์การ
 - 4.3.3 ความสำคัญของการสนับสนุนจากองค์การ
 - 4.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 6. กรอบแนวคิดการวิจัย

1. โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วยโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ มีหน้าที่ให้การรักษายาบาลทหาร ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ลูกจ้าง และครอบครัว ตลอดจนบุคคลพลเรือนทั่วไป และมีหน้าที่เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกศึกษาของบุคลากรสายแพทย์ รวมทั้งการสนับสนุนกำลังรบสายแพทย์ทหารในช่วงเวลาของการฝึกซ้อมการรบและในช่วงภาวะฉุกเฉิน

1.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมขนาด 500 เตียงขึ้นไป ประกอบด้วยโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก คือ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ และโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ คือ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยวิสัยทัศน์และพันธกิจ ดังนี้

โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กรมแพทย์ทหารบก มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นสถาบันทางการแพทย์ชั้นนำของกองทัพบกในภูมิภาคเอเชีย และมีพันธกิจ คือ ให้บริการทางการแพทย์ระดับตติยภูมิที่มีคุณภาพระดับสากลแก่ทหาร และครอบครัว รวมทั้งประชาชน จัดการฝึกศึกษาและวิจัยทางการแพทย์เพื่อมุ่งสร้างนวัตกรรมและเพิ่มคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ และตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพบกอย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นโรงพยาบาลคุณภาพของประเทศและเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และมีพันธกิจ คือ รักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ

ป้องกันโรค และฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่กำลังพลกองทัพเรือ ครอบครัวและประชาชน ให้บริการทางการแพทย์สนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร ฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ และทำการวิจัย เพื่อพัฒนางานบริการ และวิชาการ

โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ มีวิสัยทัศน์ คือ เราจะเป็นโรงพยาบาลที่มีชื่อเสียงระดับประเทศ และมีพันธกิจ คือ ดูแลได้มาตรฐาน บริการประทับใจ ก้าวไกลวิชาการ สนับสนุนงานกองทัพเรือ เพื่อคุณภาพชีวิตของทุกคน

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีวิสัยทัศน์ คือ โรงพยาบาลตติยภูมิระดับสูงชั้นนำและสถาบันฝึกอบรมที่มีคุณภาพระดับแนวหน้า ในปี 2563 และมีพันธกิจคือ เป็นโรงพยาบาลหลักของกองทัพอากาศที่มีคุณภาพ ให้การรักษาพยาบาล ส่งเสริม ฟื้นฟูและป้องกันโรคอย่างมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีผู้รับผิดชอบเป็นศูนย์กลาง ให้การศึกษาอบรมนิสิตแพทย์ แพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และสร้างงานวิจัยที่มีมาตรฐาน

จากการทบทวนพบว่าโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมขนาด 500 เตียงขึ้นไป ทั้ง 4 แห่ง มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกันคือการเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นทั้งด้านบริการ วิชาการ มีพันธกิจในการให้บริการแก่ทหาร ครอบครัว และพลเรือน เป็นโรงพยาบาลหลักในการส่งต่อจากหน่วยบริการในระดับปฐมภูมิ ทติยภูมิของแต่ละเหล่าทัพตามลำดับ รวมทั้งเป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกของบุคลากรทางการแพทย์

1.2 หน้าที่ความรับผิดชอบของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นองค์การที่ให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ทหาร ข้าราชการกลาโหมและครอบครัว ลูกจ้าง ตลอดจนประชาชนทั่วไป มีหน้าที่และภารกิจ ดังนี้

1) ให้การรักษาพยาบาล ทหาร ข้าราชการกลาโหม ลูกจ้าง และครอบครัวตลอดจนพลเรือนทั่วไป

2) เป็นโรงพยาบาลเพื่อใช้ในการฝึกศึกษาและดูงานให้กับแพทย์ประจำบ้าน แพทย์ฝึกหัด พยาบาล นักเรียนแพทย์ นักเรียนพยาบาล นักเรียนผู้ช่วยพยาบาล นักเรียนทหารเหล่าแพทย์ และการศึกษาดูงานของหลักสูตรเฉพาะทางการรักษาและการพยาบาลต่างๆ รวมถึงให้การสนับสนุนการศึกษาวิจัยแก่แพทย์ พยาบาลและบุคลากรทางสาธารณสุข

3) ดำเนินงานเวชกรรมป้องกันแก่หน่วยทหารในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

4) ให้บริการทางการแพทย์ตามพื้นที่ขอการสนับสนุนตลอดจนพลเรือนทั่วไป

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จะมีหน้าที่และภารกิจเฉพาะแต่ละกองทัพโดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.2.1 โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก เป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมแพทย์ทหารบก มีเจ้ากรมแพทย์ทหารบกเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ นโยบายของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก ขึ้นอยู่กับกรมแพทย์ทหารบก มีหน้าที่และภารกิจดังนี้

1.2.1.1 วางแผน อำนวยการ ประสานงาน แนะนำ กำกับ การ ดำเนินการวิจัย และพัฒนาเกี่ยวกับการผลิต จัดทำ ส่งกำลังซ่อมบำรุงบริการ พยาธิวิทยา เวชกรรมป้องกัน ทันตกรรม และการรักษาพยาบาลของกองทัพบก

1.2.1.2 ให้บริการทางการแพทย์ตามพื้นที่ขอรับการสนับสนุนทางทหาร ตลอดจนพลเรือนทั่วไป โดยเฉพาะเมื่อเกิดความไม่สงบภายในประเทศ โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก จะมีนโยบายส่งกำลังสายแพทย์เข้าไปช่วยเหลือในพื้นที่นั้น เช่นเดียวกับกองกำลังทหารหน่วยอื่น

1.2.1.3 ใช้สำหรับการฝึกและการศึกษาให้กับแพทย์ประจำบ้าน แพทย์ฝึกหัด พยาบาล นักเรียนแพทย์ทหารวิทยาลัยแพทย์พระมงกุฎเกล้า นักเรียนพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก และนักเรียนนายสิบเหล่าแพทย์

1.2.2 โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมแพทย์ทหารเรือ มีเจ้ากรมแพทย์ทหารเรือเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ นโยบายของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ ขึ้นอยู่กับกรมแพทย์ทหารเรือ มีหน้าที่และภารกิจดังนี้

1.2.2.1 อำนวยการ วางแผน ประสานงาน ควบคุม แนะนำ และกำกับเกี่ยวกับ กิจการแพทย์ของกองทัพเรือ

1.2.2.2 เตรียมความพร้อมของกำลังพลกองทัพเรือในด้านสุขภาพ และให้บริการทางการแพทย์สนับสนุนการปฏิบัติการทางทหารของกองทัพเรือ

1.2.2.3 ดำเนินการบริการสุขภาพให้แก่ทหาร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม พนักงานราชการ ลูกจ้าง ครอบครัว อาสาสมัครทหารพรานนาวิกโยธิน และนักเรียนในสังกัด กระทรวงกลาโหม และพลเรือน

1.2.2.4 วิจัยและพัฒนาการแพทย์ และดำเนินการฝึกและศึกษาเหล่าทหารแพทย์

1.2.2.5 ดำเนินการส่งกำลังและซ่อมบำรุงพัสดุสายแพทย์ เพื่อสนับสนุนหน่วยต่างๆในกองทัพเรือ

1.2.2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับกิจการเวชศาสตร์ทางทะเล เวชศาสตร์ใต้น้ำ และการบิน โดยมีกองเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบินพลเรือนเป็นผู้รับผิดชอบ มีหน้าที่ในการดำเนินงาน ด้านสุขภาพแก่ผู้ปฏิบัติงานใต้น้ำและผู้ปฏิบัติงานในอากาศของกองทัพเรือ ให้การสนับสนุนและ พัฒนาข่าวสารวิชาการเวชศาสตร์ใต้น้ำ สนับสนุนงานด้านนรีเวชกรรมใต้น้ำและนรีเวชกรรม

การบิน จัดเตรียมความพร้อมระบบห้องปรับแรงดันบรรยากาศสูงของกองทัพเรือให้พร้อมร่วมปฏิบัติการทางทหาร และให้บริการรักษาผู้ป่วยด้วยออกซิเจนแรงดันสูงกับทหาร ครอบครัวและประชาชนทั่วไป

1.2.3 โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมแพทย์ทหารอากาศ มีเจ้ากรมแพทย์ทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ นโยบายของโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศขึ้นอยู่กับกรมแพทย์ทหารอากาศ มีหน้าที่และภารกิจดังนี้

1.2.3.1 ตรวจ คัดเลือก รักษา แนะนำ ควบคุม ส่งเสริมสมรรถนะและควบคุมมาตรฐานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอากาศยาน

1.2.3.2 ให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากการบิน การลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ การส่งเสริมความปลอดภัยในการบินและการสอบสวนหาสาเหตุของอากาศยานอุบัติเหตุทางการแพทย์และนิรภัยการบิน

1.2.3.3 ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุม และป้องกันโรคให้แก่กำลังพลกองทัพอากาศ และครอบครัว รวมทั้งงานอนามัยบุคคล และอนามัยสิ่งแวดล้อม

1.2.3.4 กำหนดความต้องการ การจัดหา ผลผลิต เก็บรักษา ควบคุม แจกจ่าย วิเคราะห์ และซ่อมบำรุงพัสดุสายการแพทย์ของกองทัพอากาศ

1.2.3.5 เป็นสถานที่ศึกษา ค้นคว้าวิจัย พัฒนา รวบรวมสถิติ และเผยแพร่ความรู้ในสายการแพทย์ รวมทั้งผลิตบุคลากรสายแพทย์

กล่าวโดยสรุป โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นโรงพยาบาลที่มีลักษณะขององค์การทหาร ซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และธรรมเนียมทางทหาร ลักษณะการทำงานจะมีสายบังคับบัญชาตามชั้นยศ โดยมีหน้าที่ให้การดูแลรักษาพยาบาลทั่วไปที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติในด้านการรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรค แก่ข้าราชการกลาโหมและครอบครัว ลูกจ้าง และบุคคลทั่วไป เป็นแหล่งฝึกศึกษา ผลิตแพทย์ พยาบาล และบุคลากรสาธารณสุข รวมทั้งมีหน้าที่ให้การสนับสนุนการรักษาพยาบาลแก่กำลังพลและครอบครัวในพื้นที่ที่ขอรับการสนับสนุนตามความจำเป็น ได้แก่ ในพื้นที่ที่เกิดเหตุการณ์ไม่สงบ รวมถึงการให้การรักษาเฉพาะโรค เช่น โรคที่เกี่ยวกับเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน การช่วยเหลือลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ

1.3 ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งจะมีทั้งพยาบาลประจำการในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ โดยบทบาทและหน้าที่ในวิชาชีพพยาบาลนั้นพยาบาลประจำการ สังกัดกระทรวงกลาโหม

ก็จะมีบทบาทและหน้าที่ที่ไม่แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพในสังกัดอื่นโดยทั่วไปแต่อาจมีความแตกต่างกันในลักษณะของความเป็นองค์การทหาร และบทบาทหน้าที่ของความเป็นทหาร โดยพยาบาลประจำการ สังกัดกระทรวงกลาโหมจัดอยู่ในกลุ่มนายทหารเหล่าทหารแพทย์ และจะมีการจัดส่วนราชการตามสายงานการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วย ดังนั้นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจึงต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้ง 2 บทบาทคือ เป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและทหารอาชีพ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร เช่นเดียวกับทหารทั่วไป ซึ่งจะมีทั้งกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่ง ที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนต้องรับรู้ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งกฎระเบียบและข้อบังคับของทหารอาจแตกต่างจากของพลเรือนทั่วไป (วิสันติ สระศรีดา, 2553)

คุณลักษณะของทหารอาชีพ (กรมนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์, 2555) มีดังนี้

1) ความสำนึกในการเป็นทหาร ทหารทุกคนต้องระลึกอยู่ตลอดเวลาว่าตนมีหน้าที่ไม่ว่าจะเป็นทหารอยู่ในหน่วยใด มีชั้นยศใด หรือตำแหน่งใดก็ตาม ต่างมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการป้องกันประเทศร่วมกัน

2) ความรู้ความสามารถ ทหารทุกคนต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจแก่ตนเองและหน่วย สามารถปฏิบัติให้บรรลุภารกิจตามที่กำหนด โดยมีความริเริ่มสูง มีวิจารณ์ญาติ ตลอดจนมีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจให้บรรลุผล

3) ความเปิดเผยและจริงใจ ทหารต้องเป็นคนเปิดเผยและจริงใจ ความเปิดเผยและจริงใจจะก่อให้เกิดความไว้วางใจกันในหมู่คณะ หล่อหลอมให้ทหารทั้งหน่วยมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับทหารของชาติ

4) ความกล้าหาญ เป็นคุณลักษณะสำคัญยิ่งของทหารในสนามรบ ทหารทุกคนต้องฝึกฝนตนเองไม่ให้เกิดความหวาดกลัว เมื่อต้องเผชิญกับอันตรายหรืออยู่ในภาวะคับขันในสนามรบ ความกล้าหาญเป็นลักษณะอันพึงประสงค์และจำเป็นสำหรับทหารทุกคน

คุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ

ในบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีลักษณะงานการพยาบาลเช่นเดียวกับพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงอื่นๆ คือด้านงานปฏิบัติการพยาบาล ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิชาการ นอกจากนี้ยังมีงานด้านภารกิจพิเศษตามที่ได้รับมอบหมาย สรุปได้ดังนี้ (เดือนใจ เจริญบุตร, 2547)

1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล เป็นบทบาทที่ให้การดูแล ให้คำปรึกษา โดยใช้ความรู้และทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วย และครอบครัวในหอผู้ป่วย โดยใช้กระบวนการพยาบาลเพื่อวางแผนและให้บริการเป็นองค์รวม ใช้มาตรฐานการพยาบาล เป็นผู้ร่วมงานที่ดี ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่เกี่ยวข้อง การขอคำปรึกษาจากสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการดูแลผู้ป่วยอย่างเหมาะสม การเฝ้าระวัง และติดตามอาการเปลี่ยนแปลงของ

ผู้ป่วย และพร้อมให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยได้อย่างทันท่วงที ก่อนผู้ป่วยเกิดภาวะวิกฤต รวมทั้งการควบคุมดูแลสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของผู้ป่วย การป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคเป็นไปตามมาตรฐาน การสอนและให้คำปรึกษาแก่ผู้ป่วยและครอบครัวเพื่อพัฒนาความสามารถในการดูแลตนเอง พร้อมทั้งการวางแผนจำหน่ายผู้ป่วยเพื่อให้ผู้ป่วยสามารถกลับไปดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติมากที่สุด นอกจากนี้พยาบาลต้องมีส่วนร่วมในการควบคุมคุณภาพการพยาบาล โดยใช้มาตรฐานการพยาบาล และเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติการพยาบาล ภายใต้การนิเทศติดตาม ให้ความช่วยเหลือหรือแนะนำจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

2) ด้านการบริหารจัดการ พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ การดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้ผู้รับบริการเข้าถึงคุณภาพบริการพยาบาล การมีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์และแก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน บุคคล และสิ่งแวดล้อม ประเมินการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานเพื่อการพัฒนาหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ร่วมประชุมปรึกษารื้อกับผู้บริหารทางการพยาบาลเพื่อประเมินคุณภาพของการบริการ และมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์การวิชาชีพ

3) ด้านวิชาการ เป็นบทบาทของครู และนักวิจัย พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่บุคลากรทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว รวมทั้งมีส่วนร่วมในงานวิจัย และนำผลการวิจัยมาใช้ปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล โดยมีส่วนร่วมในการประชุมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ สอนและเป็นพี่เลี้ยงให้แก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานใหม่และนักศึกษาพยาบาลในระดับต่างๆ มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว

4) ด้านภารกิจพิเศษ นอกจากภารกิจในบทบาทพยาบาลวิชาชีพ ยังมีภารกิจในบทบาทพยาบาลทหาร ในสถานการณ์เพื่อรักษาความปลอดภัยและความมั่นคงของประเทศ ได้แก่ การได้รับมอบหมายในการดูแลผู้นำ ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาทั้งในประเทศและต่างประเทศเมื่อเกิดสถานการณ์ไม่สงบหรือสถานการณ์ฉุกเฉินเกิดขึ้นในประเทศ เช่น ภัยพิบัติต่างๆ การจลาจล การก่อการร้าย พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต้องมีการเตรียมพร้อมในการปฏิบัติการกิจนั้นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

กล่าวได้ว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพในโรงพยาบาลกับผู้รับบริการ ให้การพยาบาลโดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้ได้คุณภาพการพยาบาลที่ดี มีมาตรฐานวิชาชีพ นอกจากนี้ยังมีบทบาทเป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและทหารอาชีพ ซึ่งนับได้ว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่ทำให้พยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้รับหน้าที่และมีส่วนร่วมในการช่วยเหลืองานที่เป็นภารกิจพิเศษ ที่นอกเหนือจากงานหลักที่ปฏิบัติอยู่ ทำให้ออกจากต้องตระหนักในความเป็นวิชาชีพพยาบาล ต้องตระหนักความเป็นวิชาชีพทหารด้วย

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมเป็นอีกองค์การที่มีความต้องการการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ โดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ การบริหารงาน ยุทธศาสตร์แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกระบวนการสำคัญในการขับเคลื่อนให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาดำเนินงานของหน่วยบรรลุตามที่ตั้งไว้

แผนยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก เป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมแพทย์ทหารบก มีแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้ (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก, 2559)

แผนยุทธศาสตร์กรมแพทย์ทหารบก พ.ศ. 2558 - 2562

สมรรถนะหลักขององค์การ

- 1) การรักษาโรคซับซ้อนโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง
- 2) การรักษาโรคและความผิดปกติทางเวชศาสตร์ทหาร
- 3) การฝึกอบรมแพทย์หลังปริญญาเพื่อวุฒิบัตรผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง

ประเด็นยุทธศาสตร์ มี 3 ประเด็น ได้แก่

1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
เป้าประสงค์ คือ 1) เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง 2) บุคลากรผูกพันและภักดีต่อองค์การ 3) การบริหารจัดการบุคลากรมีประสิทธิภาพ 4) สิ่งแวดล้อมเอื้อต่อการทำงานและปลอดภัย 5) ผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 6) ระบบ IT เพื่อการบริหารบุคลากรมีประสิทธิภาพ และ 7) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและผูกพันกับองค์การ

กลยุทธ์ คือ 1) พัฒนาการบริหารองค์การแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 2) ยกระดับความผูกพันของบุคลากร 3) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ 4) พัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและปลอดภัย และ 5) พัฒนาผู้นำทุกระดับให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพความเป็นเลิศทางการแพทย์ชั้นสูง

เป้าประสงค์ คือ 1) เป็นผู้นำด้านเวชศาสตร์ทหารในภูมิภาค 2) ผลลัพธ์การรักษากลุ่มโรคสำคัญอยู่ในระดับดีมากและเป็นเลิศ 3) ผู้ใช้บริการผูกพันและภักดีต่อองค์การ 4) กระบวนการดูแลผู้ป่วยได้มาตรฐาน ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ 5) การบริหารคุณภาพมีประสิทธิภาพ 6) การบริหารทรัพยากรทางการแพทย์มีประสิทธิภาพ และ 7) การจัดการห่วงโซ่อุปทานมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ คือ 1) พัฒนาศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง 2) พัฒนาระบบงานเวชศาสตร์ทหารให้มีประสิทธิภาพ 3) พัฒนาระบบผู้ป่วยสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง 4) พัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพกระบวนการดูแลผู้ป่วย 5) เพิ่มรายรับและควบคุมค่ารักษาพยาบาลในกลุ่มโรคสำคัญ 6) เพิ่มประสิทธิภาพของระบบจัดการห่วงโซ่อุปทาน 7) พัฒนาระบบบริหารคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และ 8) พัฒนางานวิจัยที่มุ่งสร้างนวัตกรรมและเพิ่มคุณค่าแก่ผู้ใช้บริการ

3) ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรสู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ คือ 1) เป็นองค์กรที่มีการบริหารสู่ความเป็นเลิศ 2) เป็นองค์กรที่น่าเชื่อถือของกองทัพและสังคม 3) ระบบจัดการสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัยได้มาตรฐาน 4) มีระบบการทำงานกำกับดูแลองค์กรที่ดี 5) ระบบ IT เป็นแกนหลักของการบริหารทั่วทั้งองค์กร และ 6) เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์ คือ 1) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการตามแนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ 2) สร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีของสังคม 3) ดำรงรักษาความเป็นโรงพยาบาลคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 4) เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง 5) พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 6) พัฒนาระบบการกำกับดูแลองค์กรที่ดีอย่างต่อเนื่อง และ 7) พัฒนาระบบการจัดการความรู้ให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบ IT ให้เป็นแกนหลักของการบริหารทั่วทั้งองค์กร

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพเรือ เป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมแพทย์ทหารเรือ มีแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้ (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารเรือ, 2559)

แผนยุทธศาสตร์กรมแพทย์ทหารเรือ พ.ศ. 2559-2562

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ความพร้อมของกองทัพเรือ

เป้าประสงค์ คือ 1) กำลังพลมีสุขภาพดีและสมรรถภาพเหมาะสมกับหน้าที่ 2) ลดและป้องกันความเจ็บป่วยจากการปฏิบัติงาน 3) ความพร้อมทางการแพทย์สนับสนุนภารกิจ และ 4) กำลังพลที่เจ็บป่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสมทุกที่ทุกเวลา

กลยุทธ์ คือ 1) ส่งเสริมการสร้างสุขภาพด้วยตนเอง 2) สนับสนุนและส่งเสริมการทดสอบสมรรถภาพทางกายและตรวจสุขภาพกำลังพล 3) สนับสนุนการดำเนินการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมโรคในหน่วย 4) พัฒนางานสุขภาพจิตและบำบัดผู้ติดยาเสพติด 5) พัฒนาทันตสุขภาพของกำลังพล 6) ส่งเสริมการดำเนินการตามมาตรฐานอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม 7) ส่งเสริมงานนิรภัยเวชศาสตร์ใต้น้ำและการบิน 8) พัฒนาระบบสุขภาพจิตทหาร 9) เพิ่มศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติการทางการแพทย์เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการทางทหาร 10) เพิ่มศักยภาพการส่งกำลังสายแพทย์ 11) เพิ่มศักยภาพการช่วยชีวิตเชิงยุทธวิธี และ 12) พัฒนาระบบการแพทย์ทางไกลและการแพทย์ฉุกเฉิน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริการสุขภาพ

เป้าประสงค์ คือ 1) กำลังพลและครอบครัวทุกพื้นที่ได้รับการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน 2) การบริการสุขภาพมีคุณภาพสร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ 3) ขยายศักยภาพระบบบริการทางการแพทย์เฉพาะทางสู่ความเป็นเลิศ 4) ระบบเครือข่ายและส่งต่อมี

ประสิทธิภาพ และ5) พัฒนาขีดความสามารถระบบบริการทางการแพทย์ของสถานพยาบาลทุกระดับ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจแก่ผู้รับบริการ

กลยุทธ์ คือ 1) สนับสนุนให้สถานพยาบาลทุกพื้นที่มีการพัฒนาคุณภาพได้รับการรับรองมาตรฐาน 2) เพิ่มประสิทธิภาพและช่องทางระบบการให้คำปรึกษาทางการแพทย์และประสานขอรับบริการ 3) พัฒนาระบบงานบริการ การเข้าถึงบริการ ลดความแออัดและระยะเวลารอคอย 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมการบริการที่ดี 5) ส่งเสริมขีดความสามารถทางการแพทย์ของโรงพยาบาลหลักสู่ความเป็นเลิศทางการรักษาเฉพาะทาง 6) สร้างระบบเครือข่ายบริการและระบบส่งต่อกับหน่วยงานกอกทัพอเรือ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 เวชศาสตร์ทางทะเล

เป้าประสงค์ คือ เป็นผู้นำด้านเวชศาสตร์ทางทะเลของประเทศ

กลยุทธ์ คือ 1) จัดบริการเวชกรรมทางทะเลตามมาตรฐานสากล 2) เป็นแหล่งวิทยากรด้านเวชศาสตร์ทางทะเลของประเทศ และ3) พัฒนาเวชศาสตร์เรือดำน้ำและพัฒนาความเป็นเลิศด้านเวชศาสตร์ใต้น้ำ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ คือ 1) ระบบบริหารจัดการมีคุณภาพตามเกณฑ์ PMQA (Public Sector Management Quality Award) และพัฒนาสู่เกณฑ์ TQC (Thailand Quality Class) ในอนาคต 2) เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ และ3) มีการบริหารทรัพยากรและการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ คือ 1) พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร 2) เพิ่มประสิทธิภาพการนำองค์กรและความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 3) โรงพยาบาลยึดหลักพัฒนาคุณภาพระดับ Advance HA (Advance Hospital Accreditation) 4) พัฒนาเพื่อรับรองเป็นสถาบันแพทยศาสตร์ศึกษาทางคลินิก และบริหารจัดการหลักสูตรแพทยศาสตร์ให้ได้มาตรฐาน 5) พัฒนาและเสริมสร้างบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในการเป็นอาจารย์แพทย์ 6) พัฒนาสถาบันการศึกษาพยาบาลให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน และ7) ส่งเสริมการบริหารจัดการในการเพิ่มผลผลิต ลดต้นทุน และส่งเสริมนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กร

เป้าประสงค์ คือ 1) ระบบสารสนเทศมีคุณภาพและครอบคลุมทุกระบบงาน 2) มีระบบการจัดการความรู้ เพื่อใช้ในการพัฒนางค์กรและบุคลากรในองค์กร และ3) ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพ

กลยุทธ์ คือ 1) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านสุขภาพและการเจ็บป่วยของกำลังพล 2) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 3) พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการจัดการความรู้และระบบงานภายใน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านโครงการและงบประมาณ ด้านส่งกำลังบำรุง

และด้านการวัดวิเคราะห์ผล 4) พัฒนากำลังพลให้มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา 5) สร้างกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และ6) มีแผนการจัดการความรู้ที่สนับสนุนการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์ กรมแพทย์ทหารเรือ

โรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศ เป็นหน่วยขึ้นตรงของกรมแพทย์ทหารอากาศ มีแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้ (กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ กรมแพทย์ทหารอากาศ, 2551)

แผนยุทธศาสตร์กรมแพทย์ทหารอากาศ พ.ศ.2551 – 2554

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างสมรรถนะและความพร้อมรบทางการแพทย์

เป้าประสงค์ คือ 1) ความพร้อมรบทางการแพทย์ 2) ความพร้อมปฏิบัติการทางการแพทย์ทหาร 3) การส่งกำลังบำรุงสายแพทย์ที่มีประสิทธิภาพ 4) การวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพ 5) การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) การพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ และ7) การพัฒนาระบบสารสนเทศทางการแพทย์ที่ดี

กลยุทธ์ คือ 1) การพัฒนาหน่วยงานส่งกำลังบำรุงสายแพทย์ให้สอดคล้องและตอบสนองกับหน่วยทางยุทธการ 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในระบบการพัฒนา 3) การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการส่งกำลังบำรุงของคลังหน่วยของกรมแพทย์ทหารอากาศ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคทั่วไป และโรคเฉพาะกาล

เป้าประสงค์ คือ การบริการรักษาพยาบาล

กลยุทธ์ คือ 1) รมรณรงค์ให้กำลังพลปรับเปลี่ยนให้มีพฤติกรรมสุขภาพที่ถูกต้องและเหมาะสม จะทำให้กำลังพลห่างไกลโรค 2) การกักและควบคุมโรคติดต่อจากสัตว์และแมลงพาหะอย่างมีประสิทธิภาพ 3) การสร้างความมั่นคงของชีวิตและสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การให้บริการรักษาพยาบาล บริการทางการแพทย์ บริการสาธารณสุข การป้องกันแก้ไขปัญหาโรคเอดส์และผู้ติดยาเสพติดแก่กลุ่มเป้าหมาย

เป้าประสงค์ คือ 1) ประชาชนได้รับการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ 2) การพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสภาพที่มีมาตรฐานสาธารณสุข และ3) จำนวนคนไข้ที่ได้รับการป้องกันรักษาโรคเอดส์และผู้ติดยา

กลยุทธ์ คือ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการดูแลผู้รับบริการในทุกกลุ่มทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างกองทัพอากาศ ครอบครัวและประชาชน 2) ส่งเสริมสุขภาพให้ผู้รับบริการได้รับการรักษาตามมาตรฐาน มีความปลอดภัย 3) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวมทั้งเครือข่ายร่วมดูแลสุขภาพผู้รับบริการ โดยมุ่งหวังให้ผู้รับบริการทุกประเภทได้รับการบริการที่ได้มาตรฐาน ปลอดภัย

และมีความพึงพอใจ 4) รมรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหาเอตส์อย่างต่อเนื่อง และ 5) การแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างบูรณาการในทุกด้านทั้งด้านการป้องกันปราบปรามและฟื้นฟูสภาพผู้ติดยาเสพติด

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการความรู้ พัฒนาการให้ป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ การวิจัยพัฒนาเพื่อสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ คือ 1) การจัดการความรู้สู่องค์การแห่งการเรียนรู้ 2) การพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ 3) บุคลากรทางการแพทย์ที่ได้รับการอบรมมีคุณภาพ และ 4) การผลิตบุคลากรทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ

กลยุทธ์ คือ 1) เปิดอบรมแพทย์ประจำบ้านและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) เปิดการฝึกอบรมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง 3) จัดการเรียนการสอน ประสบการณ์ และทักษะในด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน 4) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 5) การวิจัยและพัฒนาการบริการวิชาการในด้านต่างๆ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อสร้างนวัตกรรมการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ คือ 1) การวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพ 2) การพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพลที่มีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาระบบสารสนเทศทางการแพทย์ที่ดี 4) ประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยใช้เทคโนโลยี และ 5) จำนวนนวัตกรรมที่เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ คือ 1) พัฒนาคณะเพื่อให้มีความรู้ความสามารถใช้และพัฒนาเทคโนโลยีอย่างฉลาด 2) การนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 การเสริมสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายพันธมิตรเพื่อเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนความรู้ การวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศในระดับภูมิภาคและระดับโลก

เป้าประสงค์ คือ 1) พันธมิตรในประเทศและต่างประเทศที่เพิ่มขึ้น และ 2) จำนวนโครงการ ความรู้และ การวิจัยที่ร่วมกับพันธมิตร

กลยุทธ์ คือ 1) การดำเนินการพื้นฐานด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล 2) การแลกเปลี่ยนด้านวิจัยพัฒนา จัดการความรู้ 3) การพัฒนากุศลกรด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาล และ 4) การพัฒนาเครือข่ายความสัมพันธ์ด้านการสนับสนุนการรบอื่นๆ

จะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ระดับตติยภูมิต้องการการพัฒนาองค์การสูงความเป็นเลิศเป็นองค์การขีดสมรรถนะสูงที่มีความเชี่ยวชาญในการรักษาพยาบาลและการเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ในขณะเดียวกันพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมระดับตติยภูมิ ต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถดูแลรักษาพยาบาลผู้รับบริการที่มีความซับซ้อนของโรค รวมทั้งการพัฒนาความสามารถของตนในการใช้เทคโนโลยีทาง

การแพทย์ที่ทันสมัย และจากการปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีความหลากหลายในบทบาทหน้าที่ ตลอดจนให้คำปรึกษาเพื่อให้ผู้ป่วยหรือผู้รับบริการมีสุขภาพที่ดีและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในสังคม พยาบาลจึงต้องมีความตระหนักในหน้าที่ มีความรักในวิชาชีพและมีความภาคภูมิใจต่อองค์กร ใช้ทักษะในการปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อส่งเสริมให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน จึงจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงสามารถให้บริการสุขภาพดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ดูแลและสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เนื่องจากองค์กรที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นที่พึงพอใจ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและการประสบความสำเร็จขององค์กร

การบริหารจัดการภาครัฐ ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรทุกด้าน ผ่านกระบวนการบริหาร การมุ่งเน้นให้เกิดผลสัมฤทธิ์และผลลัพธ์ที่สามารถวัดและประเมินผลได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการบริหาร ที่นอกจากจะมีการกำหนดแนวทางชัดเจนในการบริหารจัดการแล้ว ยังกำหนดให้หน่วยงานต้องดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความพึงพอใจของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม และเพื่อให้เป็นผู้ที่สามารถนำทรัพยากรการบริหารด้านอื่นมาใช้ในบริหารจัดการและการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546) องค์กรพยาบาลจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ใฝ่รู้ เรียนรู้ด้วยตนเอง และมีวิจรรย์ญาณในการใช้ความรู้ เพื่อพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้บริหารองค์กรพยาบาลและโรงพยาบาลจึงต้องมีกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ในการบริหารบุคลากรพยาบาลได้อย่างเหมาะสมกับองค์กรพยาบาลในอนาคต

2. แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

องค์กรจะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ อันได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การชี้แนะและควบคุม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จัดว่าเป็นปัจจัยด้านคนที่มีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่างๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) เดิมเรียกว่า การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) แต่ในปัจจุบันกรอบแนวคิดด้านการบริหารงานบุคคลจึงจำเป็นต้องขยายและพัฒนาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงและความเจริญเติบโตที่ขยายตัวมากขึ้น ซึ่งนักวิชาการส่วนใหญ่ไม่ได้มองว่าบุคลากรในองค์กรเป็นเพียงผู้รับคำสั่งตามที่มอบหมายเท่านั้น ในบทบาทใหม่บุคลากรมีฐานะเป็นทรัพยากรขององค์กรหรือในปัจจุบันเรียกว่า “ทุนมนุษย์” ที่มีส่วน

ร่วมส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาระงานต่างๆขององค์การดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จ ความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์การ ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นที่ยอมรับและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์การ

2.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หลากหลายดังนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2534) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งใส่ใจพัฒนา อนุรักษ์รักษาให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่ดีในการปฏิบัติงาน

เชาว์ โรจนแสง (2544) อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นคำที่ใช้ในการบอกถึงกิจกรรมทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการดึงดูด การพัฒนา และการอนุรักษ์ผู้มีความรู้ความสามารถเป็นกำลังสำคัญขององค์การ รวมถึงการจัดทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานนั้น และผลงานที่คาดว่าจะได้รับในอนาคตด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ความพึงพอใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

Milkovich and Boudreau (1991) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนการตัดสินใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์การ

Bowin and Harvey (2001) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมในการพัฒนา จูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การให้อยู่ในระดับสูง รวมทั้งการหลอมรวมความต้องการของบุคคลแต่ละคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การใช้ทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำหน้าที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ร่วมกับผู้บริหารฝ่ายอื่น โดยผู้บริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รับผิดชอบประสานความร่วมมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เป็นระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ หน้าที่การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์มี 6 ประการ คือ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ การจ่ายค่าตอบแทนและการให้ประโยชน์แก่ลูก ความปลอดภัยและสุขภาพของทรัพยากรมนุษย์ พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ และการวิจัยทรัพยากรมนุษย์

2.2 แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การพยาบาล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การพยาบาล เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้บุคลากรพยาบาลมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ ตลอดจนสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพบรรลุตามเป้าหมายขององค์การพยาบาล ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะต้องมีกระบวนการจัดการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2550)

1) การคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง (Anticipate future change) เป็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมกับบริบทในสังคมปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต จำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เพื่อนำข้อมูลมาคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อการดำเนินพันธกิจขององค์การพยาบาล

2) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human resource planning) เป็นการวางแผนที่ผู้บริหารต้องวิเคราะห์กำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคต สำหรับนำมาวางแผนและจัดเตรียมบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้เหมาะสมกับแผน กลยุทธ์ขององค์การ รวมทั้งจัดสรรอัตรากำลังบุคลากรพยาบาลให้เพียงพอกับความต้องการในปัจจุบันและในอนาคต

3) การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกระบวนการหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติตรงตามลักษณะเฉพาะของตำแหน่งงานที่องค์การต้องการ เพื่อเพิ่มโอกาสแก่ผู้บริหารการพยาบาลในการพิจารณาคัดเลือกบุคลากรพยาบาลที่เหมาะสมกับงานแต่ละงานในองค์การ

4) การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการพิจารณาคุณสมบัติตามความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของบุคลากร หลักการคัดเลือกบุคลากรที่ดี ได้แก่ หลักความเท่าเทียมกัน และระบบการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพเพื่อคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน

5) การปฐมนิเทศ (Orientation) ก่อนเริ่มปฏิบัติงาน บุคลากรพยาบาลใหม่ ควรได้รับการปฐมนิเทศ เพื่อทราบข้อมูลขององค์ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย วัฒนธรรม กฎระเบียบและสวัสดิการ โครงสร้างองค์การ และหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยให้บุคลากรพยาบาลใหม่สามารถเรียนรู้งานที่รับผิดชอบ และสามารถปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน

6) การทดลองปฏิบัติงาน (Probation) ก่อนบรรจุบุคลากรเข้าทำงานในองค์การ ควรให้บุคลากรพยาบาลที่ผ่านการคัดเลือกทดลองปฏิบัติงาน เพื่อประเมินว่าผลการปฏิบัติงานว่าเหมาะสมกับงาน

7) การพัฒนา (Development) เป็นการเตรียมความพร้อม การเพิ่มพูนความรู้ เจตคติและทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นขั้นตอนสำคัญของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ดังที่ Riech (1998 cited in Brown and Harvey, 2001) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัย

สำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินพันธกิจและมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ประกอบด้วย การฝึกอบรมและการพัฒนา การอบรมหลักสูตรระยะสั้น และการศึกษาต่อเนื่อง

8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการปรับปรุงการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์

9) การธำรงรักษา (Maintenance) องค์การจำเป็นต้องธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้คงอยู่ในองค์การ และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การธำรงรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพมีทั้งการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ หมายถึง การพัฒนาศักยภาพ การให้โอกาสศึกษาต่อเพื่อให้บุคลากรพยาบาลมีระดับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น ได้เลื่อนตำแหน่ง และมีความก้าวหน้าตามบันไดวิชาชีพ (Career ladder) และการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Work motivation) หมายถึง แรงจูงใจเป็นแรงขับภายใน ประเมินจากพฤติกรรม และการกระทำของบุคคล หากบุคลากรพยาบาลมีแรงจูงใจในการทำงาน จะมีความตั้งใจในการทำงาน อุทิศตนให้กับงานที่รับผิดชอบ และพยายามทำงานให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

จากบริบทในสังคมปัจจุบันการให้ความสำคัญกับการยึดบุคคลเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ด้วยเหตุนี้องค์การพยาบาลแนวใหม่ ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์แบบครบวงจร โดยเริ่มต้นตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร โดยคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรพยาบาลที่ต้องการในปัจจุบันและการคาดการณ์อัตรากำลังบุคลากรพยาบาลที่ต้องการในอนาคต การวางแผนสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร รวมทั้งการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่เหมาะสม การวางแผนพัฒนา เมื่อบุคลากรพยาบาลควรมีการเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความรู้ ฝึกอบรม และจัดสิ่งเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง การพัฒนาให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานตามบันไดวิชาชีพ การวางแผนธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่บุคลากร ได้แก่ กำหนดระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรม โปร่งใส ประเมินผลงานด้านปริมาณและด้านคุณภาพ ให้รางวัลและค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน จัดสวัสดิการที่จูงใจให้คงอยู่ในองค์การ จัดระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างความพึงพอใจในงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การพยาบาล

2.3 แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การพยาบาลแนวใหม่

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “คุณภาพงานขึ้นอยู่กับคุณภาพคน” ผู้บริหารการพยาบาลจึงต้องวางแผนกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์การ โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2547) กำหนดมิติประเมินความสำเร็จการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานราชการ ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์ประเมิน 5 มิติดังนี้

1) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) ประกอบด้วยเกณฑ์ประเมินดังนี้

(1) มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสอดคล้องและสนับสนุนให้หน่วยงานบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด

(2) มีการวิเคราะห์ วางแผน และบริหารอัตรากำลังบุคลากรให้มีปริมาณที่เหมาะสมกับภารกิจทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

(3) มีการวางแผนและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมกับภารกิจ

(4) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการจูงใจ พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากรที่มีทักษะและสมรรถนะสูง

(5) มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการพัฒนาผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

2) ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Efficiency) ประกอบด้วยเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

(1) การดำเนินกิจกรรมตลอดทุกขั้นตอนของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปตามแผนที่กำหนด

(2) ฐานข้อมูลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานมีข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

(3) ค่าใช้จ่ายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความเหมาะสมกับงบประมาณที่หน่วยงานได้รับ

(4) ผลการดำเนินงานกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความคุ้มค่ากับค่าใช้จ่าย

(5) นำเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้บริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

3) ประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Effectiveness) ประกอบด้วยเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

(1) หน่วยงานสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง รวมทั้งบุคลากรที่มีสมรรถนะจำเป็นต่อความสำเร็จในการดำเนินพันธกิจของหน่วยงาน

(2) บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(3) บุคลากรในหน่วยงานมีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน

กันและกัน

4) ความรับผิดชอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Accountability) ประกอบด้วยเกณฑ์ ดังนี้

(1) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจการบริหารทรัพยากรมนุษย์และผลการตัดสินใจที่ผิดพลาด

(2) ผู้บริหารนำหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

(3) ผู้บริหารมีความโปร่งใสในทุกกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์

5) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ประกอบด้วยเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

(1) บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในระบบงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน

(2) บุคลากรในองค์กรได้รับสวัสดิการและสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการที่ได้รับจากส่วนราชการ

(3) บุคลากรทุกระดับมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

(4) บุคลากรในองค์กรมีความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงาน

ดังนั้นหากองค์กรพยาบาลต้องการประสบความสำเร็จจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ องค์กรควรกำหนดเกณฑ์ประเมินและเป้าหมายขององค์กรพยาบาลให้สอดคล้องกับเกณฑ์ประเมินประเมินที่กล่าวมาข้างต้น โดยมีเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรพยาบาล ดังนี้ (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2550)

1) เพื่อคาดคะเนจำนวนบุคลากรพยาบาลที่ต้องการในอนาคต (To forecast the right numbers) การคาดคะเนจำนวนบุคลากรที่ต้องการในอนาคตที่มีความใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด จำเป็นต้องวิเคราะห์องค์การ

2) เพื่อคัดเลือกบุคลากรพยาบาลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมกับตำแหน่งงาน
(To select the employees with right qualifications)

3) เพื่อบรรจุบุคลากรพยาบาลในตำแหน่งงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
(To put the right employees to the right job) ลักษณะงานแต่ละตำแหน่งย่อมแตกต่างกันในด้านขอบเขตงานและความซับซ้อนของงาน ซึ่งงานที่มีขอบเขตงานกว้างและมีความซับซ้อนมากย่อมต้องการบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรไตร่ตรองอย่างรอบคอบก่อนบรรจุบุคลากรพยาบาลในตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้บุคลากรพยาบาลได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด ซึ่งจะช่วยให้งานมีคุณภาพ

4) เพื่อส่งเสริมบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถ (To promote the right employees) การส่งเสริมบุคลากรพยาบาลที่มีความรู้ความสามารถให้มีโอกาสก้าวหน้าจะช่วยธำรงรักษาบุคลากรพยาบาลให้คงอยู่ในองค์กร และมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

กล่าวได้ว่า แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การพยาบาลเกี่ยวข้องกับตัวบุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งการจัดระบบงานการพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานและองค์กร ทำให้บุคลากรพยาบาลมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน และรับรู้ว่าได้รับการเอาใจใส่จากองค์กร เป็นการเพิ่มความจงรักภักดี ยอมรับและศรัทธาองค์กรมากขึ้น ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การพยาบาล รวมทั้งเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และลักษณะงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตลอดจนสภาพการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่าพยาบาลเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในทีมสุขภาพ ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน ครอบครัว และชุมชน ดังนั้นการที่จะทำให้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานในวิชาชีพ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องให้การสนับสนุนและส่งเสริม ปัจจัยต่างๆที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในด้านการงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life : QWL) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (Delamotte and Takezawa,1984 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร,

2540) ซึ่งในภาพรวมมีผู้ให้คำนิยามความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ แตกต่างกันอย่างหลากหลาย เพราะระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคล ซึ่งแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535)

3.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ตอบสนองถึงความต้องการที่เพียงพอทั้งทางกายและใจทางด้านกรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การมีธรรมาภิบาลในองค์กร การความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม

Davis (1977) ได้นิยาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Delamotte and Takezawa (1984) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง การพัฒนาบุคคลนั้นๆให้มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมถึงความต้องการของบุคคลในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสถานการณ์การทำงานของเขาด้วย

Huse and Cummings (1985) ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Bennett and Tibbitts (1989) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงปัจจัยสำคัญในการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินการที่มีคุณภาพ ช่วยให้บุคคลในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน

Efraty and Srigy (1990) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความต้องการด้านความพึงพอใจ (Need Satisfaction) ผู้ปฏิบัติงานมาทำงานในองค์กรด้วยความต้องการหลายอย่างและมีความสุขในการทำงาน เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์กร ยิ่งองค์กรตอบสนองมากเท่าใด คุณภาพชีวิตการทำงานก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

Hackett, Sasser and Schlesinger (1997) นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความรู้สึกที่พนักงานมีโดยตรงต่องาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กรว่าสามารถนำไปสู่การเจริญก้าวหน้า และความสามารถในการแสวงหากำไรขององค์กร ได้อย่างต่อเนื่อง

องค์กรจัดตั้งเพื่อปรับปรุงสภาพชีวิตแห่งยุโรป (EWON, 2002) ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายมิติทำให้เกิดปัจจัยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องว่าจำเป็นต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบที่จะเกิดเป็นแนวคิดและเป็นเกณฑ์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน การจูงใจ ผลผลิตของงาน สุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี ความมั่นคงในงาน การพัฒนาขีดความสามารถและสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ มีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

นิตย สัมมาพันธ์ (2535) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การได้มีงานทำได้ทำงานที่มีความหมายมีคุณค่า ได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในทางเศรษฐกิจ จิตใจและสังคม

จากความหมายที่มีผู้ให้คำนิยามไว้ดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงานที่มีความหมายมีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

3.2 องค์กรประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์กรประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเชิงนามธรรม รวมถึงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติตลอดจนค่านิยมต่างๆ ของกลุ่มหรือองค์กรนั้น จึงทำให้องค์กรประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมี หลากหลายด้วยกันไป

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2542) กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรควรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1) ความมั่นคงและปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารในที่มสุขภาพ ต้องได้รับความมั่นคงในงาน และความปลอดภัยจากการทำงาน ทั้งการติดเชื้อในโรงพยาบาล การประกันสุขภาพ การประกันคุณภาพการทำงานมีมาตรฐาน นโยบายที่คุ้มครองผู้ปฏิบัติงานจากปัญหา กฎหมายและจริยธรรมที่ชัดเจนเหมาะสม

2) ชวัญและกำลังใจ มีการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองในการทำงาน มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่พอเพียง

3) การทำงานที่มีผลิตภาพ มีการเพิ่มศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากรให้มีความพร้อมต่อการทำงาน และมีผลิตผลเพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าของตนเอง มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีระบบการส่งเสริมศักยภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์แก่บุคลากร

Guy (1977) ได้เสนอตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงของการจ้างงาน อัตราความเจ็บป่วยทางจิตที่สืบเนื่องมาจากการทำงาน เช่น ความกระวนกระวาย ความซึมเศร้า ความขุ่นเคืองใจ ความไม่สมหวัง เป็นต้น

Walton (1974) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิต และได้รับความยุติธรรมตามตำแหน่งความรับผิดชอบเมื่อเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2) ความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงาน (Safe and healthy condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติ และระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่ หากความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน และมีส่วนช่วยในการทำงานทุกขั้นตอน

4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาส

ประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว ผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5) การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่ดี ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะในองค์กร มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

6) การมีรัฐธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การยึดรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงานโดยการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การแบ่งให้มีส่วนเหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัว และสังคม

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมและให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยอื่น ๆ ในการกระทำการกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ๆ

Lewin (1981) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ 2) เจื่อนใจของการทำงาน 3) เสถียรภาพของการทำงาน 4) การควบคุมการทำงาน 5) การปกครองตนเอง 6) การได้รับการยอมรับ 7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8) วิธีพิจารณาการเรียกร้อง 9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ และ 10) ความอาวุโส

Kast and Rosenzweig (1985) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้

7 ประการ ได้แก่ 1) ลักษณะงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี 2) มีการปกครองตนเอง 3) ได้รับการยอมรับ 4) การได้รับรางวัล 5) โอกาสในการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า 6) งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ และ 7) ความมั่นคงในงาน

Huse and Cumming (1985) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย

8 ด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) การได้รับรายได้ เงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา และสวัสดิการที่ได้รับอย่างเพียงพอและเหมาะสมตามมาตรฐานทั่วไป และได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ตนเอง

2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safety and healthy environment) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสภาพการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงานที่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ มีการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค

3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Development of human capacities) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ สามารถทำงานได้อย่างอิสระ ใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงาน ได้เรียนรู้งานในภาพรวม ทำให้เพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน

4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะพัฒนาความสามารถ ได้เลื่อนขั้น ยศ ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในองค์กร มีความมั่นคงในงาน

5) ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าการทำงานไม่มีความอคติ มีการเปิดเผยและมีความจริงใจจากผู้ร่วมงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6) ด้านลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ยอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7) ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life space) บุคลากรมีการรักษาสมดุลในการดำรงชีวิตโดยมีการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในการทำงาน การใช้เวลาสำหรับครอบครัวและมีเวลาเพียงพอสำหรับพักผ่อนมีช่วงเวลาดูแลชีวิตประจำวันจากความรับผิดชอบ

8) ด้านความภูมิใจในองค์กร (Organization pride) ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม โดยรับรู้ว่าการดำเนินงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมและกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น

Rao (1992) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านความมั่นคงในงาน (Security) บุคลากรได้รับการดูแลด้านสุขภาพ มีความปลอดภัยและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม มีความมั่นคงในงาน

2) ด้านความเสมอภาค(Equity) การได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทน ที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับผลงานหรือเท่าเทียมกับงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน

3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล(Individuation) การได้รับการพัฒนาความสามารถ การเรียนรู้ทักษะ ค่านิยมเพื่อเพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงาน

4) ด้านความมีประชาธิปไตย (Democracy) การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆในงาน

Brooks and Anderson (2005) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (Work life-home life) เป็นการแบ่งเวลาในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างสมดุล การทำงานไม่มีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว และชีวิตของตนเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ

2) ด้านลักษณะงาน (Work design) งานที่ปฏิบัติต้องไม่เกิดความยากเกินไป ผู้ปฏิบัติมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ภาระงานไม่มากเกินไปจนทำให้หมด มีอำนาจด้านความคิดและการตัดสินใจได้ด้วยตนเองที่อยู่ในขอบข่ายตามความเหมาะสมในหน้าที่รู้สึกมีคุณค่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และต้องมีเจ้าหน้าที่บุคลากรเพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ

3) ด้านบริบทการทำงาน (Work context) เกี่ยวข้องกับผลกระทบในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีและช่วยเหลือกัน มีการทำงานเป็นทีม ไม่มีความขัดแย้งกันหรือการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ มีความปลอดภัยในการทำงานและได้รับการยอมรับในการทำงานจากสหสาขาวิชาชีพอื่น

4) ด้านปัจจัยภายนอกของงาน (Work world) เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางสังคมปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กล่าวคืองานที่ทำก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในกฎระเบียบ ไม่ได้รับผลกระทบจากปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง งานมีความมั่นคง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ (2544) ได้วิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 7 ตัวประกอบ ดังนี้

1) คุณลักษณะของงานพยาบาล (Job characteristics) หมายถึงงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วยโดยมีเอกลักษณ์ของงานและเป็นงานวิชาชีพที่มีความสำคัญเป็นที่ยอมรับของสังคม

2) ความก้าวหน้าและการพัฒนา (Growth and security) หมายถึงการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีความพร้อมในการทำงานอย่างมีคุณภาพและมีความพร้อมที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Social integration) ความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีความสามัคคีและช่วยเหลือกันมีความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกัน

4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึงการมีอำนาจในการปฏิบัติและตัดสินใจแก้ปัญหาตามขอบเขตที่รับผิดชอบทางวิชาชีพมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพ

5) สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน (Environment) หมายถึง สถานที่ทำงานปลอดภัย จากอุบัติเหตุเครื่องมือเครื่องใช้จัดไว้อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและอยู่ในสภาพที่ปลอดภัยมีการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติร่วมกัน

6) เวลาทำงานที่เหมาะสม (Total life space) หมายถึงลักษณะของงานพยาบาล มีโอกาสเลือกเวลาในการปฏิบัติงานโดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันสามารถแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างเวลาในการทำงานเวลาสำหรับครอบครัวและเวลาสำหรับพักผ่อน

7) สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม (Adequate and fair compensation) มีความพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ

จากการศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานดังแสดงในตารางที่ 1



ตารางที่ 1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1974)	Guy (1977)	Lewin (1981)	Kast and Rosenzweig (1985)	Huse and Cumming (1985)	Rao (1992)	Brooks and Anderson (2005)	เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2542)	ประภัสสร ฉันทศรีไพฑูการ (2544)
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓		✓		✓				✓
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓				✓				✓
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	✓			✓	✓	✓		✓	
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓		✓	✓	✓			✓
5. การบูรณาการทางสังคม	✓				✓				✓
6. สิทธิส่วนบุคคล	✓								
7. งานกับช่วงเวลาของชีวิตโดยรวม	✓						✓		✓
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	✓								
9. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ		✓							
10. ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ		✓							
11. การเจ็บป่วยทางจิตจากการทำงาน		✓							
12. เจื่อนใจของการทำงาน			✓						
13. เสถียรภาพของการทำงาน			✓						
14. การควบคุมการทำงาน			✓						
15. การปกครองตนเอง			✓	✓					
16. การได้รับการยอมรับ			✓	✓					
17. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา			✓						
18. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง			✓						
19. ความพร้อมของทรัพยากร			✓						
20. ความอาวุโส			✓						

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1974)	Guy (1977)	Lewin (1981)	Kast and Rosenzweig (1985)	Huse and Cumming (1985)	Rao (1992)	Brooks and Anderson (2005)	เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2542)	ประภัสสร ฉันทศรีไพฑูริการ (2544)
21. ลักษณะงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี				✓					
22. การได้รับรางวัล				✓					
23. งานที่ทำให้ภาคภูมิใจ				✓					
24. ลักษณะการบริหาร					✓				
25. อีสรจากงาน					✓				✓
26. ความภาคภูมิใจในองค์กร					✓				
27. ความเสมอภาค						✓			
28. ความมีประชาธิปไตย						✓			
29. ลักษณะงาน							✓		
30. บริบทการทำงาน							✓		
31. ปัจจัยภายนอกของงาน							✓		
32. ความมั่นคงและความปลอดภัย								✓	
33. ขวัญและกำลังใจ								✓	
33. คุณลักษณะของงานพยาบาล									✓

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน จึงทำให้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลายหลายด้วยกัน การนำองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในการศึกษา ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ ความแตกต่างในเรื่องของปัญหาที่ต้องการศึกษา ตลอดจนปัญหาทางเศรษฐกิจ และทางสังคมขององค์กรที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น ได้แก่

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Guy (1977) เน้นสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ความมั่นคงและสภาพจิตใจ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Lewin (1981) เน้นที่ความมั่นคงของงานและบรรยากาศในองค์กร

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Kast and Rosenzweig (1985) ให้ความสำคัญเรื่องลักษณะงานและการบริหารงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Huse and Cumming (1985) เหมาะสำหรับการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจของบุคคลกับประสิทธิผลองค์กร หรือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความสุขในงานด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและด้านบุคคล

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Rao (1992) ให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและความยุติธรรมในองค์กร

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Brooks and Anderson (2005) ให้ความสำคัญลักษณะงานและบริบทขององค์กร

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ เพ็ญจันทร์ แสนประสาน (2542) ให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจของบุคลากร ความปลอดภัยในการทำงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) และประภัศร ฉันทศรัทธาการ (2544) มีองค์ประกอบโดยรวมเหมือนกัน แตกต่างกันที่การให้ความสำคัญของลักษณะงาน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าการพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีองค์ประกอบหรือเกณฑ์ในการชี้วัดที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนว่าจะมองแคบและมองลึกในระดับใด ในแต่ละระดับก็จะมีรายละเอียดแตกต่างกัน ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างครอบคลุมมากที่สุดกับบริบทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นองค์ประกอบที่แสดงถึงปัจจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ที่จะทำให้อุบลการมีความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.3 การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถประเมินได้หลายวิธี ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกต การใช้แบบสอบถาม ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า มีผู้นำแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายท่านที่ใช้แนวคิด ความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละมุมมองมาใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

WRQoL scale เป็นเครื่องมือที่ใช้ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่สร้างโดย Van Laar, D., Edwards, J. and Easton, S. (2009) ที่บูรณาการมาจากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานหลายแนวคิด

โดยมีองค์ประกอบ 6 ด้านคือ 1) ความพึงพอใจในงานและการได้เลื่อนตำแหน่งงาน 2) สภาพแวดล้อมในงาน 3) การมีความเป็นอยู่ที่ดี 4) ขอบเขตของงานและครอบครัว 5) ความเครียดในงาน และ 6) การควบคุมได้ในงาน โดยแบบสอบถาม WRQoL 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม 23 ข้อ ได้รับการพัฒนาปรับปรุงเป็นแบบสอบถาม WRQoL 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม 28 ข้อและแบบสอบถาม WRQoL 1&2 combined ที่ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ ที่ประเมินตามองค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน

NWI – R (Nursing Work Index – Revised) และ WQI (Work Quality Index) เป็นเครื่องมือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล สร้างขึ้นโดย Linda, H. et al. (2005) โดยแบบสอบถาม NWI – R พัฒนามาจากแบบสอบถามของ Aiken and Patricia (2000) ที่มีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ 1) ความมีเอกลิทธิ 2) ระบบการควบคุมตามมาตรฐานการปฏิบัติ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแพทย์และพยาบาล และ 4) การสนับสนุนจากองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 57 ข้อ และแบบสอบถาม WQI พัฒนามาจากแบบสอบถามของ Whitley and Putzier (1994) ที่มีองค์ประกอบ 6 ด้านคือ 1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน 2) ความมีอิสระในการทำงาน 3) คุณค่าของงานต่อตนเอง 4) ความสัมพันธ์เชิงวิชาชีพ 5) บทบาทเชิงวิชาชีพ และ 6) ค่าตอบแทน มีข้อคำถามจำนวน 38 ข้อ

NQWL (Nurse' Quality of Work Life) เป็นเครื่องมือประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล สร้างขึ้นโดย Mahadzirah, M. and Wan, M. (2009) โดยพัฒนามาจากแนวคิดของ Brooks and Anderson (2005) ที่มีองค์ประกอบ 4 ด้านคือ 1) ชีวิตงานและชีวิตครอบครัว 2) การออกแบบงาน 3) บริบทของงาน และ 4) โลกของการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 42 ข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องคำนึงถึง และส่งเสริมให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรนั้นๆ แต่ไม่ง่ายในทางปฏิบัติ เพราะแต่ละบุคคลมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลให้บุคคลมองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นการที่จะส่งเสริมกิจกรรมต่างๆให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคคลทุกคนย่อมจะทำได้ยาก เพราะระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลซึ่งแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง และลักษณะอื่นๆที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว โดยสรุปปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อกรรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งระดับคุณภาพชีวิต ก็คือความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามการรับรู้ของแต่ละบุคคล (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535)

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการนั้นมีความหมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และสามารถทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่มีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม และมีการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข นำไปสู่คุณค่าของตนเองและครอบครัว ดังนั้นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงจำเป็นต้องศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Werther and Davis (1982) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัย 3 ด้านดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงาน เหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในงาน หรือ คุณภาพชีวิตการทำงานของคุณคน นอกจากนั้นยังมีปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ ค่านิยม ทศนคติ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นกัน

2) ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์การ โดยแต่ละองค์การจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน

3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบ และวัฒนธรรมในองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และที่เป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงานและไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ศรีธัญญา คงอยู่ (2557) ทำการศึกษาการวิเคราะห์ห่อภิมานปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล พบว่า ปัจจัยเชิงเหตุที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล 5 ด้าน ได้แก่ ด้านภูมิหลัง ด้านคุณลักษณะภายในบุคคล ด้านงาน ด้านองค์การ และด้านการจัดการ โดยค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะภายในบุคคล ด้านงาน ด้านองค์การ และด้านการจัดการมีค่าสูงกว่าด้านภูมิหลังของคุณคน อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นอยู่กับตัวแปรภายนอกมากกว่าตัวแปรภายในบุคคล โดยเฉพาะตัวแปรด้านการจัดการที่

พบว่า มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานมากที่สุด แสดงว่า หากผู้บริหารมีการบริหารจัดการองค์การที่ดีจะส่งผลโดยตรงต่อการทำงานของพยาบาล เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานพยายามทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย รองลงมาคือ ตัวแปรด้านองค์การ แสดงว่า ผู้บริหารควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เกิดความยึดมั่นต่อองค์การ ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์การเพื่อใช้เป็นทิศทางกำกับการทำงาน ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และตัวแปรด้านงาน ผู้บริหารควรให้พยาบาลได้ใช้ความรู้ ความสามารถในวิชาชีพของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ให้อิสระในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ มอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ ส่งเสริมให้พยาบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายต่างๆของโรงพยาบาล เพื่อให้เกิดความรู้สึกรักในวิชาชีพและองค์การ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึภาคภูมิใจ ลดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในงาน และเกิดความทุ่มเทให้กับงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์การที่มีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคล ดังนั้นการที่องค์การมีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข องค์การจึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์การให้เพิ่มขึ้น

จากการพิจารณาจากปัจจัยในด้านต่างๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงพิจารณาเลือกปัจจัยที่มีลักษณะความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน การมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข อันเป็นลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยทั้ง 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านการจัดการ ด้านองค์การ และด้านงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยศึกษาปัจจัยลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

4.1 ลักษณะงาน

เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงานที่สามารถจูงใจให้คนทำงาน ลักษณะงานที่ดีจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในของการทำงานของบุคคล (Werther and Davis, 1982) ซึ่งทำให้รู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเอง จากคุณภาพงานที่ดี (Hackman and Oldham, 1980)

4.1.1 ความหมายของลักษณะงาน

เสนาะ ตีเยาว์ (2531) กล่าวว่าลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของกิจกรรมที่ทำนั้นสามารถระบุคุณสมบัติของผู้ที่ทำว่าควรมีคุณสมบัติอย่างไร

Davis and Taylor (1979) กล่าวว่าลักษณะงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรและเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร โดยบุคลากรได้แสดงความรับผิดชอบในความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้น จากผลการทำงานและงานนั้นได้แสดงถึง ประสิทธิภาพการใช้ทักษะ ความสามารถ ความท้าทายที่มีคุณค่า มีความหมายสูง

Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่าลักษณะงาน หมายถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลที่มีความหลากหลาย เป็นงานที่มีคุณค่า มีความหมาย มีอิสระในการปฏิบัติงาน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

Schermerhorn (1930) กล่าวว่าลักษณะงาน หมายถึง กระบวนการการสร้างสรรค์งาน โดยฝ่ายบริหารจะเป็นผู้กำหนดให้แก่บุคลากรและหน่วยงาน รวมถึงรายละเอียดของงาน เนื้อหาของงาน และการกำหนดส่วนสนับสนุนงาน

กล่าวโดยสรุปลักษณะงาน หมายถึง เป็นรูปแบบหรือลักษณะของงานที่มีความหลากหลาย มีคุณค่าต่อผู้ปฏิบัติ โดยมีการปรับกระบวนการจากผู้บริหารเพื่อให้เกิดความสมดุลของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร

4.1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

ลักษณะงานที่บุคคลรับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่า จะทำให้เกิดความต้องการทุ่มเททำงานอย่างหนัก หรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (Schermerhorn, 1996) โดยการปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่างๆและวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันมากคือรูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Hackman and Oldham, 1980) โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg เป็นพื้นฐาน

Hackman and Oldham (1980) กล่าวถึง คุณลักษณะของงานประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงานหรือในการทำกิจกรรมหลายๆอย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนด รูปแบบ กระบวนการและวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

3) ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึงระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร

4) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจ

ได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

5) การได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้น แสดงให้ผู้ปฏิบัติได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ปฏิบัติไปแล้ว ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้น

Schermhorn (2005) กล่าวถึงลักษณะของงาน เริ่มจากงานที่มีความง่ายไปหางานที่มีความยาก ดังนี้

1) การกำหนดลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (Job simplification) เป็นการออกแบบลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง และเน้นรายละเอียดของงานน้อย เพราะผู้ปฏิบัติไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนในการทำงานใดๆ ทั้งสิ้น

2) การกำหนดลักษณะของงานโดยการขยายงาน (Job enlargement) เป็นการออกแบบลักษณะของงาน โดยกำหนดขอบเขตของงานอย่างกว้างๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่หลายๆอย่างได้

3) การกำหนดลักษณะของงานโดยการหมุนเวียน (Job rotation) เป็นการออกแบบลักษณะของงาน โดยการหมุนสับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อยๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้เรียนรู้งาน

4) การกำหนดลักษณะของงานโดยวิธีการเพิ่มคุณค่าของงาน (Job enrichment) เป็นการออกแบบลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของงานของ Hackman and Oldham (1980) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในเรื่องลักษณะของงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

4.1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Werther and Davis (1982) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ลักษณะของงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยทั้งสองสิ่งนี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ และยิ่งเน้นเรื่องการเพิ่มคุณภาพของงาน และเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพยาบาลด้วย ซึ่งลักษณะงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยด้านองค์การ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างลักษณะงานที่ดี เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นให้บุคคลในองค์การเกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความไว้วางใจในองค์การ มีความเสียสละและเต็มใจทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ดังนั้นถ้าบุคคลรู้ว่าองค์กรมีการออกแบบงานที่น่าสนใจ งานมีความหมายและท้าทาย จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมา คือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง Herzberg, Mausner and Synderman (1993) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยลักษณะของงานนั้นต้องเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทายให้ต้องลงมือทำ ได้มีการศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้ จากการศึกษาของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543), ภัทรา เผือกพันธุ์ (2545), เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2552), พับลิ่ง ใจคอดี (2552) พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล และการศึกษาของ เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ (2554) พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4.2.1 ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการเอาชนะการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากผู้ที่มีส่วนร่วมจะสามารถเข้าใจเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงได้ดีกว่า ความวิตกกังวลจะลดลง และนำไปสู่ความผูกพัน ทำให้เกิดความร่วมมือจนประสบความสำเร็จ

จันทร์ดา จินดา (2546) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการกระจายอำนาจของผู้บริหารไปยังผู้ปฏิบัติในระดับหน่วยงาน ให้สามารถตัดสินใจดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว ภายใต้ศักยภาพที่มีอยู่ โดบมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน และมีกรอบการดำเนินงานในการตัดสินใจภายใต้เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในองค์กร

วันชัย โกลสะสุต (2553) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อการจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นๆ จะอยู่ในขั้นตอนใดๆก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

Robbins (1998) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง ในการตั้งวัตถุประสงค์และวางแผนที่จะทำงานให้สำเร็จซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ เป็นการเสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้บังคับบัญชา ทำให้มีอิสระในการทำงาน การริเริ่มสร้างสรรค์ การร่วมแสดงความคิดเห็น มีกระบวนการตัดสินใจภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน

Swansburg (2000) ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการที่ผู้บริหารกระจายอำนาจในการตัดสินใจโดยให้ผู้ปฏิบัติงานที่สัมผัสกับปัญหานั้นเข้ามามีส่วนร่วม เนื่องจากว่าผู้บริหารเชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ปัญหาของหน่วยงาน และแนวทางการแก้ไข ผู้บริหารเพียงแต่มอบหมายอำนาจหน้าที่ บอกเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เท่านั้น ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ มีพันธะผูกพันและรับผิดชอบในผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น มีความยึดมั่นผูกพันต่อกัน และเข้ามามีส่วนร่วมด้วยความเต็มใจ มีใช้ถูกบังคับ และรับรู้ตนเองได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

กล่าวโดยสรุป การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การกระจายอำนาจในการตัดสินใจของผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน โดยให้อิสระในการแสดงความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ก่อให้เกิดความยึดมั่นผูกพันต่อกัน และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มใจและพอใจในการทำงาน มิใช่การถูกบังคับ

4.2.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นพฤติกรรมการบริหารงานโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงานต่างๆ ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วม นั้น จึงเป็นรูปแบบการบริหารจัดการทางการแพทย์ที่เอื้ออำนวยให้พยาบาลมีบทบาทที่คล่องตัวในการตัดสินใจ โดยจะต้องมีการแบ่งอำนาจ การควบคุมให้อยู่ในกรอบการตัดสินใจของการให้บริการพยาบาลระหว่างผู้บังคับบัญชากับพยาบาลปฏิบัติการ ซึ่งจะทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านต่างๆ ดังนี้ (ศิริกุล จันทร์พุ่ม, 2543)

ด้านความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารแบบมีส่วนร่วม ช่วยให้ผู้บริหารบรรลุถึงเป้าหมายที่เหมาะสมโดยเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด โดยการพิจารณาจากประสิทธิผลขององค์การว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นบรรลุวัตถุประสงค์เพียงใด ประสิทธิภาพพิจารณาจากค่าใช้จ่ายในแง่เงินทุน เจ้าหน้าที่ อุปกรณ์ ปัจจัยทางจิตวิทยา

ด้านพฤติกรรมของบุคคล การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถช่วยองค์การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขวัญ กำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรได้ ผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรโดยวิธีการต่างๆ เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การให้มีความรับผิดชอบในงานมากขึ้น

ด้านบุคลิกภาพของมนุษย์ บุคคลที่บรรลุนิติภาวะจะมีบุคลิกภาพที่มีความต้องการเป็นตัวของตัวเอง ต้องการควบคุมการทำงานของตนเอง การแสดงออกความเป็นอิสระ มองเหตุการณ์ในระยะยาว ต้องการใช้ความสามารถและต้องการความสำเร็จ การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะให้โอกาสบุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์การ ทำให้สามารถควบคุมตนเองได้ใช้ความสามารถและมีโอกาสประสบความสำเร็จด้วยตนเองได้

ด้านความเข้าใจองค์การ คือการเข้าใจสภาพแวดล้อมต่างๆ ขององค์การและองค์การควรจัดการอย่างไรเพื่อให้การดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างกันมากและมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ซึ่งถ้าองค์การใดมีการรวมอำนาจการตัดสินใจ องค์การจะไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้อย่างเหมาะสม

ศุภชัย ธรรมวงศ์ (2554) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

- 1) ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงานที่มุ่งหวัง
- 2) กระบวนการตัดสินใจสามารถรองรับพฤติกรรมของบุคคลในองค์การได้กว้างขวาง และเกิดการยอมรับได้
- 3) เป็นหลักการของการบริหารที่เป็นผลต่อการดำเนินการเชิงวิเคราะห์ ซึ่งนำไปสู่การตัดสินใจได้
- 4) ลดช่องว่างของระบบการสื่อสารในองค์การและขจัดปัญหาความขัดแย้งได้

ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นแนวการบริหารที่สำคัญ เนื่องจากหอผู้ป่วยเป็นสถานที่ให้บริการ และเป็นแหล่งที่บุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดในจำนวนบุคลากรทั้งหมดในโรงพยาบาล การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงมีส่วนสำคัญในการแสดงพฤติกรรมของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหา และร่วมกันพัฒนาคุณภาพบริการทางการแพทย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้

4.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นแนวคิดในการเพิ่มปริมาณในการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานโดยให้มีโอกาสในการตัดสินใจในการทำงานโดยตรง ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนางานที่เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน ซึ่งสามารถส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน และยังเป็นแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความผูกพันและยึดมั่นในองค์กรที่ตนได้ตัดสินใจกระทำ ซึ่งได้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างหลากหลาย อาทิ

Cummons and Molley (1977) ที่กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม นั้นคือการให้พนักงานได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้น โดยมีกระบวนการในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยตรงต่องานที่เขาได้ตัดสินใจกระทำ

Sashkin (1982) กล่าวถึง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้พนักงานได้มีการวางแผน และควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงานด้วยตัวเอง อย่างไรก็ตามผู้ได้บังคับบัญชาจะสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผน และควบคุมงานได้ในลักษณะต่างๆ ตามความสำคัญที่แตกต่างกันไป ซึ่งประกอบด้วย 4 ประการดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคล ระดับผู้บังคับบัญชา หรือระดับกลุ่มได้มีส่วนร่วมในงาน ในการกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อที่พวกเขาจะได้พยายามทำงานหรือผลการปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายและเกิดผลงานที่ดี

2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมให้คำปรึกษาหรือในหลาย โอกาส มีอิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายของงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบในทางเลือกของวิธีการตัดสินใจ ตลอดจนตรวจสอบ และประเมินในการตัดสินใจต่างๆ

3) การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา เป็นความต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล พัฒนาแนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อมูลนั้นๆ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนาปรับปรุงงาน

4) การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมีความยากและซับซ้อน และถือเป็นจุดที่สำคัญที่สุด จะเกิดได้หลังจากการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา โดยทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชานั้นเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้าง วิเคราะห์ และแปรวิเคราะห์ความหมายของข้อมูลองค์การ เพื่อจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาขององค์กร เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาองค์กร

การบริหารแบบมีส่วนร่วม จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปรารถนา (Swansburg, 1996) เพราะผู้ปฏิบัติงานจะมีอิสระในงาน ในการตัดสินใจ ทำให้มีความทุ่มเทในงาน เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ

จากแนวคิดต่าง ดังกล่าวจะเห็นได้ว่า แนวคิดของ Sashkin (1982) นั้นครอบคลุมลักษณะการทำงานของพยาบาลประจำการ ตั้งแต่การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย การตัดสินใจ การแก้ปัญหาซึ่งถือว่ามีผลสอดคล้องกับกระบวนการพยาบาลในปัจจุบัน โดยการมีเป้าหมายวัตถุประสงค์ตลอดจนการคำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์การพยาบาล ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกที่จะศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Sashkin (1982)

4.2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

พฤติกรรมของผู้บริหารนั้นน่าจะมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดการยอมรับภาพสูงสุดต่อเมื่อ รู้สึกถึงความชอบธรรมต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน ซึ่งการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลได้ โดยตรงต่อความต้องการพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้เกิดการยอมรับ ยึดมั่นผูกพัน รู้สึกมั่นคง สร้างความพึงพอใจ สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ใน

การปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมนั้นก่อให้เกิดผลดีหลายประการ ซึ่ง Australian Institute of Management (1991) สรุปประโยชน์ไว้ดังนี้

1) ประโยชน์ขององค์กร ทำให้เกิดระบบงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น สามารถสร้างผลผลิตได้มากขึ้น ซึ่งเป็นผลผลิตที่เชื่อถือได้ มีคุณภาพ สร้างผลกำไรได้จากการลดอัตราการขาดงาน และพัฒนาความสัมพันธ์ในองค์กร ลดความขัดแย้งของเจ้าหน้าที่ลง

2) ประโยชน์ในการบริหารงาน ทำให้เกิดการพัฒนาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถเลื่อนขั้น โดยยึดหลักพื้นฐานจากความคิด ความสามารถ มากกว่าระดับอาวุโส องค์กรได้รับความร่วมมือจากพนักงานเพิ่มขึ้น โดยลักษณะการทำงานเป็นทีม ซึ่งลดบรรยากาศความตึงเครียดในงาน

3) ประโยชน์ต่อพนักงาน เพิ่มความพึงพอใจภายในงาน ทำให้รู้สึกถึงความสำเร็จ เนื่องจากสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย เพิ่มระดับการควบคุมในงานได้มากขึ้น เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสร้างความพึงพอใจ สร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และมีโอกาสได้รับส่วนแบ่งในเงินรางวัลตอบแทน

จากแนวคิดดังกล่าว การที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมกับการบริหารงาน จะเป็นตัวส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นความรู้สึกในทางบวก ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Moss and Rowles (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล และรูปแบบการบริหาร พบว่า ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลจะมากขึ้นเมื่อรูปแบบการบริหารเป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ถูกวิจัยคาดว่าจะจะเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้

4.3 การสนับสนุนจากองค์กร

4.3.1 ความหมายของการสนับสนุนจากองค์กร

Eisenberger et al. (1986) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนจากองค์กรเป็นความเชื่อหนึ่งของพนักงานว่า องค์กรได้มองเห็นคุณค่าในการทุ่มเททำงานของพนักงาน องค์กรแสดงความห่วงใย ต้องการให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งพนักงานจะรับรู้สิ่งเหล่านี้ได้จากผลการตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานให้กับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนหรือผลตอบแทนเพิ่มขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงการได้รับในสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน สวัสดิการต่างๆหรือสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น วัฒนธรรมองค์กรหรือการสร้างค่านิยมที่ส่งเสริมให้คนในองค์กรเกิดความร่วมมือกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และได้รับการยอมรับ

Eisenberger et al. (2001) ได้เพิ่มเติมความหมายของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นความเชื่อ ความรู้สึกของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ว่าองค์กรเป็นเสมือนบุคคลที่มีความเมตตากรุณาหรือเป็นบุคคลที่มีความโหดร้าย โดยพิจารณาจากนโยบาย บรรทัดฐาน กระบวนการ และการกระทำขององค์กรซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทางจิตสังคมของพนักงาน ทำให้รู้สึกว่าการเป็นที่ยอมรับ และพร้อมเสมอที่จะดำเนินการในด้านต่างๆ เพื่อให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานต้องการ

Lamastro (2002) ให้ความหมายว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารองค์กรที่ได้ให้การสนับสนุน การจัดบรรยากาศองค์กรที่เอื้อและสะดวกต่อการทำงานของพนักงาน โดยที่พนักงานประเมินการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรได้จากการปฏิบัติต่อพนักงานขององค์กรผ่านตัวแทนหรือนโยบายขององค์กร

Wayne et al. (2003) ให้ความหมาย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นความเชื่อของพนักงานว่าองค์กรให้ผลตอบแทนหรือรางวัลที่เหมาะสมแก่พนักงาน ทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมตอบแทนคืนแก่องค์กรด้วยการทุ่มเททำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

จันทร์พา ทัดภูธร (2543) ให้ความหมาย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรว่าเป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านต่างๆ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านจิตวิทยาสังคม และด้านสภาพการทำงาน

เปรมจิตร คล้ายเพชร (2548) ให้ความหมาย การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กรว่า องค์กรให้คุณค่าให้การยอมรับและความสำคัญในการทำงาน มีความห่วงใย และมีความผูกพันต่อพนักงาน โดยการให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ ผ่านนโยบายและตัวแทนขององค์กร เพื่อให้พนักงานมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง ความคิด ความเชื่อหรือความรู้สึกของพนักงานซึ่งเกิดจากประสบการณ์ในการทำงานว่า องค์กรได้ให้ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการทำงานของพนักงาน มีนโยบายที่สนับสนุนการทำงานและพร้อมที่จะช่วยเหลือด้วยวิธีการต่างๆเมื่อพนักงานต้องการ

4.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร

เป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานมาจากการแลกเปลี่ยนทางสังคมจัดเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจ คือ เมื่อฝ่ายหนึ่งได้ให้ความช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ให้นั้นกระทำด้วยความเชื่อใจว่าฝ่ายรับจะตอบแทนกลับ ซึ่งขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานแห่งการตอบแทนซึ่งกันและกัน หรือมาตรฐานในการแลกเปลี่ยนของสังคมของกลุ่ม จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่ามีผู้ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กรอย่างหลากหลาย ดังนี้

Eisenberger et al. (1986) ให้แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้ถึงการตอบแทนที่เป็นการสนับสนุนจากองค์กรดังนี้ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจสิ่งอื่นเป็นอย่างดี บรรทัดฐานของการตอบแทน การปฏิบัติงานมีผลต่อความต่อความขึ้นชอบการปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงอาจเป็นทรัพยากรด้านสาธารณสุข เช่น เงิน การให้บริการ หรือศาสตร์ที่เกี่ยวกับอารมณ์ ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ ดังนั้นประโยชน์ที่เกิดจากภาระหน้าที่จึงอยู่บนพื้นฐานการตอบแทนอย่างมีหลักเกณฑ์และช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การตอบแทนที่เป็นบรรทัดฐานสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับผลการตอบแทนที่พนักงานควรได้รับการปฏิบัติงาน ดังนั้นแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานต่อการตอบสนองผลประโยชน์ค่านิยมแนวปฏิบัติเกิดขึ้นโดยองค์การ

Eisenberger et al. (1986) ได้พัฒนาแบบสำรวจการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (The Survey of Perceived Organization Support) เพื่อศึกษาความเชื่อโดยรวมของพนักงานต่อการปฏิบัติต่างๆที่พนักงานได้รับว่า องค์กรได้มองเห็นคุณค่าให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร และห่วงใยสวัสดิภาพของพนักงาน การศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรได้รับอิทธิพลจากความถี่ ระดับ และความจริงจังของการได้รับการยอมรับและยกย่องจากองค์กรหรือตัวแทนขององค์กร นอกจากนี้รางวัล เช่น ค่าตอบแทน ระดับตำแหน่งงาน การเพิ่มค่างาน และอิทธิพลของกฎระเบียบขององค์กรจะมีผลต่อการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรเป็นการสะท้อนถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานกับองค์กร หากพนักงานรับรู้ว่าการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรก็จะประเมินองค์กรในทางบวก มีความผูกพันในการทำงานให้กับองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยน พนักงานจะมีความพอใจที่จะสัมพันธ์ในการทำงานกับองค์กรต่อไป Rhoades and Eisenberger (2002) ได้กล่าวถึง กระบวนการทางจิตใจซึ่งเป็นผลจากการสนับสนุนจากองค์กร ดังนี้

1) จากบรรทัดฐานของการแลกเปลี่ยนตอบแทน (Reciprocity Norm) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร จะสร้างความรู้สึกต่างตอบแทนที่จะห่วงใยเกี่ยวกับสวัสดิภาพขององค์กร และมีพฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2) ความห่วงใย การให้การยอมรับ การเคารพ โดยการสนับสนุนจากองค์กรจะสนองความต้องการทางสังคมของพนักงาน ทำให้พนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กร และมีบทบาททางสังคมในองค์กร

3) การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจะส่งเสริมความคิดของพนักงานที่ว่าองค์กรตระหนักถึงและให้รางวัลเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

กระบวนการทางจิตใจที่เกิดขึ้นกับพนักงานดังกล่าวข้างต้นจะส่งผลดีต่อทั้งสองฝ่ายคือ พนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นและมีอารมณ์ทางบวกมากขึ้น และฝ่ายองค์กรคือพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้น การปฏิบัติงานดีขึ้น และลดอัตราการลาออกของพนักงาน

Bartling et al. (2001) กล่าวถึงการสนับสนุนในงานว่าการสนับสนุนเป็นสิ่งเอื้ออำนวยที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการที่จะช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย เช่น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการฝึกอบรมอย่างครอบคลุมเพียงพอ การจัดให้มีการสื่อสารที่มีคุณภาพทั่วทั้งองค์การ และเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เกิดการจูงใจและรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

จันทรพา ทัตถุธร (2543) ได้กล่าวถึงการสนับสนุนจากองค์การ ตามการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานไว้ 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านผลตอบแทน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ซึ่งถือเป็นสิ่งจูงใจพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต
- 2) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งจูงใจหนึ่งของผู้ปฏิบัติต้องการ
- 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานทุกคนย่อมต้องการความก้าวหน้า เช่น มีตำแหน่งการงานสูงขึ้นตามความสามารถที่มี
- 4) ด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากการมีสภาพการทำงานที่เหมาะสม มีเครื่องมือในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวกและมีประสิทธิภาพ
- 5) ด้านจิตสังคม เนื่องจากบุคคลต้องการการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น การยอมรับในผลงานหรือการยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้ดี ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการทางสังคมของมนุษย์

ทิพวรรณ ปานขาว (2552) ได้กล่าวว่า การสนับสนุนจากองค์การ หมายถึง การที่กลุ่มงานการพยาบาลให้การสนับสนุนแก่บุคลากรโดยรวม เกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มีความคล่องตัว อำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ดูแลด้านความเป็นอยู่ สวัสดิการต่างๆ โดยคำนึงถึงความต้องการของบุคลากร รวมทั้งให้มีโอกาสแสดงความสามารถ ให้อิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตมาตรฐานวิชาชีพ สนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ให้ออกภาพพัฒนาวิชาชีพ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่นของกลุ่มงานพยาบาล

สรุปได้ว่า การสนับสนุนจากองค์การเป็นการพัฒนามาจากการแลกเปลี่ยนทางสังคมว่าเป็นการกระทำซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากการตอบสนอง ซึ่งเป็นการให้รางวัลจากผู้อื่น บุคคลจะสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน เช่น ความเคารพนับถือ การยกย่อง ชมเชย ซึ่งการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การมีผลต่อการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่าตนเองมีค่าต่อองค์การ ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือความรู้สึกพึงพอใจและตอบสนององค์การด้วยการมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกองค์การ เป็นการเพิ่มผลการดำเนินงาน มีความชื่นชอบในงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Eisenberger et al. (1986) ซึ่งเป็นการสนับสนุนจากองค์การโดยรวมเกี่ยวกับการให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงานในรูปแบบการให้สวัสดิการ

การสนับสนุน ด้านทรัพยากร และค่านิยมขององค์การที่ทำให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือและเอาใจใส่ที่มีต่อองค์การในสภาพการณ์ด้านต่างๆ ไป ที่ได้รับการสนับสนุนจากการปฏิบัติจากองค์การตามความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับด้านผลประโยชน์ทางวัตถุและทางด้านจิตใจ

4.3.3 ความสำคัญของการสนับสนุนจากองค์การ

การสนับสนุนจากองค์การ เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าองค์การให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านวัตถุ ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทน ในลักษณะเงินเดือน โอกาสในความก้าวหน้า ความไว้วางใจ ชื่อเสียงและการยอมรับผู้ปฏิบัติงานเมื่อได้รับสิ่งแลกเปลี่ยนจากองค์การก็จะเกิดการรับรู้ในสิ่งที่ตนได้รับและจะเป็นการรับรู้โดยรวมถึงการสนับสนุนจากองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจึงมักรับรู้ว่าองค์การนั้นเป็นสิ่งที่มีความดี เมื่อได้รับบางสิ่งบางอย่างจากองค์การ ผู้ปฏิบัติงานจึงตอบแทนโดยปฏิบัติพฤติกรรมตามความเหมาะสมเพื่อเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นคนที่เคยได้รับความช่วยเหลือจากผู้อื่นมาก่อน นอกจากจะตอบแทนคืนแก่ผู้ให้ตนเองยังมีแนวโน้มที่จะช่วยผู้อื่นในอนาคตด้วย (Feldman, 1988) สอดคล้องกับแนวคิดของ Rhoades et al. (2001) ที่กล่าวว่า การรับรู้สนับสนุนจากองค์การ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของพนักงานที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การมากมาย ได้แก่

1) ความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณต่อองค์การ ทำให้พนักงานใส่ใจในสวัสดิการขององค์การ เพิ่มความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ มีความต้องการคงอยู่ในองค์การด้วยความเต็มใจ ไม่ใช่การคงอยู่กับองค์การเพราะจำเป็นที่ต้องอยู่

2) ความพึงพอใจในงาน จากความรู้สึกว่าองค์การสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถ มีคุณค่าต่อองค์การ และช่วยเพิ่มอารมณ์ทางบวกที่มีต่องาน

3) ความเชื่อใจของพนักงานที่มีต่อองค์การว่า องค์การสามารถตอบแทนการทุ่มเททำงาน และพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานได้

4) เพิ่มความพยายาม และการทุ่มเทการทำงานของพนักงานเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5) เพิ่มผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และนอกเหนือหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ เช่น การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การให้คำแนะนำ ความรู้ และทักษะที่สร้างสรรค์ต่อองค์การ

6) ลดพฤติกรรมผลละงาน ไม่เข้าร่วมกิจกรรมขององค์การ การทำงานอย่างเฉื่อยชา การขาดงาน และการลาออกจากงาน

สรุปได้ว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานไปในทางที่ดี ผลดีต่อองค์การคือ การที่พนักงานลดพฤติกรรมต่างๆที่ไม่พึง

ปรารถนาและตั้งใจทำงานให้กับองค์กรด้วยความทุ่มเท เพื่อตอบแทนสิ่งที่ได้รับจากองค์กรมากขึ้น ผลดีต่อตัวพนักงานเองคือ มีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่าตนมีคุณค่าในองค์กร เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พร้อมทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ ความสามารถด้วยความสมัครใจ อัตราการลาออกจากงานลดลง มีความผูกพันต่อองค์กร และเกิดความตั้งใจคงอยู่ในองค์กรต่อไป

4.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสนับสนุนจากองค์กรมีส่วนสร้างให้เกิดประสิทธิผลของงาน จากการศึกษาของ Levi (2001) ชี้ให้เห็นว่าการสนับสนุนจากองค์กร ด้านการฝึกอบรม ด้านทักษะเกี่ยวกับการงานที่ทำ เช่น ทักษะการตั้งเป้าหมาย ทักษะด้านเทคนิคในงาน ส่วนในการพัฒนาความสามารถของทีมให้ทำงานบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับวิจัยของ Kennedy (1997) ที่ศึกษาการสนับสนุนทีมจากองค์กรที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน ผลการศึกษาพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลของงาน และความพึงพอใจในงาน โดยสมาชิกขององค์กรรับรู้ถึงการสนับสนุนทำให้เกิดประสิทธิผลในงาน มีความพึงพอใจในงานสูง และผลงานวิจัยของ Lui (2004) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับประสิทธิผลของงาน และพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรในระดับสูง จะทำให้บุคคลมีความตั้งใจที่จะลาออกน้อยลง ซึ่งความตั้งใจจะลาออกในที่นี้สื่อถึงองค์ประกอบย่อยของประสิทธิผลของงานในด้านความต้องการคงอยู่ต่อไปของสมาชิกในองค์กรนั่นเอง จากแนวคิดและงานวิจัยข้างต้น แสดงให้เห็นว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลของงาน

การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่องค์กรให้กับบุคลากร เช่น การได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล การสนับสนุนในเรื่องโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในองค์กร การใส่ใจขององค์กรเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีและการที่องค์กรเห็นคุณค่าของบุคลากร บุคลากรสามารถรับรู้ถึงการสนับสนุนขององค์กร ก่อให้เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร มีความรู้สึกพึงพอใจ เกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจในองค์กร มีผลให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตัวเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ (2546) ได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์มีทั้งหมด 7 ตัวประกอบ เรียงลำดับตามอัตราร้อยละของความแปรปรวนได้ดังนี้ 1) คุณลักษณะของงานพยาบาล 2) ความก้าวหน้าและการพัฒนา 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 4) ความมีอิสระในการทำงาน 5) สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน 6) เวลาทำงานที่เหมาะสม และ 7) สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม ตัวประกอบทั้งหมดซึ่งประกอบด้วยตัวแปรรวมทั้งสิ้น 6 ตัวแปร มีอัตราร้อยละของความแปรปรวนที่อธิบายได้รวมกันเท่ากับร้อยละ 48.45

พับพลิง ใจคอดี (2552) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์การทำงานและรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิสัญญี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .139$ และ $r = .087$ ตามลำดับ) คุณลักษณะของงานและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .311$ และ $r = .660$ ตามลำดับ)

เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าหรือผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ และการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยการสนับสนุนจากองค์การและสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าหรือผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .708$ และ $.619$ ตามลำดับ) ส่วนลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .433$) ตามลำดับดังนี้ การสนับสนุนจากองค์การ สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าหรือผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ และลักษณะงาน ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 60.5 ($R^2 = 0.605$)

รินดา กาฬเนตร (2552) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .51$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีลักษณะงานด้านการมี โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ความอิสระของงาน และความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .57, .44$ และ $.32$ ตามลำดับ)

บุญยืน สุขแสงทอง (2552) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราว โรงพยาบาลสังกัด กองทัพบก ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ แรงจูงใจ ($r = .65$) และบรรยากาศองค์การ ($r = .63$)

จิรนนท์ ศรีจรีต (2554) ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับสูง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและการทำงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน ด้านจรรยาบรรณ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ใน ระดับต่ำ คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ขนาดขององค์กร/แผนกที่ปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์เชิงลบต่อ คุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์การ ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ การอบรมศึกษา และแผนกที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพยาบาล

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล บำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Knox and Irving (1997) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงานและบรรยากาศ องค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับ

การศึกษา ประสิทธิภาพการทำงาน สายงานที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเทอร์เน็ต

จิรวดี ตั้งมั่น (2555) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน และที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิรินา เมืองแสน (2555) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .146$ และ $.163$ ตามลำดับ) คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .621$) และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .811$)

ศิริณญา คงอยู่ (2557) ได้ทำการวิเคราะห์ห่อภิมาณปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลสามารถแบ่งได้เป็น 5 ด้าน และทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโดยปัจจัยด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสูงสุด โดยปัจจัยด้านการจัดการ มีค่าเฉลี่ยดัชนีมาตรฐานสูงสุด ($\bar{r} = .57$) รองลงมาคือ ด้านองค์การ ($\bar{r} = .55$) ด้านงาน ($\bar{r} = .38$) ด้านคุณลักษณะภายในบุคคล ($\bar{r} = .36$) และด้านภูมิหลังของบุคคล ($\bar{r} = .07$) ตามลำดับ

Robertson (1991 อ้างถึงในวลัยพร ศิริภิรมย์,2541) ศึกษาเรื่องการรับรู้ของพยาบาลปฏิบัติการต่อระบบภาวะผู้นำของผู้บริหารพยาบาล และสภาพและความรู้สึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าพยาบาลประจำการมีระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี และผลการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นไปทางบวก เมื่อระบบภาวะผู้นำเป็นแบบปรึกษาหารือ และแบบมีส่วนร่วม ความแตกต่างของระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับระบบการบริหารงานของผู้นำ ดังนั้นระบบการบริหารงานจึงมีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

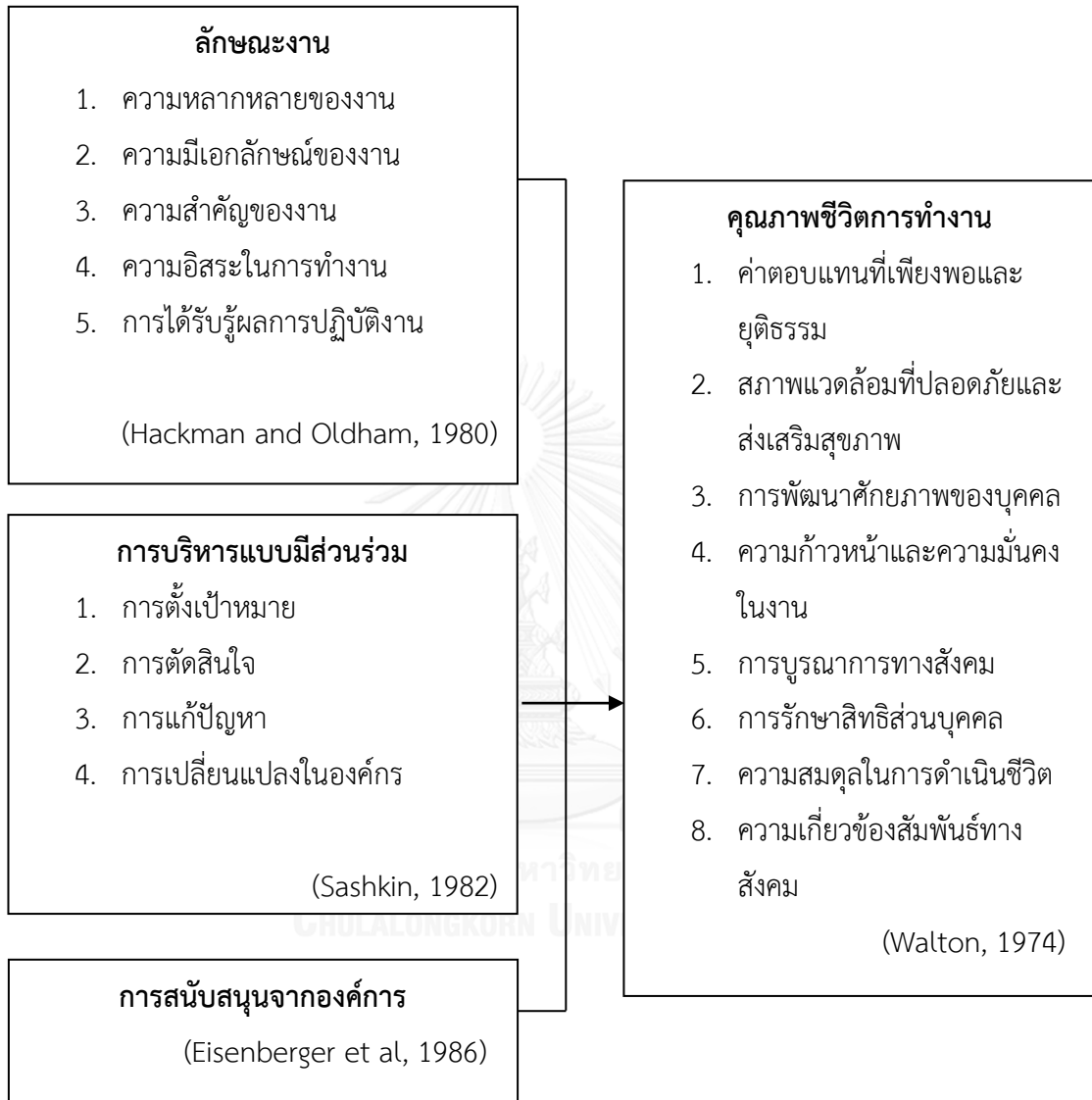
Ramesh et.al (2013) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิทยาลัยแพทยเมืองบังคาลอร์ ประเทศอินเดีย มีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 671 คน พบว่าพยาบาลสามารถตัดสินใจในการดูแลผู้ป่วย ร้อยละ 67.7 โดยที่พยาบาลไม่สามารถรักษาสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว ร้อยละ 74.9 พยาบาลมีความเครียดในงาน ร้อยละ 98.1 และไม่สามารถทำงานสำเร็จในช่วงเวลาทำงาน ร้อยละ 81.3 ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลและผลลัพธ์ทางการพยาบาล

Tayebeh Moradi et.al (2014) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในมณฑลชาน จังหวัดอิสฟาฮาล ประเทศอิหร่าน กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพประจำโรงพยาบาลในมณฑลชาน ในปี ค.ศ.2012 จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม เก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง อายุระหว่าง 30 - 40 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีรายได้เฉลี่ย 200 - 400 เหรียญดอลลาร์สหรัฐต่อเดือน ส่วนใหญ่ทำงานโรงพยาบาลทั่วไป (General Hoapital) ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า โดยภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 60.0 ระดับไม่พึงประสงค์ ร้อยละ 37.1 และอยู่ในระดับดี ร้อยละ 3.0 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลเปรียบเทียบระดับค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับรับคุณภาพชีวิตพบว่า พยาบาลที่มีระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และประเภทของโรงพยาบาลแตกต่างกันพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพยาบาลที่มี เงินเดือน อายุ เพศ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

6. กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ผู้วิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและมีปัจจัยหลายประการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม การศึกษาครั้งนี้เป็นศึกษาปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่สัมพันธ์กับลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากองค์กร โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1994) ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม 6) การรักษาสิทธิส่วนบุคคล 7) ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และ 8) ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม แนวคิดลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วยลักษณะงาน 5 ด้านคือ 1) ความหลากหลายของงาน 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 3) ความสำคัญของงาน 4) ความมีอิสระในการทำงาน และ 5) การได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของ Sashkin (1982) ที่มีลักษณะวิธีการสำคัญ 4 ประการคือ 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 2) การตัดสินใจ 3) การแก้ปัญหา 4) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ และแนวคิดการสนับสนุนขององค์การของ Eisenberger, et al. (1986) ดังนั้นผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังรูปที่ 1

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลประจำการทุกระดับที่มีประสบการณ์ในการทำงาน อย่างน้อย 1 ปี ยกเว้นหัวหน้าพยาบาล ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีจำนวน 500 เติงขึ้นไป มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 4 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ จำนวน 2 แห่ง และโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ จำนวน 1 แห่ง ทั้งนี้เลือกโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพเรือ จำนวน 1 แห่งคือ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ เพื่อใช้กลุ่มตัวอย่างทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการทุกระดับ ยกเว้นหัวหน้าพยาบาล ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีจำนวน 500 เติงขึ้นไป โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร โดยมีวิธีดำเนินการดังนี้

1. กำหนดโรงพยาบาลระดับตติยภูมิสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีจำนวน 500 เติงขึ้นไปทั้งหมด 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
2. สํารวจจำนวนพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิสังกัดกระทรวงกลาโหมรวมทั้งสิ้น 2,659 คน (ข้อมูลจากการโทรศัพท์สอบถามจากกลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่งโดยผู้วิจัย ระหว่างวันที่ 1-16 พฤศจิกายน 2558)
3. คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane (1973 อ้างถึงในบุญใจ ศรีสถิตยน์รากร, 2544) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% มีระดับความคลาดเคลื่อน .05

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

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = ขนาดของประชากร
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่าที่ยอมรับได้
 ที่กำหนดไว้ 5% สามารถคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{2076}{1 + 2076(0.05)^2}$$

$$= 336$$

ที่ระดับความมีนัยสำคัญเป็น .05 ($\alpha = .05$) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 336 คน

4. คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการคำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาล ให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการดังนี้

$$\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด} \times \text{จำนวนพยาบาลประจำการ(ใน รพ.)}}{\text{จำนวนพยาบาลประจำการทั้ง 3 โรงพยาบาล}}$$

5. สุ่มกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการแต่ละโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในทุกกลุ่มงานการพยาบาล ประกอบด้วย งานผู้ป่วยใน งานผู้ป่วยนอก งานห้องผ่าตัด งานวิสัญญี งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานห้องคลอดและกลุ่มงานอื่นๆที่ปฏิบัติงานในเวรเช้า ด้วยการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลากรายชื่อพยาบาลประจำการจากแต่ละกลุ่มงานการพยาบาลให้ครบตามจำนวนที่ต้องการจำนวนทั้งสิ้น 336 ราย ดังแสดงในตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มี
ขนาด 500 เตียงขึ้นไป

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม	จำนวน พยาบาล ประจำการ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่ได้จาก การคำนวณ (คน)	กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล (คน)
สังกัดกองทัพบก คือ			
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า	785	127	127
สังกัดกองทัพเรือ คือ			
โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า	550	89	89
โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์	583	-	-
สังกัดกองทัพอากาศ คือ			
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	741	120	114
รวม	2,659	336	330

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (n = 330)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
40-49 ปี	114	34.55
20-29 ปี	116	35.15
30-39 ปี	78	23.63
50 ปีขึ้นไป	22	6.67
รวม	330	100.00
สถานภาพสมรส		
โสด	191	57.88
สมรส	126	38.18
หม้าย หย่า แยกกันอยู่	13	3.94
รวม	330	100.00
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,001 – 20,000 บาท	32	9.70
20,001 – 30,000 บาท	185	56.06
30,001 – 40,000 บาท	86	26.06
มากกว่า 40,000 บาท	27	8.18
รวม	330	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	287	86.70
ปริญญาโท	43	13.03
รวม	330	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	159	48.18
10 – 19 ปี	87	26.36
20 – 29 ปี	73	22.12
30 ปีขึ้นไป	11	3.34
รวม	330	100.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อสัปดาห์		
ปฏิบัติงาน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์	74	22.42
ปฏิบัติงาน 48 ชั่วโมง/สัปดาห์	98	29.70
ปฏิบัติงาน 56 ชั่วโมง/สัปดาห์	75	22.73
ปฏิบัติงาน 64 ชั่วโมง/สัปดาห์	64	19.39
อื่นๆปฏิบัติงาน 64 ชั่วโมง/สัปดาห์	19	5.76
รวม	330	100.00
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
งานผู้ป่วยใน	239	72.42
งานผู้ป่วยนอก	26	7.88
งานห้องผ่าตัด	16	4.85
งานวิสัญญี	20	6.06
งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	10	3.03
งานห้องคลอด	12	3.64
งานห้องคลอด	7	2.12
อื่นๆ (งานควบคุมและป้องกันการติดเชื้อใน โรงพยาบาล งานเวชกรรมป้องกัน)		
รวม	330	100.00

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น 1 ชุด แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงาน
- ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม
- ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร
- ตอนที่ 5 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยศึกษา ค้นคว้า ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากตำรา วารสาร เอกสาร บทความต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นคำจำกัดความและกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย สำหรับสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้มาดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องตามกรอบแนวคิดในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม โดยมีรายละเอียดในแบบสอบถามแต่ละส่วนดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทหน่วยงาน เป็นคำตอบมีให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง รวมข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามลักษณะงานของจุฑาทวี กลิ่นเพ็อง (2543) ให้สอดคล้องกับบริบทพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ครอบคลุมลักษณะงานประกอบด้วย 5 ด้านคือ 1) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 2) หลากหลายของการใช้ทักษะ 3) ความสำคัญ 4) ความมีอิสระ และ 5) การได้รับรู้ผลของการปฏิบัติงาน โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980)

2. รวบรวมคำสำคัญตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) เพื่อนำมา กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ให้สอดคล้องกับลักษณะงานของพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และปรับปรุงแบบสอบถามลักษณะงานของจุฬาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) มีข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ

ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเชิงบวกทั้งหมดเป็นมาตรวัดประมาณค่าตามแบบลิเคอร์ท์ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้คำตอบเดียว โดยในแต่ละข้อคำถามมีให้เลือกตอบ 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด ถึงเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด ข้อคำถามทั้งหมดมีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลค่าคะแนนเฉลี่ยของแบบสอบถามลักษณะงานตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการใช้เกณฑ์ของ ประคอง วรรณสูตร (2542: 73) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การรับรู้คุณค่างานอยู่ในระดับสูงที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การรับรู้คุณค่างานอยู่ในระดับสูง
- คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การรับรู้คุณค่างานอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การรับรู้คุณค่างานอยู่ในระดับต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การรับรู้คุณค่างานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยของภัทรา เผือกพันธ์ (2545) ให้สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวคิดของ Sashkin (1982) ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 2) การตัดสินใจ 3) การแก้ปัญหา 4) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ Sashkin (1982)

2. รวบรวมคำสำคัญตามแนวคิดของ Sashkin (1982) เพื่อนำมากำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ให้สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และปรับปรุงแบบสอบถามลักษณะงานของ ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) มีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเชิงบวกทั้งหมดเป็นมาตรวัดประมาณค่าตามแบบลิเคอร์ท์ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้คำตอบเดียว โดยในแต่ละข้อคำถามมีให้เลือกตอบ

5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด ถึงเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด ข้อคำถามทั้งหมดมีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน

การแปลผลคะแนนรวม การบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการใช้เกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2542: 73) ดังนี้

- คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง การรับรู้ถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูงที่สุด
- คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง การรับรู้ถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง
- คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง การรับรู้ถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลาง
- คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง การรับรู้ถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับต่ำ
- คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง การรับรู้ถึงการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับต่ำที่สุด

แบบสอบถามตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การของเบญจรัตน์ สมเกียรติ (2552) ให้สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวคิดของ Eisenberger et al.(1986) มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษารวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์การตามแนวคิดของ Eisenberger et al.(1986)

2. รวบรวมคำสำคัญตามแนวคิดของ Eisenberger et al.(1986)เพื่อนำมากำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย ให้สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การของเบญจรัตน์ สมเกียรติ (2552) มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเชิงบวกทั้งหมดเป็นมาตรวัดประมาณค่าตามแบบลิเคอร์ท์ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้คำตอบเดียว โดยในแต่ละข้อคำถามมีให้เลือกตอบ 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด ถึงเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด ข้อคำถามทั้งหมดมีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือก ดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน

การแปลผลคะแนนรวม การสนับสนุนจากองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการใช้เกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2542: 73) ดังนี้

- | | |
|-------------------------|--|
| คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 | หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูงสุด |
| คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 | หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูง |
| คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 | หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 | หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับต่ำ |
| คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 | หมายถึง การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับต่ำที่สุด |

แบบสอบถามตอนที่ 5 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Walton (1974) โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามแนวคิดของ Walton (1974)
2. รวบรวมคำสำคัญตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) เพื่อนำมาเขียนคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องและครอบคลุมกับองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคม

6) การรักษาสีทึบส่วนบุคคล 7) ความสมดุลในการดำเนินชีวิต และ8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม นำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จำนวน 30 คน และนำมาหาความเที่ยงของเครื่องมือนำมาแก้ไขอีกครั้ง มีข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ

ข้อคำถามทุกข้อมีลักษณะเชิงบวกทั้งหมดเป็นมาตรวัดประมาณค่าตามแบบลิเคอร์ท์ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้คำตอบเดียว โดยในแต่ละข้อคำถามมีให้เลือกตอบ 5 ระดับ ตั้งแต่เห็นด้วยกับข้อความนี้มากที่สุด ถึงเห็นด้วยกับข้อความนี้น้อยที่สุด ข้อคำถามทั้งหมดมีระดับคะแนนและความหมายของตัวเลือก ดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของพยาบาลประจำการน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน

การแปลผลคะแนนรวม คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ใช้เกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2542: 73) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในดี

คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ตรวจสอบทั้งความตรงของเนื้อหาและความเที่ยงของเครื่องมือ มีขั้นตอนดังนี้

1. การหาความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยผู้วิจัยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ ครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษา และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นผู้วิจัยนำกรอบแนวคิด โครงร่างวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือที่ผ่านการแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ซึ่งมีคุณสมบัติ คือ เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป

มีประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัย และมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับเรื่องที่ถูกวิจัยศึกษา เพื่อพิจารณาความถูกต้องตรงตามขอบเขตของเนื้อหา ประกอบด้วยความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความครอบคลุมของเนื้อหา รวมทั้งขอข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แล้วนำผลการพิจารณามาคำนวณหาค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity Index หรือ CVI) (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2547) โดยกำหนดเกณฑ์ระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อคำถามเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับ 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับคำนิยามเลย

ระดับ 2 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมาก จึงจะสอดคล้องกับคำนิยาม

ระดับ 3 หมายถึง คำถามจำเป็นต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อย จึงจะสอดคล้องกับคำนิยาม

ระดับ 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับคำนิยาม

ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้ คือ .80 (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) ซึ่งได้จากสูตรการคำนวณ คือ

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญทุกคนให้ความเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

จากการคำนวณค่า CVI ของแบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กรและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ค่า CVI รวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.88 แยกเป็นแบบสอบถามลักษณะงานได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.81 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.80 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กรได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.83 และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้ค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.93 ซึ่งค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาที่ยอมรับได้ คือ 0.80 ขึ้นไป (Davis, 1992 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553) แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยนี้มีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาและอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นในระดับ 2 ผู้วิจัยนำคำถามนั้นมาทบทวนเพื่อปรับปรุงเน้นความชัดเจนของภาษามากยิ่งขึ้น สำหรับข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นใน

ระดับ 3 นำมาพิจารณาปรับภาษาเล็กน้อย และสำหรับข้อคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นในระดับ 4 ผู้วิจัยคงข้อคำถามนั้นไว้ โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ ซึ่งสามารถสรุปผลการปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามของแบบสอบถามแต่ละด้าน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีการปรับปรุงเล็กน้อย เรื่องความชัดเจนของภาษา รวมข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงานของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 16 ข้อ แบ่งเป็น 5 ด้าน มีการแก้ไขและปรับปรุง ดังนี้

2.1 ด้านความหลากหลายของงาน

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 4 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 1 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 4 ข้อ

2.2 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 3 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 3 ข้อ

2.3 ด้านความสำคัญของงาน

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 3 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 1 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 3 ข้อ

2.4 ด้านความมีอิสระในการทำงาน

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 3 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 1 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 3 ข้อ

2.5 ด้านการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 3 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 1 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 10 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน มีการแก้ไขและปรับปรุง ดังนี้

3.1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของงาน

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 2 ข้อ
รวมมีข้อคำถามเดิม	จำนวน 2 ข้อ

3.2 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 3 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 1 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 3 ข้อ

3.3 ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 2 ข้อ
รวมมีข้อคำถามเดิม	จำนวน 2 ข้อ

3.4 ด้านการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 3 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 2 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ มีการแก้ไขและปรับปรุง ดังนี้

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 6 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 1 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ มีข้อคำถามทั้งสิ้น 28 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน มีการแก้ไขและปรับปรุง ดังนี้

5.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 4 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 4 ข้อ

5.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 4 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 4 ข้อ

5.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 3 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 3 ข้อ

5.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	
ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 4 ข้อ
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา	จำนวน 1 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 4 ข้อ
5.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม	
ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 4 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 4 ข้อ
5.6 ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล	
ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 3 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 3 ข้อ
5.7 ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต	
ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 3 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 3 ข้อ
5.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม	
ข้อคำถามที่สร้างขึ้น	จำนวน 3 ข้อ
รวมมีข้อคำถาม	จำนวน 3 ข้อ

2. การหาความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เรียบร้อยแล้ว จากนั้นนำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) โดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือจากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เรียนผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ เพื่อขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือวิจัยกับพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างโดยเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป ทุกกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ ผู้วิจัยจัดเตรียมเครื่องมือสำหรับทดลองใช้ (Try out) จำนวน 30 ชุด ซึ่งได้รับกลับคืนครบตามจำนวน 30 ชุด แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความเที่ยง (Reliability) ของการทดลองใช้ (Try out) แบบสอบถามลักษณะงาน
แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การ และ
แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม

แบบสอบถาม	ความเที่ยงของแบบสอบถาม
	กลุ่มทดลองใช้ (n = 30)
แบบสอบถามลักษณะงาน	.89
ความหลากหลายของงาน	.77
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.77
ความสำคัญของงาน	.70
ความมีอิสระในการทำงาน	.84
การได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน	.80
แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม	.96
การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของงาน	.98
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	.90
การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน	.70
การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	.94
แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การ	.91
แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	.93
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.82
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.72
การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	.76
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	.88
การบูรณาการทางสังคม	.83
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล	.82
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	.87
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม	.86
รวมทั้งฉบับ	.97

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่คำนวณโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยที่ยอมรับได้มีค่าเท่ากับ .70 (Nunnally, 1978 อ้างถึงใน บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร, 2553) จากตารางที่ 3 พบว่าค่าความเที่ยงของเครื่องมือที่นำไปทดลองใช้ที่โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ ได้ค่าเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ .97 แบบสอบถามลักษณะงานได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .89 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .96 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .91 และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ .93

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรม จากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ได้แก่ ประธานคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ และประธานคณะกรรมการศูนย์วิจัยและพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ค้นคิดทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยแบบสอบถามทั้งหมดผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทย์ทหารเรือ ในวันที่ 31 ตุลาคม 2559 ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก เมื่อวันที่ 10 มกราคม 2560 และผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการศูนย์วิจัยและพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ค้นคิดทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ในวันที่ 21 มกราคม 2560

2. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัย จากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการแต่ละแห่ง

3. ผู้วิจัยติดต่อธุรการของโรงพยาบาลแต่ละแห่งเพื่อส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลตามสายงาน และรอการอนุมัติให้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ผู้วิจัยลงหมายเลขแบบสอบถามทุกฉบับ จัดทำบัญชีแบบสอบถามเตรียมนำส่งแต่ละโรงพยาบาล เพื่อความสะดวกในการแจกและเก็บแบบสอบถามคืน โดยกำหนดแบบสอบถามเรียงลำดับ ตามจำนวนของแบบสอบถามที่จะนำส่งแต่ละโรงพยาบาล

5. เมื่อได้รับการอนุมัติให้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยติดต่อหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และผู้ประสานงานของแต่ละโรงพยาบาลด้วยตนเอง เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ลักษณะกลุ่มตัวอย่างและขอความร่วมมือในเก็บข้อมูลวิจัย หลังจากนั้นให้ฝ่ายการพยาบาลหรือผู้ประสานงาน การคัดเลือกพยาบาลประจำการที่มีคุณสมบัติและจำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนดในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งชี้แจงวัน เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 ถึงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2559 จำนวนแบบสอบถาม 89 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กรมแพทย์ทหารบก ตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2560 ถึงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560 จำนวนแบบสอบถาม 127 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2560 ถึงวันที่ 22 มีนาคม 2560 จำนวนแบบสอบถาม 117 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 114 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.44

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจำนวน 330 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.21 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล พบว่าทั้ง 330 ฉบับ มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ

8. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างและป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถาม และผู้บริหารโรงพยาบาล โดยผู้วิจัยประสานงานกับผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ให้เป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล แก่ผู้วิจัยและเป็นผู้ช่วยนักวิจัยในการขอความยินยอม โดยชี้แจงรายละเอียดของเอกสารชี้แจงข้อมูล แก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและการลงนามในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันระหว่างผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการเก็บข้อมูล เฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการเท่านั้น กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะหยุดหรือปฏิเสธการ เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ตลอดเวลา โดยการปฏิเสธนี้จะไม่มีผลใดๆต่อกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น กลุ่มตัวอย่างไม่ต้องระบุชื่อ-นามสกุล และการลงนามในหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย ขอความร่วมมือในการปิดผนึกซองเอกสาร ซึ่งแจกคนละซองเป็นของแต่ละบุคคล เพื่อรักษาความลับของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามได้ตามความเป็นจริง หากข้อคำถามใดที่กลุ่มตัวอย่างรู้สึกลำบากใจในการให้ข้อมูล กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิที่จะไม่ตอบ

ข้อความบางข้อได้ ข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับและอยู่ในที่ปลอดภัย เมื่อสิ้นสุดการวิจัยและสรุปผลการวิจัยเป็นรูปเล่มแล้ว จะทำลายแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเสนอเป็นภาพรวมไม่สามารถเชื่อมโยงถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และองค์การใดองค์การหนึ่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย จำแนกตามโดยรวมและรายด้าน

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson, Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีเกณฑ์เปรียบเทียบระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) จากเกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต (2542) ดังนี้

ค่าระหว่าง ± 0.70 ถึง ± 1 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าระหว่าง ± 0.30 ถึง ± 0.69 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าระหว่าง ± 0.29 ถึง 0.00 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ส่วนเครื่องหมาย + หรือ - แสดงถึงลักษณะของความสัมพันธ์ คือ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวกหมายความว่า ตัวแปรทั้งสามมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบหมายความว่า ตัวแปรทั้งสามมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน

4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

จากการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ สามารถเลือกตัวแปรมาวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ได้ทั้งสามตัวแปร

การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) จะให้ค่าสถิติดังนี้ คือ

1. ค่า b หรือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของคะแนนดิบ แสดงปริมาณความสัมพันธ์เชิงสัดส่วนความผันแปรระหว่างตัวแปรอิสระในการอธิบายตัวแปรตาม
2. ค่า Beta หรือค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของคะแนนมาตรฐาน แสดงปริมาณความสัมพันธ์เชิงสัดส่วนความผันแปรของตัวแปรอิสระในการอธิบายตัวแปรตาม
3. ค่า R^2 แสดงสัดส่วนของความผันแปรในตัวแปรตามที่อธิบายด้วยตัวแปรอิสระ
4. การทดสอบความมีนัยสำคัญของสถิติ F (F-test) ซึ่งแสดงในรูปนัยสำคัญทางสถิติเป็นการทดสอบตัวแปรอิสระสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้ดีเพียงใด ในการศึกษาครั้งนี้ กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. ค่า Constant แสดงค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
6. สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 330 คน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 5 - 6)

ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ส่วนที่ 1 ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 7)

ส่วนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 8)

ส่วนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 9)

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 10)

ตอนที่ 3 การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (ตารางที่ 11 - 13)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
(ตารางที่ 5)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้าน (n = 330)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม	4.11	0.60	ดี
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล	3.97	0.65	ดี
การบูรณาการทางสังคม	3.96	0.65	ดี
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.91	0.71	ดี
การพัฒนาศักยภาพของบุคคล	3.72	0.76	ดี
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.47	0.76	ปานกลาง
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต	3.20	0.88	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.65	0.87	ปานกลาง
รวม	3.62	0.53	ดี

จากตารางที่ 5 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ($\bar{X} = 4.11, 3.97, 3.96, 3.91$ และ 3.72 ตามลำดับ) ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47, 3.20$ และ 2.65 ตามลำดับ)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายข้อ (n = 330)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม			
1. อาชีพพยาบาลทหารมีเกียรติเทียบเท่าวิชาชีพอื่นในสังคม	4.19	0.79	ดี
2. หน่วยงานให้ความร่วมมือประสานงานกับองค์กร อื่นๆในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	4.10	0.71	ดี
3. มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและหน่วยงานที่มีส่วน ร่วมในการพัฒนาสนับสนุนสังคม	4.02	0.72	ดี
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล			
4. ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่ง กันและกัน	4.04	0.69	ดี
5. การได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับ มอบหมาย	4.02	0.68	ดี
6. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันแก่ผู้ใต้ บังคับบัญชาทุกคน	3.85	0.82	ดี
การบูรณาการทางสังคม			
7. บุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจตรงกันว่าความ สำเร็จของงานเกิดขึ้นได้เพราะทุกคนร่วมมือร่วมใจ	4.11	0.75	ดี
8. เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่จะ ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาจนลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.99	0.72	ดี
9. บุคลากรในหน่วยงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.98	0.77	ดี
10. หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างบุคลากร ทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานเป็นประจำ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.76	0.85	ดี
11. มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานสะอาดเป็น ระเบียบ	3.93	0.80	ดี

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
12. มีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยในการใช้งาน	3.91	0.79	ดี
13. มีการกำหนดการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน	3.91	0.78	ดี
14. บริเวณสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่อับชื้น มีแสงสว่างเพียงพอและไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน	3.90	0.88	ดี
การพัฒนาศักยภาพของบุคคล			
15. มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.77	ดี
16. มีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อยู่เสมอ	3.83	0.76	ดี
17. ให้ออกสแก่บุคลากรในการลาศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาคนและพัฒนางาน	3.49	1.03	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน			
18. ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.59	0.84	ดี
19. ส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม	3.58	0.90	ดี
20. ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	3.40	0.91	ปานกลาง
21. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม	3.30	0.93	ปานกลาง
ความสมดุลในการดำเนินชีวิต			
22. ใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	3.44	0.94	ปานกลาง

ตารางที่ 6 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
23. สามารถจัดแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.37	0.93	ปานกลาง
24. มีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่างเหมาะสมในแต่ละวัน	2.79	1.10	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม			
25. พอใจในสวัสดิการของทางกลาโหม	2.94	0.94	ปานกลาง
26. อัตราเงินเดือนของข้าราชการกลาโหมที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	2.56	1.04	ปานกลาง
27. ได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	2.55	1.01	ปานกลาง
28. ได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	2.55	0.99	ปานกลาง
รวม	3.62	0.53	สูง

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.62$) และจำแนกตามรายชื่อ ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าอาชีพพยาบาลทหารมีเกียรติเทียบเท่าวิชาชีพอื่นในสังคมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาเป็นหน่วยงานให้ความร่วมมือประสานงานกับองค์การอื่นๆในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสนับสนุนสังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.10$ และ 4.02) ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านการรักษาสีทิสส่วนบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.97$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่าผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาเป็นการได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและผู้บังคับบัญชาให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{X} = 4.02$ และ 3.85) ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านการบูรณาการทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความเข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จของงานเกิดขึ้นได้เพราะทุกคนร่วมมือร่วมใจกันมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาเป็นเมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่จะร่วมมือกันแก้ไขปัญหาจนลุล่วงไปได้ด้วยดีและบุคลากรในหน่วยงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.99$ และ 3.98) ตามลำดับ มีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ระหว่างบุคลากรทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานเป็นประจำ ($\bar{X} = 3.76$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานสะอาดเป็นระเบียบมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.93$) รองลงมาเป็นหน่วยงานมีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยในการใช้งาน ($\bar{X} = 3.91$) และมีการกำหนดการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่อับชื้น มีแสงสว่างเพียงพอและไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน ($\bar{X} = 3.91$ และ 3.90) ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.85$) รองลงมาเป็นหน่วยงานมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.83$) และให้โอกาสแก่บุคลากรในการลาศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาคนและพัฒนางานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.49$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีโอกาสได้รับการเตรียมความรู้และทักษะในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น หน่วยงานส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรมอยู่ในระดับดี ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.59$ และ 3.58) ตามลำดับ ส่วนการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) และเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.44$) รองลงมาเป็นความสามารถในจัดแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.37$) และการมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่างเหมาะสมในแต่ละวันมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 2.79$)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.65$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพอใจในสวัสดิการของทางกลาโหมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 2.94$) รองลงมาเป็นอัตราเงินเดือนของข้าราชการกลาโหมที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.56$) ส่วนได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกันและการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบมีค่าคะแนนเฉลี่ยที่เท่ากัน ($\bar{X} = 2.55$ และ 2.55) ตามลำดับ



ตอนที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์กรกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ส่วนที่ 1 ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้าน (n = 330)

ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความสำคัญของงาน	4.67	0.47	สูง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.39	0.55	สูง
ด้านความหลากหลายของงาน	4.35	0.51	สูง
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	4.21	0.81	สูง
ด้านการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน	4.11	0.69	สูง
รวม	4.35	0.44	สูง

จากตารางที่ 7 พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีการรับรู้คุณค่า
ของลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำคัญของงาน
มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67$) โดยที่ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{x} = 4.39$)
ด้านความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงานและการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย
($\bar{X} = 4.35, 4.21, 4.11$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกเป็นรายด้าน (n = 330)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	\bar{X}	SD	ระดับ
การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน	4.16	0.64	สูง
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน	4.05	0.62	สูง
การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในองค์การ	3.91	0.72	สูง
การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย	3.88	0.69	สูง
รวม	4.00	0.59	สูง

จากตารางที่ 8 พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีการรับรู้ถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมอยู่ในระดับสูงค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$) ส่วนการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในองค์การและการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91, 3.88$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 330)

การสนับสนุนจากองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
1. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.99	0.78	สูง
2. หน่วยงานให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าในการทำงาน	3.82	0.77	สูง
3. หน่วยงานพร้อมที่จะดูแลช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา	3.80	0.89	สูง
4. หน่วยงานจัดระบบให้มีการสนับสนุนบุคลากรที่เป็นแบบอย่าง	3.72	0.92	สูง
5. หน่วยงานมีการจัดระบบรับคำร้องเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ	3.61	0.92	สูง
6. หน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจในงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.60	0.94	สูง
รวม	3.76	0.73	สูง

จากตารางที่ 9 พบว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าพยาบาลประจำการรับรู้ที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาเป็นการรับรู้ที่หน่วยงานให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$) หน่วยงานพร้อมที่จะดูแลช่วยเหลือท่านเมื่อมีปัญหา ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.80$) หน่วยงานจัดระบบให้มีการสนับสนุนบุคลากรที่เป็นแบบอย่างค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.72$) หน่วยงานมีการจัดระบบรับคำร้องเมื่อมีต้องการความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ และมีการสำรวจความพึงพอใจในงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.61$ และ 3.60) ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์การกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการ
สนับสนุนจากองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 330)

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์(r)	p-value	ระดับ
ลักษณะงาน	.51	.000	ปานกลาง
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	.68	.000	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์การ	.72	.000	สูง

จากตารางที่ 10 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 โดยที่ลักษณะงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง (r = .51 และ .68 ตามลำดับ) ส่วนการสนับสนุนจากองค์การมี
ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง (r = .72)

ตอนที่ 3 การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานขอ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตัวแปรพยากรณ์	(1)	(2)	(3)	(4)
ลักษณะงาน (1)	-			
การบริหารแบบมีส่วนร่วม (2)	.624**	-		
การสนับสนุนองค์การ (3)	.478**	.676**	-	
คุณภาพชีวิตการทำงาน (4)	.511**	.680**	.720**	-

** $p < .01$

จากตารางที่ 11 พบว่าเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมพบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .511$) การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .680$) และการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .720$)

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 330)

ลำดับขั้นพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p-value
1. การสนับสนุนจากองค์การ	.720	.519	.519	353.410	.000
2. การสนับสนุนจากองค์การ และ การบริหารแบบมีส่วนร่วม	.766	.587	.068	232.396	.000
3. การสนับสนุนจากองค์การ การ บริหารแบบมีส่วนร่วม และ ลักษณะงาน	.770	.593	.006	158.278	.000

จากตารางที่ 12 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 3 คือการสนับสนุนจากองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและลักษณะงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ดังนี้

ลำดับขั้นที่ 1 การสนับสนุนจากองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 51.9 ($R^2 = .519$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ลำดับขั้นที่ 2 การสนับสนุนจากองค์การและการบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 58.7 ($R^2 = .587$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.8 (R^2 change = .068) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นที่ 3 การสนับสนุนจากองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วมและลักษณะงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 59.3 ($R^2 = .593$) โดยที่ลักษณะงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.6 (R^2 change = .006)

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 330)

ตัวพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p-value
การสนับสนุนจากองค์กร	.344	.035	.470	9.755	.000
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	.272	.049	.300	5.540	.000
ลักษณะงาน	.118	.054	.099	2.176	.030
Constant	.726	.186		3.910	.000
R = .770 R ² = .593 SE _{est} = .342					
F = 158.278 p-value = .000					

จากตารางที่ 13 พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสูงสุดในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ (Beta = .470) รองลงมาคือการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Beta = .300) และลักษณะงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่ำสุด (Beta = .099) โดยตัวพยากรณ์ทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .770 และมีค่าอำนาจพยากรณ์ (R²) เท่ากับ .593 แสดงว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถรวมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้ร้อยละ 59.3 โดยสามารถสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\begin{aligned} \text{คุณภาพชีวิตการทำงาน} = & .726 + .344 \text{ การสนับสนุนจากองค์กร} \\ & + .272 \text{ การบริหารแบบมีส่วนร่วม} + .118 \text{ ลักษณะงาน} \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\begin{aligned} \text{คุณภาพชีวิตการทำงาน} = & .470 \text{ การสนับสนุนจากองค์กร} \\ & + .300 \text{ การบริหารแบบมีส่วนร่วม} + .099 \text{ ลักษณะงาน} \end{aligned}$$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือ

1. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. ตัวแปรพยากรณ์ ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กรสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทหน่วยงาน เป็นคำตอบมีให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง รวมข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ความมีเอกลักษณ์ของงาน 2) หลากหลายของการใช้ทักษะ 3) ความสำคัญ 4) ความมีอิสระ และ 5) การได้รับรู้ผลของการปฏิบัติงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้การประเมินค่าของลิเคิร์ต (Likert scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 2) การตัดสินใจ 3) การแก้ปัญหา 4) การเปลี่ยนแปลงในองค์กร มีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้การประเมินค่าของลิเคอร์ท (Likert scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้การประเมินค่าของลิเคอร์ท (Likert scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยใช้การประเมินค่าของลิเคอร์ท (Likert scale) 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ด้านความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจพิจารณาความถูกต้องและขอบเขตเนื้อหา ความครอบคลุม ความชัดเจน ความสอดคล้องและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ใน 5 ท่าน หลังจากนั้นได้นำไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งโรงพยาบาลที่ไม่ได้รับการสุ่มเป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์รายข้อ และหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficiency) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมและแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การ เท่ากับ .93, .89, .96 และ .91 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยยื่นหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทั้ง 3 แห่ง และประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง แจ้งวัตถุประสงค์ กลุ่มตัวอย่างและกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลภายหลังได้รับอนุมัติการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากแต่ละโรงพยาบาลเรียบร้อยแล้ว โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทย์ทหารเรือ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2559 ถึงวันที่ 18 พฤศจิกายน 2559 จำนวนแบบสอบถาม 89 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 89 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กรมแพทย์ทหารบก ตั้งแต่วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2560 ถึงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560 จำนวนแบบสอบถาม 127 ฉบับ

ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2560 ถึงวันที่ 22 มีนาคม 2560 จำนวนแบบสอบถาม 117 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืนจำนวน 114 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.44

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย จำแนกตามโดยรวมและรายด้าน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson, Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับดี
2. ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .51, .68, \text{ และ } .72$) ตามลำดับ
3. ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ มีความสำคัญตามลำดับดังนี้ การสนับสนุนจากองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ลักษณะงานสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 59.3 ($R^2 = .593$)

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คุณภาพชีวิตการทำงาน} &= .726 + .344 \text{ การสนับสนุนจากองค์การ} \\ &+ .272 \text{ การบริหารแบบมีส่วนร่วม} + .118 \text{ ลักษณะงาน} \end{aligned}$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{คุณภาพชีวิตการทำงาน} &= .470 \text{ การสนับสนุนจากองค์การ} \\ &+ .300 \text{ การบริหารแบบมีส่วนร่วม} + .099 \text{ ลักษณะงาน} \end{aligned}$$

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ สามารถอภิปรายผลแยกตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อยู่ในระดับดี (\bar{X} = 3.62) เนื่องมาจากการที่พยาบาลประจำการมีความคิดเห็นต่องานที่ทำว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ ได้รับโอกาสการพัฒนาศักยภาพของบุคคล สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณภาพการทำงานตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตทั้งด้านร่างกาย และจิตใจของตนเองได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานอย่างมีความสุข โดยที่งานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ Gifford, Zammuto, Goodman and Hill, K.S. (2002) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคคลนั้นๆ เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ยอมทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ และสอดคล้องกับ Delamotte and Takezawa (1984) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลนั้นๆ ให้มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมถึงการที่องค์การได้ตอบสนองความต้องการของบุคคลในเรื่องความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้หน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบในงานด้านการดูแลรักษาพยาบาลที่ องค์การของตนได้ดำเนินการและกระทำอยู่เพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน และมีการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญของงาน มีความภาคภูมิใจ ในวิชาชีพและอาชีพของตน (ศิริอร ชันธหัตถ์, 2532: 25) อาชีพพยาบาลทหารมีเกียรติเทียบเท่าวิชาชีพอื่น ในสังคม อีกทั้งหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาสนับสนุนสังคม เพราะความรับผิดชอบต่อสังคมจะมี ผลทำให้สังคมยอมรับในองค์การของตน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรวดี ตั้งมั่น (2555) ที่ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ใน ระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี แดบสูงเนิน (2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานคุณภาพ การให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ ทางสังคมอยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการที่ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน การได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสอย่างเท่าเทียม แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ซึ่งตามแนวคิดของ Walton (1974) ได้กล่าวไว้ว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ลักษณะงานต้องตั้งอยู่บนฐานของความยุติธรรม วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิด การเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่ แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีความเสมอภาค การมีสิทธิไม่ให้ข้อมูลที่เป็นเรื่อง ส่วนตัวหรือเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานแก่ผู้บังคับบัญชา และมีการปกครองด้วยกฎระเบียบซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ ศรีจรีต (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ รินดา กภาพนตร (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มีระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่าพยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณคลากรในหน่วยงานทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี มีความเข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จของงานเกิดขึ้นได้เพราะทุกคนร่วมมือร่วมใจ เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานจะร่วมมือกันแก้ไขปัญหาคล่องไปด้วยดี การมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วย รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน ได้รับความร่วมมือ ไว้วางใจ และการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมให้คุณบุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมา และมีความจริงใจต่อกัน ไม่มีแบ่งพวก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อิศราภรณ์ รัตนคช (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของคุณบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง และเนื่องจากปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันเป็นด้านที่สร้างกำลังใจและความสบายใจในการทำงานให้กับบุคลากรในงานได้ และเมื่อเกิดปัญหาหรือมีความไม่สบายใจจะได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานจนสามารถแก้ปัญหาได้ บุคลากรจะรู้สึกที่อยากทำงานต่อไป พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับงาน

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่าพยาบาลประจำการรับรู้ถึงการที่หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานสะอาด เป็นระเบียบ บริเวณสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่อับชื้น มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่เสียงดัง รบกวนเวลาทำงาน และมีการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงาน มีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยในการใช้งาน นอกจากนี้หน่วยงานจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี ส่งเสริมการทดสอบสมรรถภาพประจำปี มีการจัดระบบการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคอย่างมีประสิทธิภาพ และจัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงถึงความสะอาดสบาย และถูกสุขลักษณะในการทำงาน จึงทำให้พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรวดี ตั้งมั่น (2555) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ จิรนนท์ ศรีจรีต (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ ด้านสถานที่ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง

1.5 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการที่ผู้บริหารในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทุกแห่งต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขีดสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้การสนับสนุนทั้งด้านเวลา งบประมาณ และโอกาสอย่างเหมาะสมแก่บุคลากรพยาบาล ให้ได้รับการฝึกอบรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนให้พยาบาลประจำการได้มีการลาศึกษาต่อเนื่องเพื่อพัฒนาด้านคุณวุฒิ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินา เมืองแสน (2555) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พบว่าพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรพันธ์ ศรีจรีด (2554) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอยู่ในระดับสูง

1.6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการได้รับการเตรียมความรู้และทักษะในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรมอยู่ในระดับดี ส่วนการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกันอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานของทหารจะมีการปรับเลื่อนขั้นยศตามลำดับ และเมื่อขั้นยศสูงขึ้นจะมีอัตราน้อยลง โอกาสที่พยาบาลประจำการจะได้ปรับเลื่อนขั้นยศจะไม่ทั่วถึง ซึ่งต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกระทรวงกลาโหมทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่าการเลื่อนขั้นยศเป็นไปได้ช้า ตลอดจนเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันในวิชาชีพอื่น จึงทำให้รู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานช้ากว่า ดังนั้นพยาบาลประจำการจึงรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2545) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ จีรวดี ตั้งมั่น (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ความสามารถจัดแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัว และส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งการรับรู้ถึงการมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่างเหมาะสมในแต่ละวัน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพงานในปัจจุบันเน้นที่คุณภาพงานบริการที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก และโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมต่างมีนโยบายในการพัฒนาด้านคุณภาพ และมีการนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในโรงพยาบาล เพื่อให้ได้มาซึ่งการรับรองคุณภาพ จึงทำให้พยาบาลประจำการซึ่งเป็นบุคลากรหลักในโรงพยาบาลต้องมีภาระงานเพิ่มขึ้นทั้งงานด้านบริหาร และด้านวิชาการ ทำให้ไม่สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมกับการใช้เวลาส่วนตัว เวลาพักผ่อน เวลาสำหรับครอบครัว และอาจทำให้พยาบาลเกิดความเครียด และเหนื่อยล้าจากการทำงานมากขึ้นได้ ซึ่งตามแนวคิดของ Walton (1974) กล่าวไว้ว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคล ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการทำงาน การดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับการพักผ่อน ดังที่ บุญแสง ธีระภกร (2533) กล่าวไว้ว่าการทำงานในองค์กรเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้สิ่งใดมารบกวน นอกจากทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นส่วนตัว หรือทำกิจกรรมนันทนาการ ดังนั้นจากสภาพการณ์และภาระงานในปัจจุบัน จึงอาจทำให้พยาบาลประจำการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้ถึงความพอใจในสวัสดิการของทางกลาโหม อัตราเงินเดือนของข้าราชการกลาโหมที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน และได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด (\bar{X} = 2.65) อธิบายได้ว่า ปัจจุบันพยาบาลประจำการ มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น มีภาระงานหนักและซับซ้อนมากขึ้น ต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์จึงทำให้ต้องมีความละเอียดและรอบคอบอย่างสูงในการทำงาน อีกทั้งบทบาทของพยาบาลในปัจจุบัน ที่ไม่ได้มีแต่การรักษาพยาบาล ต้องมีบทบาทในการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพของประชาชน มีการวางแผนเตรียมความพร้อมรองรับและเผชิญกับสภาพปัญหาที่จะช่วยให้สามารถรับมือกับความเสี่ยงและภัยคุกคามด้านสุขภาพที่จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้พยาบาลประจำการมองว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับมีความไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เนื่องจากค่าตอบแทนหรือเงินเดือน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทุกคนมุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอตามสถานะทางสังคมแต่

ละบุคคลเพราะค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจของบุคคลได้ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนที่มีความค่าหนึ่งในสังคม ที่สามารถทำสิ่งใดๆ ให้ผู้อื่นยอมรับ ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือคุณภาพด้อยลง หากผลประโยชน์ตอบแทนมีความเหมาะสม ผลงานจะออกมามีคุณภาพทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี (พยอม วงศ์สารศรี, 2534) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรา เผือกพันธ์ (2545) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรวดี ตั้งมั่น (2555) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 สามารถอธิบายผลได้ว่าพยาบาลประจำการรับรู้ถึงงานที่ทำมีความค่าและองค์การมีการออกแบบงานที่น่าสนใจ งานที่มีความสำคัญและมีความหมายต่อการประสบความสำเร็จขององค์การ ส่วนงานที่มีความท้าทายจะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความตึงเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับ Herberg, Mausner and Syndeman (1993) ที่กล่าวว่าลักษณะงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยลักษณะของงานนั้นต้องเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่ทำทลายให้ต้องลงมือทำ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภนิจ ธรรมวงศ์ (2548) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์

ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2552) ที่ทำการศึกษาปัจจัยพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการที่มีโอกาสเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ หลากหลายเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยแต่ละโรค ในการปฏิบัติงานทุกครั้งต้องมีความรอบคอบและระมัดระวังเป็นพิเศษและต้องอาศัยการทำงานร่วมกันกับสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้ได้ผลงานที่ทำให้เกิดความปลอดภัยกับผู้รับบริการและงานมีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ที่กล่าวว่างานจะมีคุณค่าอย่างแท้จริงนั้น ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจและรับรู้งานที่ปฏิบัติ จึงจะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานและสามารถเพิ่มประสิทธิผลของงานได้

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการศึกษาพบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 สามารถอภิปรายผลได้ว่าการที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมกับการบริหารงาน จะเป็นตัวส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นความรู้สึกในทางบวก ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับศึกษาของ Moss and Rowles (1997) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลและรูปแบบการบริหาร พบว่าความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลจะมากขึ้นเมื่อรูปแบบการบริหารเป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม จากผลการศึกษา สามารถอธิบายได้ว่าองค์การพยาบาลได้นำหลักการบริหารบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในงานมากขึ้นมาใช้ในองค์การพยาบาล โดยองค์การสนับสนุนพยาบาลให้มีโอกาสในการสร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมต่างๆ การมีส่วนร่วมในงานจะส่งผลให้พยาบาลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หากบุคลากรมีส่วนร่วมในงานสูง ก็จะทุ่มเททั้งเวลา กำลังกาย กำลังใจในการทำงาน และมองว่างานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อชีวิต (Robbins, 1998) การมีส่วนร่วมในงานส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ที่ทำการศึกษาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วม ในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง พบว่าการมีส่วนร่วม

ร่วมในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรนี้ขึ้นอยู่กับโอกาสของผู้บริหารหรือรูปแบบการบริหารของผู้บริหารซึ่งควรเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ดังที่ Cummings and Worley (2001) กล่าวว่าไว้ว่าการเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงาน การตัดสินใจและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิต การมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นความพึงพอใจของบุคคล ผู้ปฏิบัติงาน จะรู้สึกภาคภูมิใจในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์การ ผลที่ตามมาคือบุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงขึ้น รู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ Marchington (1992) ที่กล่าวว่าการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยถ้าการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรสูงจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริกุล จันทุม (2543) ที่ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของอรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ พบว่า การมีส่วนร่วมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ปัจจุบันการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลที่มุ่งสู่การรับรองคุณภาพทำให้เกิดการร่วมพัฒนางานและทีมการพยาบาลของตน พยาบาลประจำการเข้ามามีส่วนร่วมตัดสินใจ และแก้ปัญหาซึ่งการปฏิบัติเช่นนี้เป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารทางการพยาบาลเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในงานมากขึ้น ทำให้ตอบสนองความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ การมีกิจกรรมร่วมกันทำให้เกิดเข้าใจซึ่งกันและกันมองเห็นความสำเร็จของงานร่วมกัน จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการดีขึ้นด้วย

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนจากองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ผลการศึกษาพบว่าการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 สามารถอภิปรายผลได้ว่าพยาบาลประจำการรับรู้ว่าการให้ความสำคัญและมีระบบการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม เมื่อพยาบาลรับรู้การสนับสนุนดังกล่าวจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ดีต่อหน้าที่และตอบสนององค์การด้วยการปฏิบัติงานตามบทบาทอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger, R. et.al (2001) ที่กล่าวว่าเมื่อฝ่ายหนึ่งให้ความช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่ง ฝ่ายที่ทำนั้นทำลงไปด้วยความเชื่อที่ว่าฝ่ายรับจะตอบแทนกลับ โดยเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานถึงการตอบแทนที่เป็นการสนับสนุนจากองค์การ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้ปฏิบัติงานและองค์การ ซึ่งถือเป็นความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนทางสังคม นั่นคือ

เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่องค์กรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความเป็นอยู่ ทรัพยากรที่ใช้ในการดำรงชีพ การดูแลสุขภาพประจำปี และสิ่งที่ทำให้ตนมีความพึงพอใจ เช่น การมอบหมายให้มีการทำงานที่เหมาะสมกับตน และมีโอกาสก้าวหน้าในงาน และการช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา โดยมีบรรทัดฐานของการตอบแทนการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความซื่อสัตย์ ความชื่นชอบการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและความพยายามในการทำงาน ซึ่งการสนับสนุนจากองค์กรมีพื้นฐานมาจากความคาดหวังของผู้ปฏิบัติ ที่พัฒนามาจากการแลกเปลี่ยนทางสังคมเป็นการกระทำซึ่งเป็นผลต่อเนื่องจากการตอบสนอง ดังนั้นการสนับสนุนจากองค์กรส่งผลให้เกิดแรงจูงใจหรือความรู้สึกพึงพอใจ และผู้ปฏิบัติงานตอบแทนองค์กรด้วยความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจรัตน์ สมเกียรติ (2552) ที่ทำการศึกษาปัจจัยพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ พบว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

3. ศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มขึ้นขั้นตอนตัวแปรเป็นขั้นตอนในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กร โดยพยากรณ์ได้เท่ากับ .593 ($R^2 = .593$) นั่นคือ ตัวแปร 3 ตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 59.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 อธิบายได้ว่าการที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการได้รับสนับสนุนจากองค์กร จะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 51.9 เมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 6.8 และเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์คือ ลักษณะงานสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.6 กล่าวได้ว่าการที่พยาบาลประจำการมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรสูง จะทำให้พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อการรับรู้ของพยาบาลประจำการรู้สึกว่าคุณเองได้รับการยอมรับ เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีโอกาสทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และสังคมอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความรู้สึกพึงพอใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์และพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่องานและองค์กร ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการ

เปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปรารถนา เพราะผู้ปฏิบัติงานจะมีอิสระในงาน ในการตัดสินใจ ทำให้มีความทุ่มเทในงาน เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ ซึ่งส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากขึ้น และการที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงลักษณะงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการ ซึ่งมีโอกาสเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลประจำการจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่หลากหลายเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยในแต่ละโรค ในการปฏิบัติงานทุกครั้งต้องมีความรอบคอบและระมัดระวังเป็นพิเศษ และต้องอาศัยการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้ผลงานที่ทำให้เกิดความปลอดภัยกับผู้รับบริการและงานมีคุณภาพมากขึ้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความต้องการทุ่มเทและพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นเมื่อพยาบาลประจำการรับรู้ได้ถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติในระดับสูง จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการดีขึ้นได้

ข้อเสนอแนะผลการวิจัย

จากวิจัยครั้งนี้พบว่า ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรมีผลต่อการเพิ่มขึ้นของคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลประจำการมากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลจึงควรส่งเสริมและสนับสนุนพยาบาลประจำการดังนี้

1. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่
2. ควรแสดงให้บุคลากรเห็นว่างานที่ทำมีความสำคัญ และเห็นคุณค่าในการทำงาน
3. ควรจัดระบบให้มีการสนับสนุนบุคลากรที่เป็นแบบอย่าง
4. ควรมีการจัดระบบรับคำร้องเพื่อดูแลช่วยเหลือบุคลากรเมื่อมีปัญหาหรือต้องการความช่วยเหลือในกรณีพิเศษ
5. มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและนำผลการสำรวจมาใช้ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยนี้พบว่า ตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษาสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 59.3 แสดงว่า ยังคงมีตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์ ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้อีก จึงควรทำการศึกษาค่าตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กองนักเรียนนายร้อยรักษาพระองค์. (2555). **คุณลักษณะทหาร**. นครนายก : โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า.
- กองวิทยาการ กรมแพทยทหารบก. (2559). **รายงานแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของ กรมแพทยทหารบก ปีงบประมาณ 2559**. (อัดสำเนา).
- กองวิทยาการ กรมแพทยทหารเรือ. (2559). **รายงานผลการจัดทำลักษณะสำคัญขององค์การของ กรมแพทยทหารเรือ ปีงบประมาณ 2559**. กรุงเทพฯ: กรมแพทยทหารเรือ.
- กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ กรมแพทยทหารอากาศ. (2551). **แผนยุทธศาสตร์ กรมแพทยทหารอากาศ 2551-2554**. กรุงเทพฯ: กรมแพทยทหารอากาศ.
- กฤษดา แสงดีและคณะ. (2553). **รายงานสรุปโครงการศึกษาติดตามสุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย**. นนทบุรี: สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระดับประเทศ กระทรวงสาธารณสุข.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล. (2541). **วิชาชีพการพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย**. สารสภากาพยาบาล.13 (1): 1-7.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทรุ่งเรืองรัตน์พรินติ้ง จำกัด.
- ชนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทร์พา ทัดภูธร. (2543). **การศึกษาอิทธิพลของการสนับสนุนจากองค์การ และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า-ลูกน้องตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีผลต่อการตอบสนองของลูกจ้าง: กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ประจำการโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิรนนท์ ศรีจิริต. (2554). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ขนาดใหญ่**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิรวดี ตั้งมั่น. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- จินตนา นาคพิน. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญขวัญ เส็นสด. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย การสนับสนุนจากองค์การกับประสิทธิผลของทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาว์ โรจนแสง. (2546). **จิตวิทยากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมธิราช.
- เดือนใจ เจริญบุตร. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างความอดทนระหว่างความคลุมเครือ การจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือของหัวหน้าหอผู้ป่วย และประสิทธิผลของทีมการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองศรี กำพู ณ อุษยา. (2532). **การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนาศ นุญทอง. (2533). **พยาบาลกับการพัฒนาบุคลากรภาพ**. ใน เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล หน่วยที่ 1-5. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิสูจน์อักษร.
- ชนพร แยมสุดา, กิติมา อรุณรัตน์โนภาส, สินีสุข ศิริวงศ์, วรณพร หล้าวรรณะ. (2556). **ความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร กรมแพทย์ทหารเรือ**. *วารสารแพทยสารทหารอากาศ*. 59 (2) (พฤษภาคม-สิงหาคม) : 14-21.
- ชนพร แยมสุดา, สุภาพร ศรีวัชรกุล และ เกษินี เอกศาสตรา. (2555). **การจัดอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลตามต้องการการพยาบาลของผู้ป่วยใน : โรงพยาบาลในสังกัดกรมแพทย์ทหารเรือ**. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 13 (3) (กันยายน-ธันวาคม) : 72-80.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2535). **โครงสร้างคุณภาพใน ทศพร ศิริสัมมาพันธ์ (บรรณาธิการ)**. *เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตดา มุขเจริญ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิตยา สง่าวงศ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้าง การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2550). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2550). **ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. (2553). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: ยูเออนด์ไอ อินเทอร์เน็ตมีเดีย จำกัด. พิมพ์ครั้งที่ 5.

บุญเยี่ยม สาริมาณ. (2536). **ทหารอาชีพ.** สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง วิทยาลัยพยาบาลทัพบก.

เบญจรัตน์ สมเกียรติ. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ การสนับสนุนจากองค์การ กับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เบญจรัตน์ สมเกียรติ. (2552). ปัจจัยพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ. **วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์.** 29 (1) (มกราคม-เมษายน): 45-61.

ประคอง กรรณสูต. (2538). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภาพร นิกรเพสย์. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประภัสสร ฉันทศรีธการ. (2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์. **วารสารประชากรศาสตร์.** 19 (1) (มีนาคม): 55-65.

เปรมจิตร คล้ายเพ็ชร. (2548). **การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันขององค์การและความตั้งใจลาออก.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา.** ภาคนิพนธ์ปริญญา

- พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
 พยอม วงศ์สารศรี. (2534). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: พรานนก
 การพิมพ์.
- พนิชา บุตรปัญญา. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างอันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
 สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิบปลิง ใจคอดี. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การกับ
 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสาร
 พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 22 (1-3) (มกราคม- ธันวาคม): 40- 52.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2530). วิทยาการพยาบาลในทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลง. **เอกสารการประชุม
 พยาบาลแห่งชาติครั้งที่ 8**. กรุงเทพมหานคร: สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย.
- พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. (2535). ความคาดหวังหลังปรับระบบราชการ. **วารสารข้าราชการ**. 37 (2) (มีนาคม-
 เมษายน): 27-36.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. (2542). **การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสู่โรงพยาบาลคุณภาพ**. ชมรมพยาบาล
 โรคหัวใจและทรวงอกแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร.
- เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. (2548). **การจัดการทางการพยาบาลสู่การเรียนรู้**. กรุงเทพมหานคร: สุขุมการพิมพ์
- ภาวนา ประดิษฐ์. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในงาน ความคาดหวังในบทบาท บริบทการ
 สนับสนุนกับการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยตามการรับรู้ของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลรัฐ
 กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต
 วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรา เมือกพันธ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม
 ของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน
 โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
 พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มลฤทัย แก้วกิริยา. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กร กับความ
 เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
 เอกชน กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
 บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รินดา กาฬเนตร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า**.
 วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหิดล.

- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานความผูกพันต่อองค์การการเสริมสร้างพลัง ใน งานคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาควิชาจิตวิทยาคณะศิลป ศาสตร์,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาวรรณ บุญมั่ง. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฝ่าฟันอุปสรรค ลักษณะ งาน ความขัดแย้งระหว่างงานกับครอบครัว กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิสันติ สระศรีตา. (2553). จรรยาบรรณทหาร. **นิตยสารยุทธโกษา.** 118(2): 13.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานธรรมศาสตร์.
- สภาการพยาบาล. (2548). **มาตรฐานบริการการพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับปฐมภูมิ.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http:// www.tnc.or.th/parliament-2-list.html?page=2](http://www.tnc.or.th/parliament-2-list.html?page=2).
- สภาการพยาบาล. (2548). **มาตรฐานบริการการพยาบาลและผดุงครรภ์ระดับทุติยภูมิและตติยภูมิ.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http:// www.tnc.or.th/files/2010/act_of_parliament-368/14975.pdf](http://www.tnc.or.th/files/2010/act_of_parliament-368/14975.pdf).
- เสนาะ ดิเญาร์. (2531). **การบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ราชการพลเรือน: ประสบการณ์จากส่วนราชการนำร่อง.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **HR Scorecard การประเมินระบบบริหารทรัพยากร บุคคล.** กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ศิริกุล จันทุม. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหาร แบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริญา คงอยู่. (2557). **การวิเคราะห์อภิมานปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิรินา เมืองแสน. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา เอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ จรรย์พร ให้อายอง. (2556).

- คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข.** พิมพ์ครั้งที่1: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
ศิริอร ชันธหัตถ์. (2532). **องค์การและการจัดการองค์การ.**กรุงเทพมหานคร: อักษรการพิมพ์.
ศุภนิจ ธรรมวงศ์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน
กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน
บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ศูนย์เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- อิสราภรณ์ รัตนคช. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน
กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขล
นครินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.**
- อุษา แก้วอำภา. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศการสื่อสารขององค์การ การเพิ่ม
คุณค่าในงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุ
และฉุกเฉินโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- เอื้ออารี เฟ็ชรสุวรรณ. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหิดล.**

ภาษาอังกฤษ

- Aiken, L. H. and Patrician, P. A. (2000). Measuring organizational traits of hospital: The revised nursing work index. **Nursing Research.** 49 (3) : 146-153.
- Australian Institute of Management. (1991). **An introduction to participative management: Guildelines for Australian manager.** Victoria: Capital.
- Benner, P. (1984). **From novice to expert.** Menlo Park: Addison-Wesley.
- Bowin, R. B. and Harvey, D. (2001). **Human resource management: An experiential approach.** 2nd ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Brooks, B. A. and Anderson, M. A. (2005). Defining quality of nursing work life. **Nursing Economic.** 23 (6): 319-329.

- Davis, K. (1981). **Human behavior at work: Organization behavior**. New York: McGraw-Hill Book.
- Davis, L. E. and Taylor. (1979). **Enhancing the quality of work life: Development in the United States**. International Labour Review. 116 (4): 53.
- Delamotte, Y. and Takezawa, S. (1984). **Quality of work life in International perspective**. Switzerland: International Organization.
- Efraty, D. and Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of work life on employee behavioral response. **Social International Research**. 22 (1): 31-47.
- Eisenberger, R. et al. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**. 71 (3): 500-507.
- Eisenberger, R. et al. (2001). Reciprocation of perceived organization support. **Journal of Applied Psychology**. 86 (1): 42-51.
- European Foundation for the Improvement of Living Condition. (2002). **(EWON) New Work Organization, Working Conditions and Quality of Work: Towards the Flexible Firm?** [Online] European Foundation for the the Improvement of Living Condition. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: Ireland. www. Eurofound.eu.int.
- Feldman, R. S. (1998). **Social psychology**. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Guy, R. (1977). **Why study working condition via Job satisfaction?**. International Labour Review. 3(May-June): 115.
- Hackett, J. L., Sasser, W.E., Jr., L. A. and Schlesinger. (1997). **The service profit chain**. New York : The Free Press.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). **Work redesign**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. B. (1993). **The motivation to work**. New Brunswick: Transaction.
- Holley, W. and Kenneth, M. (1983). **Personel management**. New York: CBS College Publishings.
- Hsu, M. Y. and Kernohan, G. (2006). Dimension of hospital nurse's quality of working life. **Journal of Advanced Nursing**. 54 (1): 120-131.
- Huse, E. F. and Cumming, T. G. (1985). **Organization development and change**. 3rd ed. Minnesota: West Publishing.

- Kannedy, M. A. (1997). **Developing measures of intra-team support and organizational support of team.** Master Thesis, Management Studies. Ontario: Graduate School, Carleton University Ottawa.
- Kast, F. E. and Rosenzweig, J. E. (1985). **Organization and management: A system and contingent approach.** 4th ed. New York: McGraw-Hill.
- Kerce, E. W. and Kewley, S. B. (1993). Quality of life survey: Method and benefits. **Improving organizational surveys new direction method and applications.** London: SAGE.
- LaMastro, V. (2002). Commitment and perceived organization support. **Journal of Occupational Psychology.** [online]. 2015. Available from : <http://www.nationalforum.com/13lama-1.html>. [2015, May 21]
- Levi, D. (2001). **Group dynamics for team.** California: Sage Publications.
- Lewin, D. (1981). Collective bargaining and the quality of work life. **Organizational Dynamics.** 10 (2): 37-53.
- Likert, R. (1961). **New patterns of management.** New York: McGraw-Hill.
- Linda, M. H. et al. (2005). **Quality Work Environment for Nurse and Patient Safety.** Sudbury, MA: Jones and Barlett Publications.
- Lui, W. (2004). **Received organizational support: Linking human resource management practices with important work outcomes.** Dissertation, Ph.D.(Management and Organization). Maryland: Graduate School, University of Maryland. Photocopied.
- Milkovich, G. T. and Boudreau, J. W. (1991). **Human Resource Management.** U.S.A: Richard Dirking.
- Moss, R. and Rowles, C.J. (1997). Staff nurse job satisfaction and management style. **Nursing Management.** 28 (1): 32-34.
- Nabi, R. G. (1999). Investigation into the differential profile of predictor of objective and subjective Career success. **Career Development International.** 4 (4): 212-224.
- Newstrom, J. W. (1997). **behavior: Human behavior at work.** New York: McGraw-Hill.

- Ramesh, N. et.al. (2013). A study on quality of work life among nurses in a medical college hospital in Bangalore. **National Journal of Community Medicine.** 4 (3) : 471-474.
- Rao, V. R. (1992). **Better quality of work life through productivity.** Asian productivity organization. Hong Kong: Nordica International.
- Rhoades, L., Eisenberger, R. and Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organization Support. **Journal of Applied Psychology.** 86: 825-836.
- Rhoades, L. and Eisenberger, R. (2002). Perceived organization support: A review of the literature. **Journal of Applied Psychology.** 87: 698-714.
- Robbins, S. P. (1998). **Organization behavior.** 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Sashkin, M. (1982). **A manager's guide to participative management.** New York: AMA Membership Publication Division.
- Schermerhorn, J. R. (1996). **Management and organization behavior .** Singapore: John Wiley and Sons.
- Swansburg, C. (1996). **Nursing staff development.** Boston: Jones and Bartlett.
- Van Laar, D. J., Edwards, J.A. and Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for Healthcare Workers. **journal of Advanced nursing.** 60(3): 325-333.
- Walton, R. E. (1974). Improveing the quality of work life. **Harvard Business Review.** 52 (3): 12-16.
- Wayne, S. J., Tetrick, L. E., Shore, L. M. and Bommer, W. H. (2002). The Role of Fair Treatment and Rewards in Perception of Organization Support and Leader-Member Exchange. **Journal of Applied Psychology.** 87(3): 590-598.
- Werther, W. B. and Davis, K. (1982). **Personal management and human resource.** Tokyo: McGraw-Hill.
- Whitley, M. P. and Putzier, D. (1994). Measuring nurse's satisfaction with the quality of their work and work environment. **Journal of Nursing Care Quality.** 8(3): 43-51.



ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. นาวาเอกหญิง ดร.ธนพร แยมสุดา	ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการกองวิทยาการ ศูนย์วิทยาการกรมแพทยทหารเรือ
2. พันเอกหญิง ศิริพร พูนชัย	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
3. พันตำรวจโทหญิง เบญจรัตน์ สมเกียรติ	ตำแหน่ง พยาบาล (สบ3) กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา โรงพยาบาลตำรวจ
4. นาวาอากาศโทหญิง สายฝน นิลจุลกะ	ตำแหน่ง นายทหารพยาบาล กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศ
5. นางสาวประภัสสร ฉันทศรีธการ	ตำแหน่ง หัวหน้ากลุ่มงานผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี



ที่ ศธ 0512.11/ 0๓๖



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๒๕ พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน เจ้ากรมแพทย์ทหารเรือ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นาวาเอกหญิง ดร. ธนพร แยมสุตา รองผู้อำนวยการกองวิทยาการ ศูนย์วิทยาการ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีราพร เกศพิชญวัฒนา)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน
ฝ่ายวิชาการ
อาจารย์ที่ปรึกษา
ชื่อนิสิต

นาวาเอกหญิง ดร. ธนพร แยมสุตา
โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 02-218-1136
นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ โทร. 08-5999-2131

ที่ ศธ 0512.11/0817



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศศพรช ชั้น 11
.ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

25 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นาวาตรีหญิง ศรียา ยิ่งศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ พันเอกหญิง ศิริพร พูนชัย ผู้อำนวยการกองการศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีราพร เกศพิชญวัฒนา)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียนฝ่ายวิชาการอาจารย์ที่ปรึกษาชื่อนิสิต

พันเอกหญิง ศิริพร พูนชัย

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 02-218-1136

นาวาตรีหญิง ศรียา ยิ่งศิริ โทร. 08-5999-2131

ที่ ศร 0512.11/๐๙๗



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศดพรช ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

25 พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน นายแพทย์ใหญ่ (สบ. 8) โรงพยาบาลตำรวจ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ พันตำรวจโทหญิง เบญจรัตน์ สมเกียรติ พยาบาล (สบ3) กลุ่มงานวิสัญญีวิทยา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จีราพร เกศพิชญวัฒนา)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ฝ่ายวิชาการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

พันตำรวจโทหญิง เบญจรัตน์ สมเกียรติ

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 02-218-1136

นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ โทร. 08-5999-2131

ที่ ศธ 0512.11/๐๔๐๐

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๖ มิถุนายน 2559

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

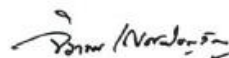
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นาวาอากาศโทหญิง สายฝน นิลจุลกะ นายทหารพยาบาล กองการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. จิราพร เกศพิชญวัฒนา)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียนฝ่ายวิชาการอาจารย์ที่ปรึกษาชื่อนิสิต

นาวาอากาศโทหญิง สายฝน นิลจุลกะ

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 02-218-1136

นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ โทร. 08-5999-2131



ที่ ศธ 0512.11/๐๗๗

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตวรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๒๕ พฤษภาคม 2559

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชวิถี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสาวประภัสสร ฉันทศรัทธาการ หัวหน้ากลุ่มงานผู้ป่วยออโรโธดิกส์ กลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิราพร เกศพิชญวัฒนา)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ฝ่ายวิชาการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

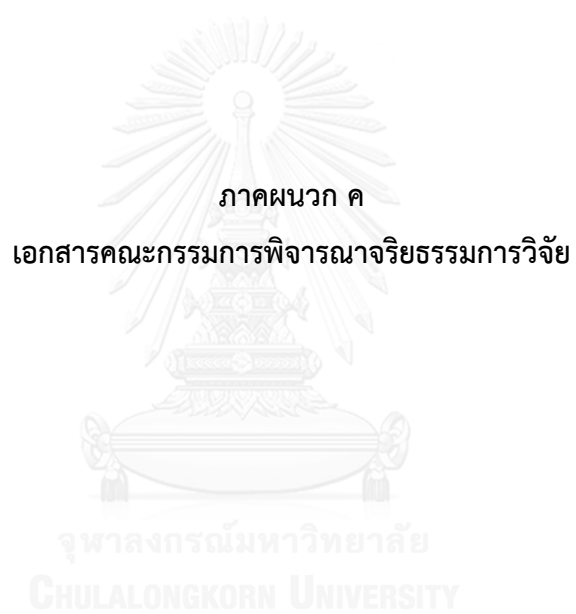
ชื่อนิสิต

นางสาวประภัสสร ฉันทศรัทธาการ

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 02-218-1136

นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ โทร. 08-5999-2131



	เอกสารรับรองโครงการวิจัย (Certificate of Approval, COA) โดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ	
	สำนักงานจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ เลขที่ 504/54 อาคารกองบังคับการกรมแพทยทหารเรือ บุคโคโล ถนนสุริยภุม 10600 โทร.02-4752705	NO. : COA-NMD-REC032/59 : Expedited Review
หน้าที่ : ดูแลการวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยในมนุษย์ที่ดำเนินการในสถานพยาบาลของ ทร. หรือดำเนินการโดยบุคลากรสายแพทย์ หรือบุคลากรสถาบันสมทบ ให้เป็นไปตามระเบียบของ ทร./ นโยบาย ทร./ คนข้อกำหนดการศึกษาวิจัยและทดลองในมนุษย์ ทร. และถูกต้องตามหลักจริยธรรมสากล		

โครงการวิจัย และเอกสารประกอบตามรายการที่แสดงด้านล่างนี้ ได้รับการพิจารณาจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือแล้ว มีความเห็นว่าข้อเสนอการวิจัยที่จะดำเนินการมีความ สอดคล้องกับหลักจริยธรรมสากล ตลอดจนข้อบังคับและข้อกำหนดของกรมแพทยทหารเรือ จึงเห็นสมควรให้ ดำเนินการวิจัยตามข้อเสนอการวิจัยนี้ได้

ชื่อโครงการ	ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม
ชื่อหัวหน้าโครงการ/ หน่วยงานที่สังกัด	น.ต.หญิง ศรียา ยังศิริ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทยทหารเรือ
รหัสโครงการ	RP031/59
สถานที่ทำวิจัย	โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า กรมแพทยทหารเรือ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทยทหารเรือ
รายการเอกสารที่รับรอง	1) โครงการวิจัย (Version 2, วันที่ 24 ตุลาคม 2559) 2) เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Version 2, 24 ตุลาคม 2559) 3) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Version 2, 24 ตุลาคม 2559)
วันที่รับรอง	31 ตุลาคม 2559
วันหมดอายุ	30 ตุลาคม 2560

ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องดำเนินการวิจัยตามข้อกำหนดและเงื่อนไข ที่ผู้วิจัยต้องปฏิบัติสำหรับโครงการวิจัยที่ได้รับ การรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ ตามรายละเอียดใน FM-NMD-REC-12.1 ที่แนบ

พล.ร.ต.  
 (โดย มนัสศรีจิตยา)
 ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย พร.




คณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทย์ทหารบก

317/5 ถนนราชวิถี เขต ราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

ที่ IRBRTA.....063...../2560

รหัสโครงการ: Q029q/59_Exp

ชื่อโครงการวิจัย : ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม

[FACTORS PREDICTING STAFF NURSES' QUALITY OF WORK LIFE, HOSPITALS
UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE]

เลขที่โครงการวิจัย : -

ชื่อผู้วิจัยหลัก: นาวาตรีหญิง ศรียา ยั่งศิริ

สังกัดหน่วยงาน : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถานที่ทำการวิจัย: โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

เอกสารรับรอง :

1. แบบรายงานการส่งโครงการวิจัยเพื่อพิจารณาครั้งแรก ฉบับที่ 2 วันที่ 26 ธันวาคม 2559
2. โครงการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 26 ธันวาคม 2559
3. แบบสอบถามการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 26 ธันวาคม 2559
4. เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยและหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย ฉบับที่ 2 วันที่ 26 ธันวาคม 2559
5. ประวัติผู้วิจัย น.ต.หญิง ศรียา ยั่งศิริ ฉบับที่ 2 วันที่ 26 ธันวาคม 2559
6. ประวัติที่ปรึกษา ผศ.ดร.สุวิณี วิวัฒน์วานิช ฉบับที่ 2 วันที่ 26 ธันวาคม 2559

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณารับรองจากคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรม
แพทย์ทหารบก ว่าสอดคล้องกับปฏิญญาเฮลซิงกิ และแนวปฏิบัติ ICH GCP

วันที่รับรองด้านจริยธรรมของโครงการวิจัย: 10 มกราคม 2560

วันสิ้นสุดการรับรอง: 9 มกราคม 2561

ความถี่ของการส่งรายงานความก้าวหน้าของการวิจัย: รายงานความก้าวหน้าทุก 6 เดือน

พลตรีหญิง.....

(เยาวนา ธนะพัฒน์)

ประธานคณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พบ.

พันเอก.....

(สหพล อนันต์นำเจริญ)

เลขาธิการอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย พบ.

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

โดย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

กรมแพทย์ทหารอากาศ

ขอรับรองว่า

โครงการ	ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม
โดย	นาวาตรีหญิงศรียา ยงศิริ
สังกัด	การบริหารการพยาบาล หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

เอกสารที่พิจารณา: ๑. โครงร่างงานวิจัย

๒. เอกสารข้อมูลสำหรับผู้ป่วย และ เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย
ฉบับภาษาไทย

คณะกรรมการจริยธรรม โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ได้พิจารณารายละเอียด
โครงร่างงานวิจัย เอกสารข้อมูลสำหรับผู้ป่วย เอกสารแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยภาษาไทยแล้วเห็นว่า
ไม่ขัดต่อสวัสดิภาพหรือก่อให้เกิดภัยอันตรายแก่ผู้ถูกวิจัยแต่ประการใด

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการที่เสนอได้ ณ วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๖๐

นาวาอากาศเอก

(ทวีพงษ์ ปาจารย์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
กรมแพทย์ทหารอากาศ

พลอากาศตรี

(สันติ ศรีเสริมโภค)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

กรมแพทย์ทหารอากาศ





ที่ ศธ 0512.11/ 2710

รพ.สมเด็จพระปิยะเกล้าฯ พว
เลขรับ..... ๔๙ ๖๐๓
วันที่..... ๑๔ พ.ย. ๒๕๕๙
เวลา..... ๗.๓๕

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๒๖ กันยายน 2559

สน.ฝ่ายการพยาบาล
เลขรับ..... ๑๖๕๖๕
วันที่..... ๒๖ พ.ย. ๒๕๕๙
เวลา..... ๑๕๒๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระปิยะเกล้าฯ กรมแพทย์ทหารเรือ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 89 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน และเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. จิราพร เกศพิชญวัฒนา)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ศษ.ดร.จ
๑๕/๑๑/๕๙
๑๖/๑๑/๕๙

สำเนาเรียน
ฝ่ายวิชาการ
อาจารย์ที่ปรึกษา
ชื่อนิสิต

หัวหน้าพยาบาล
โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-1158
นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ โทร. 08-5999-2131

ที่ ศธ 0512.11/ 2708

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๒๖ กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

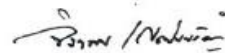
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กรมแพทย์ทหารบก

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 127 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามลักษณะงานแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน และเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. จีราพร เกศพิชญวัฒนา)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน
ฝ่ายวิชาการ
อาจารย์ที่ปรึกษา
ชื่อนิสิต

หัวหน้าพยาบาล
โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-1158
นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ โทร. 08-5999-2131

ที่ ศธ 0512.11/ ๒๗๐๙

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารบรมราชชนนีศรีศตวรรษ ชั้น 11
ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน
กรุงเทพฯ 10330

๒๖ กันยายน 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

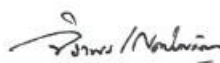
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการพัฒนาวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ในพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 120 คน โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ นิสิตจะประสานงานเรื่อง วัน และเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร. จีราพร เกศพิชญวัฒนา)

รองคณบดี

ปฏิบัติการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ฝ่ายวิชาการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

ชื่อนิสิต

หัวหน้าพยาบาล

โทร. 0-2218-1131 โทรสาร. 0-2218-1130

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช โทร. 0-2218-1158

นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ โทร. 08-5999-2131

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ลักษณะงาน

ตอนที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

ตอนที่ 4 การสนับสนุนจากองค์กร

ตอนที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงาน



เรื่อง ขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยทำนาย คุณภาพของชีวิตการทำงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุวิณี วิวัฒน์วานิช เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย ซึ่งในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้ เพื่อใช้ในการพัฒนาเครื่องมือและเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านตอบตามความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อ โดยท่านไม่ต้องระบุชื่อและนามสกุลในการตอบแบบสอบถาม ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ และจะนำข้อมูลไปวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งจะไม่เกิดผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตประจำวันของท่าน ขอความกรุณาท่านส่งแบบสอบถามกลับที่ กลุ่มงานการพยาบาลของท่าน ภายใน 1 สัปดาห์ หลังจากท่านได้รับแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ด้วย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ขอแสดงความนับถือ
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นาวาตรีหญิง ศรียา ยังศิริ

นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าคำตอบและเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. สถานภาพสมรส () โสด () คู่ () หม้าย/หย่า/แยก
3. รายได้ที่ได้รับ (เงินเดือน รวมค่าล่วงเวลา).....บาทต่อเดือน
4. ระดับการศึกษา
 - () ปริญญาตรี
 - () ปริญญาโท
 - () ปริญญาเอก
 - () อื่นๆ โปรดระบุ
5. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน.....ชั่วโมงต่อวัน.....วันต่อสัปดาห์
7. แผนกที่ปฏิบัติงาน
 - () หอผู้ป่วยใน (IPD) โปรดระบุ.....
 - () ห้องตรวจโรค (OPD) โปรดระบุ.....
 - () ห้องผ่าตัด โปรดระบุ.....
 - () วิสัญญีกรรม
 - () ห้องฉุกเฉิน
 - () ห้องคลอด
 - () อื่นๆโปรดระบุ.....
8. สถานที่ปฏิบัติงาน (โรงพยาบาล).....

ตอนที่ 2 ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง : แบบสอบถามลักษณะงาน มีคำถามจำนวน 16 ข้อ โปรดอ่านคำถามต่อไปนี้ แล้วพิจารณาเลือกตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ตอน ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
2. ลักษณะงานของพยาบาลประจำการ						
2.1 ด้านความหลากหลายของงาน						
1)	งานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหลายด้านในการปฏิบัติ					
2)	งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ทำหายความสามารถ และต้องเรียนรู้อยู่เสมอ					
3)	งานที่ทำเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะการประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพ					
4)	งานที่ทำเป็นงานที่มีความหลากหลายจึงจูงใจให้บุคลากรอยากทำงานจนเกิดผลสำเร็จ					
2.2 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน						
1)	งานที่ทำมีลักษณะเฉพาะต้องใช้แนวปฏิบัติที่มาจากข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์					
2)	งานที่ทำมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร					

ตอน / ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
3)	งานที่ต้องใช้หลักของกระบวนการพยาบาล เป็นแนวทางในการทำงาน					
2.3 ด้านความสำคัญของงาน						
1)	งานที่ทำเป็นงานที่มีบทบาทสำคัญต่อภาวะ สุขภาพและความเจ็บป่วยของมนุษย์					
2)	งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความใส่ใจละเอียด รอบคอบเพื่อป้องกันความผิดพลาด					
3)	งานที่ทำเป็นงานที่มีผลต่อความสำเร็จของ องค์กร					
2.4 ด้านความมีอิสระในการทำงาน						
1)	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจให้การพยาบาล โดย ใช้ความรู้ ทักษะในขอบเขตวิชาชีพ					
2)	ท่านมีความอิสระในการมอบหมายงานที่ เหมาะสมแก่ผู้ร่วมงาน					
3)	ท่านสามารถใช้ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพการ พยาบาลได้อย่างเต็มที่					
2.5 ด้านการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน						
1)	ท่านได้รับทราบเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชา					
2)	ท่านได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งด้านความ สำเร็จและสิ่งที่ต้องพัฒนาจากผู้บังคับบัญชาทุก ครั้งที่มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
3)	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการ พัฒนาการปฏิบัติงานของท่าน					

ตอนที่ 3 การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง : แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีคำถามจำนวน 10 ข้อ โปรดอ่านคำถามต่อไปนี้ แล้วพิจารณาเลือกตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ตอน ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลประจำการ						
3.1 การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายของงาน						
1)	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน					
2)	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นในการวางแผนการปฏิบัติงาน					
3.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน						
1)	งานที่ท่านทำมีการมอบอำนาจการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ					
2)	งานที่ท่านทำมีการนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานของทุกคนมาใช้พิจารณาในการมอบอำนาจและรับผิดชอบงานตามความรู้ความสามารถ					
3)	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมตัดสินใจในการพัฒนางาน					

ตอน / ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
3.3 การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน						
1)	งานที่ท่านทำส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกทักษะในการแก้ปัญหา					
2)	หน่วยงานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็น ความริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการทำงาน					
3.4 การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร						
1)	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสในการคิดค้นรูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีในการทำงาน					
2)	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านคิดนอกกรอบเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพมากขึ้น					
3)	งานที่ท่านทำเปิดโอกาสให้ท่านร่วมปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน					

ตอนที่ 4 การสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง : แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การ มีคำถามจำนวน 6 ข้อ โปรดอ่านคำถามต่อไปนี้ แล้วพิจารณาเลือกตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ตอน ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
4. การสนับสนุนจากองค์การของพยาบาลประจำการ						
1)	หน่วยงานให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าในการทำงานของท่าน					
2)	หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
3)	หน่วยงานพร้อมที่จะดูแลช่วยเหลือท่านเมื่อท่านมีปัญหา					
4)	หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบรับคำร้องเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ					
5)	หน่วยงานมีการสำรวจความพึงพอใจในงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					
6)	หน่วยงานจัดระบบให้มีการสนับสนุนบุคลากรที่เป็นแบบอย่าง					

ตอนที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง : แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีคำถามจำนวน 28 ข้อ โปรดอ่านคำถามต่อไปนี้ แล้วพิจารณาเลือกตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด
เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ตอน ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
5. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลของประจำการ						
5.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ						
1)	ท่านพอใจในสวัสดิการของทางกลาโหม					
2)	ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน					
3)	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
4)	อัตราเงินเดือนของข้าราชการกลาโหมที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน					
5.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
1)	หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานสะอาดเป็นระเบียบ					
2)	บริเวณสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่อับชื้น มีแสงสว่างเพียงพอและไม่มีเสียงดัง					

ตอน ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
	รบกวนการทำงาน					
3)	หน่วยงานของท่านมีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยในการใช้งาน					
4)	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน					
5.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล						
1)	ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
2)	หน่วยงานของท่านมีการจัดการอบรมเพื่อพัฒนาการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้อยู่เสมอ					
3)	หน่วยงานของท่านให้โอกาสแก่บุคลากรในการลาศึกษาต่อเพื่อการพัฒนาคนและพัฒนางาน					
5.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน						
1)	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถได้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม					
2)	ท่านได้รับการเตรียมความรู้และทักษะในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3)	ในปีที่ผ่านมาท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
4)	เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม					

ตอน / ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
5.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม						
1)	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเข้าใจตรงกันว่าความสำเร็จของงานเกิดขึ้นได้เพราะทุกคนร่วมมือร่วมใจกัน					
2)	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี					
3)	เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่จะร่วมมือกันแก้ไขปัญหาจนลุล่วงไปได้ด้วยดี					
4)	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างบุคลากรทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานเป็นประจำ					
5.6 ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล						
1)	ท่านได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย					
2)	ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน					
3)	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสอย่างเท่าเทียมกันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
5.7 ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต						
1)	ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาสำหรับการทำงาน ครอบครัวและส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
2)	ท่านใช้เวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
3)	ท่านมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่างเหมาะสมในแต่ละวัน					

ตอน ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย ปาน กลาง	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
5.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม						
1)	ท่านมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและหน่วยงาน ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสนับสนุนสังคม					
2)	อาชีพพยาบาลทรมามีเกียรติเทียบเท่าวิชาชีพ อื่นในสังคม					
3)	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือประสานงาน กับองค์กรอื่นๆในการทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณประโยชน์					

ภาคผนวก ฉ

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลเกี่ยวกับ
ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนฐานลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายชื่อ (n = 330)

ลักษณะงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความสำคัญของงาน			
1. งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความใส่ใจละเอียด รอบคอบเพื่อป้องกันความผิดพลาด	4.78	0.48	สูง
2. งานที่ทำเป็นงานที่มีบทบาทสำคัญต่อภาวะสุขภาพ และความเจ็บป่วยของมนุษย์	4.68	0.55	สูง
3. งานที่ทำเป็นงานที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กร	4.55	0.60	สูง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน			
4. งานที่ต้องใช้หลักของกระบวนการพยาบาลเป็น แนวทางในการทำงาน	4.56	0.65	สูง
5. งานที่ทำมีลักษณะเฉพาะต้องใช้แนวปฏิบัติที่มาจาก ข้อมูลหลักฐานเชิงประจักษ์	4.30	0.69	สูง
6. งานที่ทำมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้เป็นลาย ลักษณ์อักษร	4.30	0.71	สูง
ด้านความหลากหลายของงาน			
7. งานที่ทำเป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะการประสานงาน กับสหสาขาวิชาชีพ	4.64	0.55	สูง
8. งานที่ทำเป็นงานที่มีความหลากหลายจึงจูงใจให้ บุคลากรอยากทำงานจนเกิดผลสำเร็จ	4.49	0.57	สูง
9. งานที่ทำเป็นงานที่น่าสนใจ ทำท้าทายความสามารถ และต้องเรียนรู้อยู่เสมอ	4.39	0.69	สูง
10. งานที่ทำเป็นงานที่มีความหลากหลายจึงจูงใจให้ บุคลากรอยากทำงานจนเกิดผลสำเร็จ	3.88	0.82	สูง
ด้านความมีอิสระในการทำงาน			
11. มีความอิสระในการมอบหมายงานที่เหมาะสมแก่ ผู้ร่วมงาน	4.24	1.75	สูง

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ลักษณะงาน	\bar{x}	SD	ระดับ
12. มีอิสระในการตัดสินใจให้การพยาบาล โดยใช้ ความรู้ ทักษะในขอบเขตวิชาชีพ	4.21	0.71	สูง
13. สามารถใช้ความรู้ในการพัฒนาคุณภาพการ พยาบาลได้อย่างเต็มที่	4.19	0.69	สูง
ด้านการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน			
14. ได้รับทราบเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชา	4.18	0.75	สูง
15. ได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานทั้งด้านความสำเร็จ และสิ่งที่ต้องพัฒนาจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.12	0.77	สูง
16. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนา การปฏิบัติงาน	4.04	0.79	สูง
รวม	4.35	0.44	สูง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำแนกตามรายชื่อ (n = 330)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	\bar{x}	SD	ระดับ
การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน			
1. งานที่ทำส่งเสริมให้ท่านได้รับการฝึกทักษะในการแก้ปัญหา	4.26	0.65	สูง
2. มีการรับฟังความคิดเห็น ความริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนา ปรับปรุงการทำงาน	4.07	0.77	สูง
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน			
3. มีการมอบอำนาจการตัดสินใจในงานตามขอบเขตความ รับผิดชอบ	4.08	0.68	สูง
4. เปิดโอกาสให้ทุกคนร่วมตัดสินใจในการพัฒนางาน	4.06	0.71	สูง
5. มีการนำข้อมูลผลการปฏิบัติงานของทุกคนมาใช้พิจารณา ในการมอบอำนาจและรับผิดชอบงานตามความรู้ ความสามารถ	4.03	0.66	สูง
การมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร			
6. เปิดโอกาสในการคิดค้นรูปแบบใหม่ๆ เพื่อพัฒนานวัตกรรม และเทคนิคในการทำงาน	4.03	0.77	สูง
7. เปิดโอกาสให้ท่านร่วมปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้สอดคล้อง กับสถานการณ์ในปัจจุบัน	3.91	0.74	สูง
8. เปิดโอกาสให้ท่านคิดนอกกรอบเพื่อพัฒนางานให้มีคุณภาพ มากขึ้น	3.81	0.86	สูง
การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย			
9. เปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นในการวางแผนการ ปฏิบัติงาน	3.93	0.74	สูง
10. เปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.82	0.72	สูง
รวม	4.00	0.59	สูง

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางวาทรีหญิงศรียา ยังศิริ เกิดวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2518 ที่จังหวัดชลบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ รุ่นที่ 23 ในปี พ.ศ. 2540 และสำเร็จหลักสูตรพยาบาลเฉพาะทางผู้ปวยวิฤตผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ จากคณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล ปีการศึกษา 2546 เข้าศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2556 ปัจจุบันเป็นพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งพยาบาลฝ่ายบริการสุขภาพหอผู้ป่วยวิฤตอายุรเวชกรรม โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ

