

บทที่ 2



แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากตำรา วารสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาเสนอตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
 - 2.1 การปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลโดยทั่วไป
 - 2.2 การปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
 - 2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 3.2 เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล
 - 3.3 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความเคลื่อนไหวในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นในปี คริสตศักราช 1970 โดยการนำบุคคลที่มีความสามารถพิเศษ มีความฉลาดปราศรัยเปรื่องเข้ามาทำงานโดยจัดโครงสร้างของงานให้สอดคล้องกับคน ความคิดเหล่านี้ได้รับการสนใจน้อยลงในช่วงต่อมา เนื่องจากมีการแข่งขันกันทางด้านการค้ากับคู่แข่งต่างชาติและภาวะเศรษฐกิจที่ชะงักงัน อย่างไรก็ตามความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีและการแข่งขันกันด้านการค้า ก็เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้คำนึงถึงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมาจนถึงปัจจุบัน สิ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยคำนึงถึงการทำงานที่มีคุณค่า มี 2 ประการคือ ประการแรก พนักงานมีการศึกษาดีขึ้นและสนใจในงาน เข้าทำงานมากกว่าพนักงานในอดีต พนักงานมีความต้องการในการสนองตอบและเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มากกว่าเพียงแค่เงินเดือนหรือสวัสดิการ ประการที่สอง สัญญาทางใจระหว่างพนักงานและองค์กรเปลี่ยนแปลงไปตามค่านิยมของพนักงาน ถ้าพนักงานและผู้บริหารต่างแสดงความสนใจเป็นอย่างมากต่อความต้องการในด้านความพึงพอใจที่สูงขึ้น การพิสูจน์ความมีคุณค่าของตนเองและคุณภาพชีวิต องค์กรในปัจจุบันจะต้องเพิ่ม

แรงจูงใจให้พนักงานแสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์ ผลิตผลงานใหม่ ๆ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย (Efraty and Sirgy, 1990) ความท้าทายในการบริหารจัดการคือ การจูงใจพนักงานด้วยวิธีการใหม่ ที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องมีการนิเทศมากมาย การจ่ายค่าตอบแทนเป็นเพียงแรงจูงใจพื้นฐานเท่านั้น ในขณะที่ค่านิยมในเรื่อง ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า การมีเวลาว่างและการสื่อสารที่ดีในการบริหารจัดการจะเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากสำหรับพนักงาน (Kerce and Kewley, 1993 : หน้า 188 – 189)

Kerce and Kewley (1993) กล่าวว่า มีการโต้แย้งกันมานานเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล หรือปัจจัยด้านโครงสร้างว่า ปัจจัยใดจะเป็นตัวกำหนดการรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อสันนิษฐานเบื้องต้นก็คือการเรียกร้องตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานคือแนวโน้มในด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มที่มีแนวคิดด้านคุณลักษณะ นี้ได้แก่ (Staw, Bell and Clausen, 1986 ; staw & Ross, 1985 , อ้างใน Kerce and Kewley , 1993: หน้า 191)

แนวทางด้านโครงสร้างสันนิษฐานว่า ตัวแปรด้านสถานการณ์ เช่น ลักษณะงานจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด (Herman & Hulin, 1972 ; Loscocco, 1990, อ้างใน Kerce and Kewley, 1993 : หน้า 191) ตัวอย่างเช่น คุณภาพชีวิตการทำงานของคนจะต่ำในงานที่ทำงานแบบเดิมทุกวัน งานที่ขาดความเป็นอิสระ และทำให้คนรู้สึกว่าตนไม่มีความหมายเนื่องจากงานไม่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจ

แนวทางที่ 3 พิจารณาตามพื้นฐานทฤษฎีความคาดหวัง กล่าวว่า เป็นไปได้ว่าคนแต่ละคนมาสถานที่ทำงานด้วยวัตถุประสงค์และความต้องการที่แตกต่างกัน และต่างคนจะตอบสนองต่องานและการรับรู้ลักษณะงานแตกต่างกัน (Hackman and Lawler, 1971 ; Mitchell & Biglan, 1971, อ้างใน Kerce and Kewley: 192) ถึงแม้ว่าความต้องการของแต่ละบุคคล ค่านิยม และบุคลิกภาพจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติในการทำงาน แต่ไม่สามารถเชื่อถือได้ว่า มนุษย์มีความต้องการเพียงอย่างเดียว ความต้องการที่แตกต่างกันของคน จึงนับเป็นตัวประกอบหนึ่งที่ทำให้คนมีทัศนคติในงานเดียวกัน แตกต่างกัน

กลุ่มที่สนับสนุนแนวคิดด้านลักษณะส่วนบุคคล กล่าวว่าคนจะมีความมั่นคงในทัศนคติที่มีต่องาน ถึงแม้ว่าจะนานสักเท่าไรก็ตาม (Staw & Ross, 1985) Staw ได้ศึกษาทัศนคติต่องานของบุคคลที่เปลี่ยนงาน เขาสรุปว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อทัศนคติ ต่องานต่าง ๆ กับลักษณะงาน

การศึกษาโดยทั่วไป ส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพที่มีผลต่อทัศนคติในงาน (Lewin & Stokes, 1989 ; O'Reilly, 1977 ; Witt, Beokrem & Andrews, 1991, อ้างใน Kerce and Kewley, 1993: หน้า 192) ได้ศึกษาพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับงานมีอิทธิพลที่มีผลต่อทัศนคติในงานมากกว่าบุคลิกภาพ อย่างไรก็ตาม ตัวประกอบที่มีประสิทธิผลจะเกี่ยวพันกันระหว่างปัจจัยทางโครงสร้างกับความพึงพอใจในงาน (Levin & Stokes, 1989 ; Newton & Keenan, 1991) การศึกษาคั้งนี้

กล่าวว่า ปัจจัยด้านบุคลิกภาพควรพิจารณาเมื่อศึกษาความพึงพอใจในงาน ถึงแม้ว่าปัจจัยตามโครงสร้างจะมีผลมากกว่าและอยู่ในประเด็นที่ผู้จัดการจะต้องค้นหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

แนวความคิดด้านโครงสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงานดี หมายถึง สถานะด้านองค์การและการปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะพบเมื่อมีการปรับปรุงการทำงาน การนิเทศงานเป็นแบบประชาธิปไตย พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานปลอดภัย มีหลักฐานที่ชี้ได้ว่า ปัจจัยด้านโครงสร้างมีผลต่อทัศนคติต่องานอย่างมีนัยสำคัญ(Herman & Hulin, 1972 ; Loscocco, 1990)

นักวิชาการบางกลุ่มที่สนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ได้บอกว่า ลักษณะงานส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น แต่บอกว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน สถานะที่ทำงานที่ทำให้คนรู้สึกปลอดภัย รู้สึกพึงพอใจ การเจริญเติบโตและการพัฒนาในฐานะเป็นมนุษย์ และกล่าวว่า การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนางานให้หน้าทำ ไม่ใช่สิ่งสำคัญสำหรับทุกคน ความสำคัญอยู่ที่ปฏิสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างและการมีส่วนร่วมของบุคคล โดยพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานจากระดับของความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนอง

บุคคลมาทำงานโดยมีความต้องการที่แตกต่างกัน และจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี ถ้าความต้องการของเขาได้รับการตอบสนอง คุณภาพชีวิตการทำงานจะเพิ่มขึ้นเป็นเส้นตรง เมื่อผลลัพธ์มีปริมาณใกล้เคียงกับมาตรฐานของแต่ละบุคคล ยิ่งบุคคลได้รับรู้สิ่งแวดล้อมมากเท่าไรความรู้สึกที่ดีของบุคคลจะเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ยิ่งประสบการณ์ในด้านดีมีมากเท่าไร ก็จะมีเพิ่มแรงจูงใจให้บุคคลปฏิบัติตนในทางที่สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้นเท่านั้น (Efraty & Sirgy, 1990) พิจารณาถึงค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน คงเป็นการยากที่จะพบว่า เขาจะพึงพอใจกับความต้องการในการทำงานที่ขาดความหลากหลาย (variety) ขาดความเป็นอิสระ (Autonomy) หรือการป้อนข้อมูลย้อนกลับ (Feed back)(Salancik & Pfeffer, 1977)

Kerce and Kewley (1993) กล่าวว่าการวัดความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับงาน และทัศนคติเกี่ยวกับงาน (work , attitude)ของแต่ละบุคคลเป็นวิธีการอย่างหนึ่งในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน ทัศนคติเกี่ยวกับงานที่ศึกษากันมาก คือความพึงพอใจในการทำงาน ถึงแม้ว่าความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นแนวคิดในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวไม่สามารถสะท้อนถึงผลกระทบของสิ่งแวดล้อมของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงานได้ (Mirvis and Lawler, 1984) ในการสำรวจงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานทั่วไปจะพบว่า คนส่วนใหญ่พึงพอใจในงานของตนแต่ในขณะเดียวกันก็ยังพบว่าบุคคลจะมีความโกรธ ไม่มีความสุข และเบื่อหน่ายในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในความไม่สอดคล้องกันของสิ่งเหล่านี้ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงควรนำปัญหาเหล่านี้มาพิจารณาด้วย ในช่วงเวลาที่ผ่านมากการพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตการทำงานจะเกี่ยวข้องกับปัญหาใดปัญหาหนึ่งใน 4 ปัญหานี้คือ ความยุติธรรมในเรื่องค่าจ้าง ความมั่นคงของผู้ปฏิบัติงาน ความซุ่นเคื่องใจและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ปฏิบัติงาน (Westley, 1979) ความไม่พึงพอใจเป็นการสนองตอบความรู้สึกในเรื่องความไม่มั่นคงและความไม่ยุติธรรมเท่านั้น (Herzberg, Mansner and Snyderman, 1959) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงควรศึกษาความซุ่นเคื่องใจและพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้ปฏิบัติงานด้วย รวมทั้งการประเมินสิ่งที่ขัดแย้งกันระหว่างค่านิยมของผู้ปฏิบัติงานและสิ่งทำงานมีให้ ดังนั้นในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์การจึงควรพิจารณาในเรื่อง ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน และความผูกพันกับงาน

จากการทบทวนแนวคิด ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว สรุปได้ว่าการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานว่าดีหรือไม่เพียงใด มิได้ขึ้นอยู่กับคำตอบเพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องพิจารณาถึงความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานรายด้าน ว่าทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์มากน้อยเพียงใด การทำงานมีความเป็นอิสระสามารถกำหนดวิธีการทำงาน ขั้นตอนการทำงานได้ด้วยตนเองหรือไม่ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานที่ทำว่าทำให้ตนเองได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างอิสระก็จะทำให้เกิดความผูกพันกับงาน ตั้งใจทำงาน ไม่ลาออกโอนย้ายถึงแม้ว่างานที่ทำจะเป็นงานที่หนัก การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Kerce and Kewley จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Bernadin and Russel (1998) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงระดับความพึงพอใจในงาน การจูงใจในงาน ความผูกพันกับงาน และความยึดมั่นผูกพันกับงานของบุคคลในประสบการณ์ที่มีต่องาน โดยเคารพต่อความเป็นคนของเขาในการทำงาน

Kerce and Kewley (1993) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กลุ่มหรือวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น และพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น โดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงานมากกว่าการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การปรับเปลี่ยนระบบงาน การทำให้งานน่าสนใจ การใช้วิธีการใหม่ ๆ ในระบบการให้รางวัล และการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์การจึงประกอบด้วยความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

Efraty and Sirgy (1990) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการความพึงพอใจ (Need satisfaction) ผู้ปฏิบัติงานมาทำงานในองค์กรด้วยความต้องการหลายอย่าง และมีความสุขในการทำงานเมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองจากองค์กร ยิ่งองค์กรตอบสนองมากเท่าใด คุณภาพชีวิตการทำงานก็จะมีมากขึ้นเท่านั้น

Arnold and Feldman (1986) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง สัมพันธภาพที่มีคุณภาพระหว่างพนักงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งหมด รวมทั้งวิถีชีวิตของความเป็นมนุษย์ในท่ามกลางกระแสของเทคโนโลยีและสถานะทางเศรษฐกิจ

Delamotte และ Takezawa (1984) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมาจากแนวคิดคุณภาพชีวิต หมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี โดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่างๆอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

Nadler and Lawler (1983) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ วิธีการคิดเกี่ยวกับคนงาน และองค์การโดยพิจารณาในรายละเอียด 2 ประการคือการพิจารณาผลกระทบของงานที่มีต่อคนเท่ากับประสิทธิภาพขององค์การ และแนวคิดของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาขององค์การและการตัดสินใจ โดยมุ่งความสนใจไปที่ทำอย่างไรคนจึงจะทำงานได้ดีขึ้นและทำอย่างไรงานจึงจะทำให้คนดีขึ้น

Walton (1974) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่เพียงการกำหนดเวลาการทำงาน หรือกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน

ติน ปรัชญพทุทธ์ (2530) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2530) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกเฉพาะในตัวบุคคลซึ่งบ่งชี้ว่า บุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของสังคมทั้งนี้จะต้องมีการผสมผสานกลมกลืนกันเป็นอย่างดีทั้งงานและชีวิต

จินตนา ยูนิพันธุ์ (2534) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการทำหน้าที่ตามลักษณะงานของวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาลที่มีการผสมผสานระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยที่พยาบาลผู้ทำหน้าที่ให้การพยาบาลจะต้องมีความรู้สึกที่ดีต่อผลงานกิจกรรมการงานที่ปฏิบัติ มีความพึงพอใจได้รับการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลและตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายขององค์กรด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานในงานวิจัยครั้งนี้ หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้านคือ ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน นักวิชาการเหล่านั้นได้แก่

Lewin (1981) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์
2. เงื่อนไขการทำงาน
3. เสถียรภาพการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับ
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาการร้องเรียน
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Walton (1974) ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม
6. ธรรมเนียมในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
8. การเกี่ยวข้องกับสังคม

Cascio (1989) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง

- 3.ความมั่นคงในการทำงาน
- 4.การเลือกเวลาในการปฏิบัติงาน
- 5.การลดความกดดันในการทำงาน
- 6.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน
- 7.การปกครองแบบประชาธิปไตย
- 8.การแบ่งปันผลกำไร
- 9.สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
- 10.การมีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
- 11.ในหนึ่งสัปดาห์ทำงาน4วัน

Kerce and Kewley (1993) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall job satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet job satisfaction)
 - 2.1 รายได้ (pay)
 - 2.2 สวัสดิการ (benefits)
 - 2.3 สภาพการทำงาน(working conditions)
 - 2.4 เพื่อนร่วมงาน (coworkers)
 - 2.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน (chance for advancement)
 - 2.6 ความมั่นคง (security)
 - 2.7 สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ (physical surroundings)
 - 2.8 แหล่งประโยชน์และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน (resources and equipment)
 - 2.9 โอกาสในการพัฒนาทักษะ (chance to develop skills)
 - 2.10 การนิเทศงาน (supervision)
 - 2.11 โอกาสของบุคคลในการก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง
(opportunity for personal growth and development)
3. ลักษณะงาน (Job Characteristics)
 - 3.1 ความหลากหลายของงาน (skill variety)
 - 3.2 ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy)
 - 3.3 ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task significance)
 - 3.4 การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (feedback)
4. ความผูกพันกับงาน (Job involvement)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

จากการทบทวนองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดของ Kerce and Kewley (1993) และแนวคิดของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) เป็นแนวคิดที่พิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ครอบคลุมเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Kerce and Kewley (1993) และแนวคิดของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน และความผูกพันกับงาน

1.2.1 ความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบ ไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงาน ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับว่าความต้องการของตนได้รับการตอบสนองมากน้อยเพียงใด หากได้รับการตอบสนองมากก็必将มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่มาก หากได้รับการตอบสนองน้อยความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะลดน้อยลงความพึงพอใจในงาน เป็นตัวแปรด้านทัศนคติของคนที่จะสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับงานทั้งหมดของเขาเท่าๆกับความคาดหวังต่างๆของคนที่เกี่ยวข้องกับงาน ในความหมายง่ายๆ ความพึงพอใจในงานหมายถึงความชอบของคนที่มีต่องาน ความไม่พึงพอใจหมายถึงความรู้สึกไม่ชอบใจในงานนั้น ความพึงพอใจในงาน ในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ส่วนคือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (the global approach) การศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวมมองความพึงพอใจในงานโดยรวมในรูปของความรู้สึกอย่างเดียว เป็นความรู้สึกโดยรวมที่เกี่ยวกับงานของคน การศึกษาความพึงพอใจในงานโดยรวมมีประโยชน์ในการทำนายพฤติกรรมการทำงานเช่น การเข้าออกงาน การขาดงาน การลาออกจากงาน (สมสุข ติลกสกุลชัย, 2533)

2. ความพึงพอใจในงานรายด้าน(facet approach)

การศึกษาความพึงพอใจในงานอีกด้านหนึ่งคือการมุ่งไปที่ความพึงพอใจรายด้านหรือความคาดหวังที่แตกต่างกันของคนที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่นในเรื่องของรางวัล (การจ่ายค่าตอบแทน หรือ สวัสดิการ) บุคคลอื่นๆในการทำงาน (เช่นผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน) สภาพการทำงานและธรรมชาติในตัวเองงาน ความมั่นคงในการทำงาน ประโยชน์ในการศึกษาความพึงพอใจในงานรายด้านก็คือทำให้เราสามารถมองภาพของความพึงพอใจในงานได้สมบูรณ์มากขึ้น แต่แต่ละคนจะมีความแตกต่างในระดับของความพึงพอใจในงานรายด้าน บางคนไม่พึงพอใจอย่างยิ่งเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการแต่ในเวลาเดียวกันก็พึงพอใจอย่างมากเกี่ยวกับธรรมชาติในตัวเองงานและผู้บังคับบัญชา

(Spector,1996:214-215) การศึกษาความพึงพอใจในงานรายด้าน จะเป็นประโยชน์ต่อการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบที่เฉพาะเจาะจงเพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในงานให้ดียิ่งขึ้น

2.1 องค์ประกอบความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน

จากการทบทวนเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงองค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน นักวิชาการเหล่านี้ได้แก่

Von Haller B. Gilmer : 1959 ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมทั้งความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจาก ความรู้ความสามารถในการทำงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงานตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์การนั้น ๆ
4. ค่าจ้าง ต้องเป็นค่าจ้างหรือรางวัลที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะของงานที่ทำหรือความสนใจในงานนั้น
6. ลักษณะทางสังคม
7. การติดต่อสื่อสาร
8. สภาพการทำงาน
9. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูล
10. การควบคุมบังคับบัญชา

Kerce and Kewley (1993) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet job satisfaction) ประกอบด้วย

1. รายได้ (pay)
2. สวัสดิการ (benefits)
3. สภาพการทำงาน(working conditions)
4. เพื่อนร่วมงาน (coworkers)
5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (chance for advancement)
6. ความมั่นคง (security)
7. สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ (physical surroundings)
8. แหล่งประโยชน์และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน (resources and equipment)

9. โอกาสในการพัฒนาทักษะ (chance to develop skills)
10. การนิเทศงาน (supervision)
11. โอกาสของบุคคลในการก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง
(opportunity for personal growth and development)

1.2.2 การประเมินความพึงพอใจในงาน

กระทำโดยใช้การสัมภาษณ์และการตอบแบบสอบถาม การประเมินความพึงพอใจในงาน จะทำให้ผู้บริหารได้ทราบพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การประเมินโดยใช้แบบสอบถามทำได้ 2 แบบ คือ

1.2.2.1 การประเมินความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall Job Satisfaction) เป็นการวัดความรู้สึกโดยทั่วไปของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะงานในทุกๆด้าน โดยใช้การวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน สำหรับการวัดความพึงพอใจในงานโดยรวมมักใช้การวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานโดยใช้สเกลส์เป็นเครื่องมือ ลักษณะของสเกลส์อาจเป็นการถามตรงๆอย่างเปิดเผย เช่นสเกลส์ของBrayfield and Rothe (1959)ถามว่า "โดยทั่วไปงานของฉันน่าสนใจเพียงพอที่จะทำให้ฉันไม่รู้สึกเบื่อ"(สร้อยตระกูล ดิทยานนท์,2541;หน้า146)

1.2.2.2 การประเมินความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet Job Satisfaction) เป็นการวัดทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อคุณสมบัติด้านใดด้านหนึ่งของงาน เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.3 ลักษณะงาน (Job Characteristics)

หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่า เป็นงานที่มีคุณค่าจะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเทอย่างหนักหรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ลักษณะของงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคล ทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน ผลงานที่ดีจะเป็นรางวัลให้กับตนเอง และถ้าผลงานออกมาไม่ดี บุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจเพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพงานที่ดี

Hackman และ Oldham (1980) ได้เสนอแนวคิดของภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญในการทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน 3 ภาวะคือ

1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างานที่ทำมีความหมาย เป็นสิ่งมีค่า และมีความสำคัญ
(Experienced meaningfulness of the work)
2. ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility for outcomes of the work)

3. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำของตนเองว่าเป็นที่พึงพอใจหรือไม่ (Knowledge of the actual results of the activities)

ถ้าสถานการณ์ทั้ง 3 นี้เกิดกับบุคคลใดเขาจะได้รับแรงจูงใจ และจะมีความพึงพอใจในงาน จะทำให้ผลการปฏิบัติงานสูง การขาดงานและอัตราการลาออกจะน้อยลง ถ้าขาดสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งแรงจูงใจในบุคคลจะลดน้อยลง คุณลักษณะของงานที่ทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะหรือความสามารถในการทำกิจกรรมหลาย ๆ อย่างของงานให้สำเร็จ

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้นและบังเกิดผลงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในองค์กร ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ มีอิสระในการตัดสินใจในงานด้วยตนเอง กำหนดเวลาการทำงานได้ด้วยตนเอง ทำให้มีความรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้น

5. ผลป้อนกลับของงาน (Feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่แสดงให้ผู้ปฏิบัติงานทราบข้อมูลของผลงานที่ปฏิบัติว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือองค์กรที่มีต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ

1.3.1 การประเมินลักษณะงาน

เป็นการวัดการรับรู้เกี่ยวกับประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน โดยผู้ทำงานจะตอบคำถามตามการรับรู้ว่า งานของเขามีลักษณะงานในแต่ละด้านมากน้อยเพียงใด โดยไม่คำนึงถึงสภาพงานที่แท้จริงของเขา แบบวัดลักษณะงานประกอบด้วย

1. แบบสำรวจธรรมชาติงาน (Job diagnostic Survey ; JDS) ซึ่งสร้างโดย Hackman and Oldham (1975) เป็นคำถามแบบประเมินค่า 7 ระดับประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน, ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน, ความสำคัญของงาน, ความเป็นอิสระและการป้อนข้อมูลย้อนกลับ

2. แบบวัดลักษณะงาน (Job Characteristic Inventory ; JCI) ซึ่งสร้างโดย Sim Szilagy and Keller (1976) โดยนำกรอบแนวคิดในการวัดลักษณะงานของ Hackman and Lawler (1971) นำมาสร้างแบบวัดลักษณะงาน 6 ด้านประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน, ความเป็นเอกลักษณ์ของงาน, ความเป็นอิสระ, การป้อนข้อมูลย้อนกลับ, การทำงานร่วมกับผู้อื่น และโอกาสในการสร้างมิตรภาพ

1.4 ความผูกพันกับงาน

เป็นเรื่องพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ ระดับของความผูกพันกับงานเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการมุ่งใจในการทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทในงานของบุคคล การพิจารณาความผูกพันกับงานต้องคำนึงถึงทั้งสิ่งที่พนักงานต้องลงทุนในงานและเรื่องราวทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้อง ความผูกพันกับงานจึงหมายถึงสิ่งที่นำเข้าและผลลัพธ์ที่ออกมา ถ้าเราคิดว่าความคาดหวังนานาประการเกี่ยวกับงานมีผลกระทบต่อพนักงานแต่ละคนอย่างไรความผูกพันกับงานเป็นองค์ประกอบที่ควรจะนำมาพิจารณา (William W. Rambo, 1982) Robinowitz and Hall (1977) กล่าวว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้ทักษะความสามารถของตนทำงานจนสำเร็จ จะมีความผูกพันกับงานสูง ในขณะที่เดียวกันประสบการณ์เกี่ยวกับการทำงานในด้านลบก็สามารถนำไปสู่ความผูกพันกับงานที่สูงขึ้นเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพนักงานที่พยายามทำดีเพื่อขจัดความเบื่อหน่ายในเรื่องต่างๆเช่นความกดดันในการทำงาน จะแสดงออกโดยการเพิ่มความผูกพันกับงาน ในปัจจุบันเป็นที่แน่ชัดว่าการศึกษาวรรณกรรมในเรื่องความผูกพันกับงานจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่เป็นเนื้อหาที่ศึกษาความสนใจภายในของตัวบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งทางด้านบวกและทางด้านลบ

มีคำหลายคำที่ใช้เพื่อแสดงถึงความสำคัญของงานทางจิตวิทยา คำ 2 คำในหลายๆคำได้แก่ ความผูกพันกับงาน (involvement) และความยึดมั่นผูกพันกับงาน (commitment) จะใช้ในการพิจารณาเกี่ยวกับระดับความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่างานเป็นความสำคัญของชีวิต เมื่อนำไปใช้กับงานจะใช้คำว่า งานเป็นศูนย์กลาง (Work centrality)

ความผูกพันกับงาน พิจารณาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางด้านจิตวิทยาของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานได้แก่ เวลา ความมานะอดทน พลังงานและยังหมายรวมไปถึงความอยู่ดีมีสุข (Well-being) ความมีศักดิ์ศรีของบุคคล ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับผลงานที่ออกมา ตัวชี้วัดที่สำคัญของความผูกพันกับงานก็คือการที่พนักงานมองว่างานคือความสำเร็จอย่างหนึ่งในการวางแผนชีวิตของบุคคล

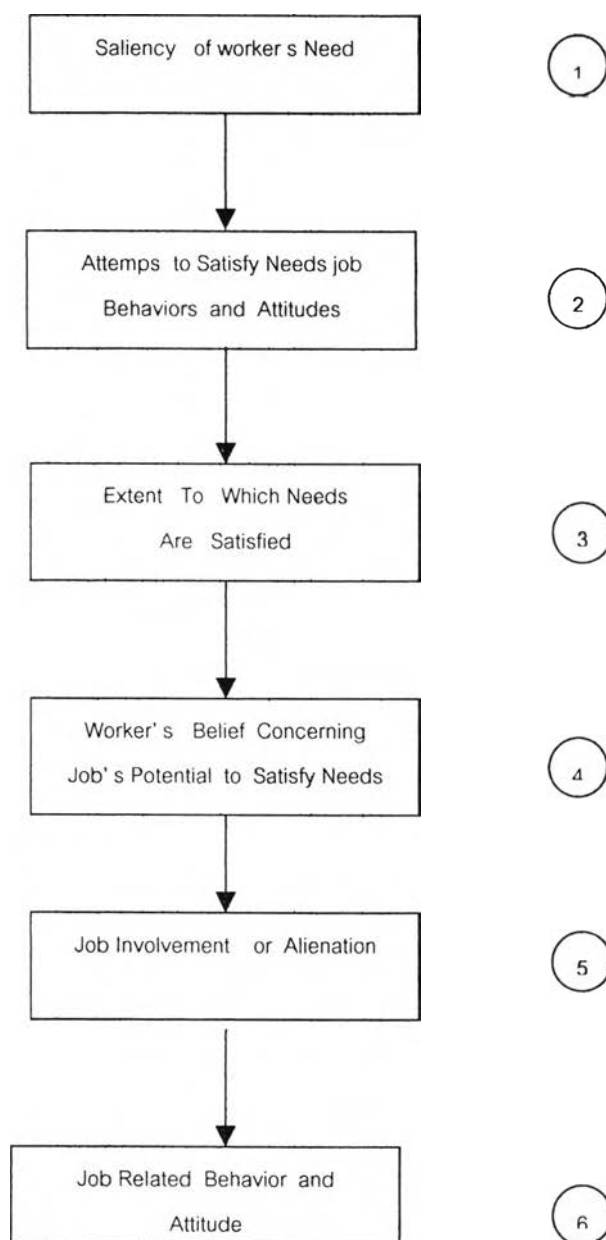
1.4.1 รูปแบบความผูกพันกับงานของKanungo

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันกับงานของ Kanungo (1979) แนวคิดนี้ความผูกพันกับงานเป็นส่วนสุดท้ายของรูปแบบที่มีสองขั้นโดยที่ความบาดหมางใจในเรื่องงานเป็นขั้นทางด้านลบ ความผูกพันกับงานเป็นสภาพของปรากฏการณ์ธรรมชาติที่แสดงให้เห็น ความผูกพันกับงานจะมองเห็นได้ในกลุ่มความเชื่อที่เกิดเนื่องจากบุคคลมองว่าตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ความเชื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเกิดขึ้นได้ 2 อย่างคือ ความสัมพันธ์ที่สำคัญของภาวะความต้องการที่บุคคลประสบ และความเชื่อที่ว่างานเป็นสิ่งที่มีความพึงพอใจที่สนองตอบความต้องการที่ทำให้เกิดความพึง

พอใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความต้องการที่เป็นสภาวะทางจิตวิทยาที่มีความสำคัญสำหรับบุคคล จาก
 รูปแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกจะอยู่ภายใต้ความหลากหลายของความต้องการทาง
 ด้านจิตวิทยา ความต้องการที่จะเกิดขึ้นเนื่องจากอำนาจของเขาและจะเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยตามกาล
 เวลาและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ตัวอย่างเช่นการปฏิบัติหน้าที่ภายใต้สิ่งแวดล้อมของงานหนึ่ง
 บุคคลอาจจะมีส่วนร่วมในงานด้วยความต้องการที่จะเป็นคนสำคัญมากกว่าคนอื่น แต่ถ้าบุคคลคน
 เดิมย้ายไปอยู่ในสิ่งแวดล้อมใหม่ มีครอบครัว มีความรักความห่วงใย ความต้องการมีส่วนร่วมอย่าง
 อื่นที่สำคัญกว่าอาจปรากฏขึ้น ความต้องการทางด้านความรักความห่วงใย จะเป็นแรงจูงใจที่
 สำคัญที่ผลักดันให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่เพื่อครอบครัวมากกว่าที่จะอุทิศตนเพื่องาน นักจิตวิทยาพูดถึง
 ความต้องการที่เฉพาะเจาะจงหรือพิเศษ ว่าเป็นการแสดงความจริงที่ว่าทั้งกรณีเวลาและสิ่งแวดล้อม
 เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรม

ในรูปแบบของ Kanungo ลักษณะของความต้องการที่พิเศษที่เกิดขึ้นในการทำงานคือเนื้อ
 หาของการมีส่วนร่วม 2 ส่วน ประสบการณ์ในการเรียนรู้ในอดีตและความเชื่อของบุคคลเชื่อกันว่า
 มีผลต่อการผลักดันในเรื่องของการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจ เมื่อ
 ความต้องการได้รับการตอบสนอง จะทำให้บุคคลเกิดเจตคติต่องานและพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งจะ
 ทำให้ตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจ บุคคลจะพัฒนาความเชื่อเพื่อใช้พลังในการทำงานเพื่อ
 ตอบสนองความพึงพอใจและพบกับความต้องการของตนในอนาคต จากความเชื่อนี้จะพัฒนาไปสู่
 ความรู้สึกว่าคุณเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับงาน ซึ่งเป็นไปได้ทั้งในด้านความผูกพันกับงานหรือความ
 บาดหมางใจ และในที่สุดความผูกพันกับงานหรือความบาดหมางใจในงานจะมีผลอย่างยิ่งต่อพฤติ
 กรรมการทำงานและเจตคติต่องาน จากรูปแบบนี้ Kanungo ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจว่ามีส่วน
 เกี่ยวข้องกับความผูกพันกับงาน ในทางปฏิบัติ Kanungo ให้ความหมายแนวคิดนี้ในรูปของภาวะ
 ทางจิตวิทยาที่บุคคลมีความเชื่อว่างานมีพลังสะสมที่สำคัญที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างสูง ดัง
 นั้นความผูกพันกับงานก็คือโครงสร้างของความเข้าใจภาวะทางจิตวิทยาที่เกิดความผูกพันกับงานหรือ
 ความบาดหมางใจ เป็นระบบของความเชื่อที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาในเรื่องแรงจูงใจ เมื่อบุคคลมี
 ความเชื่อในแง่ดี ความผูกพันกับงานจะมีระดับสูง เมื่อผู้ปฏิบัติงานมองสิ่งต่างๆในแง่ร้าย
 บุคคลก็จะมองงานว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความบาดหมางใจ

ตารางที่ 2 Model of job involvement –Alienation



จากรูป รูปแบบนี้กล่าวว่าความผูกพันกับงาน ความขาดความสนใจในงานเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการ
 จูงใจซึ่งมีผลมาจากพฤติกรรมการทำงานและเจตคติ (2) ซึ่งนำไปสู่ความต้องการความพึงพอใจ
 และบุคคลรับรู้ในพลังของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจได้(4) รูปแบบของKanungoจะรวมไปถึง
 ความผูกพันกับครอบครัว ความผูกพันกับชุมชน ซึ่งเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องที่จะทำให้บุคคลค้นหาความ
 ต้องการที่เด่นชัดที่ก่อให้เกิดความอึดอึดใจ (ดัดแปลงจาก Rambo, 1982)

1.4.2 ความหมายความผูกพันกับงาน

Lodahl and Kejner (1965) ให้ความหมายว่าเป็นการแสดงลักษณะทางจิตวิทยาของบุคคลที่มีต่องาน 2 ความหมายคือ งานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อภาพลักษณ์โดยรวมของตน และคุณค่าของงานซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงาน และมีผลต่อความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

Robinowitz and Hall (1977) ให้ความหมายว่า ความผูกพันกับงาน หมายถึงการแสดงเอกลักษณ์ทางจิตวิทยาที่บุคคลมีต่องาน

Kanungo (1979) ให้ความหมายว่า ความผูกพันกับงานเป็นความเชื่อโดยทั่วไปเกี่ยวกับงานว่าเป็นภาวะทางจิตวิทยาที่บุคคลมีความเป็นหนึ่งเดียวกับงานและรับรู้ว่างานมีพลังที่จะสนองตอบความต้องการที่เฉพาะเจาะจงและความคาดหวังของเขา

Brown and Leigh (1996) ให้ความหมายว่า เป็นระดับความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือมีส่วนร่วมกับการทำงานที่ทำในปัจจุบัน หรือระดับความสำคัญของงานที่มีต่อชีวิตคน

1.4.3 การประเมินระดับความผูกพันกับงาน

Lodahl and Kejner (1965) ได้สร้างแบบวัดความผูกพันกับงานของบุคคลโดยประกอบด้วยลักษณะบุคคลที่ผูกพันกับงานและการปฏิบัติงาน ข้อคำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า 4 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ประกอบด้วย ข้อคำถาม 20 ข้อ

Kanungo (1979) ได้สร้างแบบวัดความผูกพันกับงาน ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วยเล็กน้อย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากแบบวัดความผูกพันทั้ง 2 แบบมีข้อความคล้ายคลึงกัน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ใช้แนวคิดของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2540) รวมทั้งแนวคิดของ Lodahl and Kejner (1965) Kanungo (1979) ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ความผูกพันกับงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

2.1 การปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไป

การปฏิบัติงานของพยาบาล เป็นการปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือบุคคล กลุ่มบุคคลและชุมชน ทั้งผู้ที่มีภาวะสุขภาพดี และเจ็บป่วย ให้สามารถอยู่ในสิ่งแวดล้อมของตนเองได้อย่างมีความสุขตามธรรมชาติ การปฏิบัติงานของพยาบาลจะประกอบด้วย การสังเกต การดูแล การให้คำปรึกษา เกี่ยว

กับความเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ การดำรงภาวะสุขภาพ การป้องกันความเจ็บป่วย การสอนและ
 นิเทศผู้ป่วย การปฏิบัติตามแผนการพยาบาลและแผนการรักษาของแพทย์ รวมทั้งการชี้แนะผู้ร่วม
 งานให้ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่อย่างเหมาะสม (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ ; 2535 :785)

2.2 การปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

การพยาบาลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลบุคคลครอบครัวและสังคม (ลออ นุ
 ตางกูร,2529;อ้างในนันทนา น้ำฝน,2538:31) ลักษณะการปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาลทบวง
 มหาวิทยาลัยเป็นกิจกรรมที่มีความยุ่งยากและซับซ้อนทั้งในด้านกิจกรรมการพยาบาล กิจ
 กรรมการพยาบาล กิจกรรมการดูแลสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาล รวมทั้งสิ่งแวดล้อม
 ล้อมในหอผู้ป่วยตลอดจนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิภาพการพยาบาล การปฏิบัติ
 การพยาบาลจึงต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ และประสานงานกับบุคลากรหลายฝ่าย ในลักษณะ
 ของการทำงานเป็นทีม กิจกรรมการพยาบาลที่ปฏิบัติโดยบุคลากรทางการพยาบาล สามารถบริหาร
 งานที่เป็นกิจกรรมการพยาบาลได้อย่างอิสระ กิจกรรมการรักษาต้องประสานงานกับแพทย์และ
 บุคลากรสุขภาพอื่นๆเป็นกิจกรรมการบริการที่ไม่อิสระ พยาบาลจึงต้องปฏิบัติงานการพยาบาลทั้งที่
 เป็นบทบาทอิสระและบทบาทที่ไม่อิสระ กิจกรรมการพยาบาลจะต้องครอบคลุมทั้ง4ด้านคือ การ
 รักษาพยาบาล การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพ (นันทนา น้ำฝน,2538; 31-
 32)นอกจากนี้ในการปฏิบัติการพยาบาลต้องใช้กระบวนการพยาบาล ปฏิบัติการพยาบาลโดยมีพื้น
 ฐานการวิจัย และใช้ทฤษฎีการพยาบาลเป็นพื้นฐานของรูปแบบการพยาบาล มีคุณธรรมในการดูแล
 บุคคล คำนึงถึงศักดิ์ศรี คุณค่าและเคารพในสิทธิของบุคคล ปฏิบัติการพยาบาลอยู่ในขอบจรรยา
 บรณของวิชาชีพ การปฏิบัติการพยาบาลผู้ปฏิบัติต้องมีทักษะสูงสามารถตอบสนองของความต้องการ
 ของผู้รับบริการได้ (พรจันทร์ สุวรรณชาติ,2539;หน้า517) นอกจากนี้โรงพยาบาลสังกัดทบวง
 มหาวิทยาลัย ยังเป็นแหล่งของการฝึกปฏิบัติงานของนักศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพหลายสาขา
 และการทำวิจัยเพื่อพัฒนาในสาขาต่างๆอีกด้วย พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเหล่านี้ จะ
 ต้องมีบทบาทหน้าที่ในด้านวิชาการและบทบาทหน้าที่ทางด้านการศึกษาลดจนการทำวิจัยอีกด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ด้วยภาระหน้าที่ในหลายบทบาท พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จึงต้อง
 มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นอกเหนือจากการปฏิบัติการพยาบาลให้บริการแก่ผู้รับบริการ
 อย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ในภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ โรงพยาบาลต้องจำกัดทั้งด้านงบประมาณและ

อัตรากำลัง ในขณะที่การให้บริการจะต้องมีการแข่งขันในการให้บริการที่มีคุณภาพ อัตรากำลังของพยาบาลที่มีอยู่เดิมก่อนภาวะวิกฤตเศรษฐกิจก็ไม่เพียงพอในการให้บริการพยาบาลอยู่แล้ว เมื่อรัฐมีนโยบายปฏิรูประบบราชการ ทำให้อัตราพยาบาลที่มีอยู่มีจำนวนลดน้อยลง ในขณะที่มีการปฏิรูประบบการให้บริการสุขภาพให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และผลจากวิกฤตเศรษฐกิจทำให้ผู้ใช้บริการมาใช้บริการของโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยมากขึ้น พยาบาลจึงต้องทำงานหนักมากขึ้น ในขณะที่ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการอื่น ๆ ไม่ได้เพิ่มขึ้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

3. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล หมายถึงปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

Kerce and Kewley (1993) กล่าวว่าวิธีการที่บุคคลรับรู้เกี่ยวกับงานของเขาสัมพันธ์กับความตระหนักในคุณค่าและความต้องการของเขา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับอายุ เพศ ระดับการศึกษา และภูมิหลังของวัฒนธรรม ตัวแปรเหล่านี้มีความสำคัญในการทำความเข้าใจกับทัศนคติเกี่ยวกับงานที่แต่ละบุคคลแสดงออก ทั้งนี้การวัดปัจจัยส่วนบุคคลจะรวมถึงสถานที่ที่ทำงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แผนกหรือสาขา และตำแหน่งงาน ผู้วิจัยจึงกำหนดปัจจัยส่วนบุคคลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

3.1.1 อายุ อายุของบุคคลเป็นหนึ่งที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะ บุคคลที่มีอายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะเจริญขึ้นตามวัย (ทัศนาศรี, บุญทอง, 2533) ได้ทำงานกับบุคคลหลายประเภท มองชีวิตได้กว้างไกล ครอบคลุมและลึกซึ้งมากขึ้น (จินตนา ญาติบรรทุง, 2529) มีประสบการณ์ ทักษะความชำนาญในการทำงานมากขึ้น จะมีความคิดในการทำงานกว้างไกล มีความรอบคอบ ผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น จากผลการวิจัยของสฤษดี สิงหวรรณ (2541) ที่ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาและพนักงานธนาคารกรุงไทยในเขตกรุงเทพฯ พบว่าอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงานที่ทำและเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของดวงรัตน์ สุวรรณประทีป (2539) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มระหว่างกลุ่มที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกับกลุ่มที่มีคุณภาพ

ภาพชีวิตการทำงานต่ำ ในกลุ่มพยาบาลที่มีอายุมากและมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

3.1.2 ระดับการศึกษา การศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับค่าตอบแทน จากการสำรวจคุณภาพการจ้างงานในสหรัฐอเมริกาในปีค.ศ.1969-1973 พบว่าความก้าวหน้าในเรื่องของความพึงพอใจในงานเคลื่อนไหวไปพร้อมกับเรื่องการศึกษาของพนักงาน เมื่อความพึงพอใจในงานได้รับการรับรู้ว่าเป็นการประเมินโดยทั่วไปเกี่ยวกับงาน การศึกษาที่สูงขึ้นของพนักงานจะทำให้พนักงานตอบรับในทางบวกในความคาดหวังเกี่ยวกับงานโดยรวม ความพึงพอใจในค่าตอบแทนเป็นเพียงความพึงพอใจในงานด้านหนึ่งของความพึงพอใจในงานโดยรวม ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะลดน้อยลงเมื่อพนักงานมีการศึกษาสูงขึ้น จากการศึกษาของอัคริ จิตต์ภักดี(2536)พบว่าพยาบาลที่มีวุฒิมัธยมศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 แต่แตกต่างจากการศึกษาของสุกัญญา แสงมุกข์(2529)ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

3.1.3. รายได้ เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน เป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงาน เพราะรายได้ทำให้สามารถสนองต่อความต้องการพื้นฐานทั้งของตนเองและครอบครัวได้ จากการศึกษาของ Gould and Werbel (1983) เรื่องการศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันในงานและความเป็นตัวแทนขององค์การของพนักงานที่แต่งงานและพนักงานที่เป็นโสดในบริษัทใหญ่ทางภาคใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่าพนักงานชายที่มีภรรยาที่ไม่ได้ทำงานจะมีความผูกพันในงานมากกว่าพนักงานที่มีภรรยาที่ทำงาน และพบว่าพนักงานที่มีครอบครัวและมีบุตรจะมีความผูกพันในงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีบุตร จากผลการวิจัยนี้สามารถสรุปได้ว่าความจำเป็นทางด้านสถานะการเงินสามารถทำนายความผูกพันในงานได้

3.1.4 สถานภาพสมรส บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกคับข้องใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจและความเห็นใจซึ่งกันและกันช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ จากการศึกษาของทวิศรี กรีทอง(2529) พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่มีค่าเฉลี่ยคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.1.5 สถานที่ปฏิบัติงาน จากการศึกษาของวรรณวิไล จันทราภา(2523)พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันด้วยเนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน จากการศึกษาของน้องนุช ภูมิตนธ์ (2539) พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานผู้ป่วยนอก และพยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยบริการหัตถการ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจที่จะออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานมานาน จะมีประสบการณ์ในการทำงานมากจะปฏิบัติงานด้วยความระเอียดรอบคอบ ทำให้ผลงานดีและมีคุณภาพ นอกจากนี้ระยะเวลาที่ทำงานนาน จะทำให้ตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น ได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น สิ่งเหล่านี้จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น จากผลการวิจัยของสมสุข ติลกสกุลชัย(2534)พบว่าพยาบาลที่มีอายุสูง มีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลที่มีอายุต่ำกว่า และพยาบาลที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

3.2 เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลของพยาบาล

3.2.1 ความหมายของเจตคติ

เจตคติเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติของบุคคล ทั้งนี้เพราะเจตคติดีมีอิทธิพลต่อการรับรู้ การเรียนรู้ และการแสดงออกของบุคคล การเสริมสร้างและการพัฒนาทัศนคติของบุคคลจึงเป็นจุดมุ่งหมายหลักที่สำคัญอันหนึ่งของการศึกษา การอบรม การปฏิบัติ และการเตรียมตัวทางวิชาชีพของบุคคลที่จะประสบความสำเร็จและความสุขในการดำรงชีวิต จากการศึกษาพบว่ามีผู้ให้ความหมายของเจตคติไว้มากมาย ดังนี้

Triandis (1971) ให้ความหมายว่า เจตคติเป็นความรู้สึก ความเชื่อ ความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ภายหลังที่ได้รับประสบการณ์หรืออิทธิพลเรื่องนั้น ๆ มาแล้ว และเป็นสิ่งจูงใจให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อเรื่องนั้น

Anatasi(1976) กล่าวถึง เจตคติว่า เป็นความโน้มเอียงที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อกลุ่มของสิ่งเร้าในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยสังเกตจากพฤติกรรมที่แสดงออกทางภาษาและท่าทาง

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526) กล่าวว่าเจตคติเป็นสภาพความพร้อมที่จะได้ตอบ และแสดงให้ทราบถึงแนวทางของการสนองตอบบุคคลต่อสิ่งเร้า

จากแนวความคิดต่าง ๆ ดังกล่าวนี้สรุปได้ว่า เจตคติคือ ความคิด ความรู้สึก หรือท่าทีที่เกิดจากการมีประสบการณ์และการเรียนรู้ ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในทางบวกและทางลบ

3.2.2 องค์ประกอบของเจตคติ

Triandis (1971) กล่าวว่า เจตคติมี 3 องค์ประกอบ คือ

1. องค์ประกอบทางด้านความรู้ความเข้าใจ (cognitive component) เป็นส่วนประกอบทางด้านความรู้ ความเข้าใจ ความคิด (idea) ความเชื่อ (belief) คือ การที่บุคคลได้เคยมีประสบการณ์ ได้

รับข้อมูล และเกิดความคิด ความเชื่อ เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ หรือสถานการณ์นั้น ๆ มาแล้ว ทำให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจ หรือมีความคิดว่าเข้าใจในสิ่งนั้น

2. องค์ประกอบทางด้านจิตอารมณ์ (affective component) เป็นส่วนประกอบทางด้านความรู้สึก (feeling) หรืออารมณ์ (emotion) ที่มีต่อสิ่งเร้านั้น ๆ คือการที่บุคคลมีความรู้สึกหรืออารมณ์อย่างไรต่อสิ่งเร้านั้น บุคคลจะต้องมีการรับรู้สิ่งเร้านั้นก่อนและเกิดความรู้ ความเข้าใจ เพราะมีการประเมินค่าด้วยว่า สิ่งนั้นมีคุณค่าในทางบวกหรือทางลบต่อตนเองหรือมีน้ำหนักเท่ากันทั้ง 2 ทิศทาง ในที่สุดบุคคลจึงเกิดความรู้สึกหรือแสดงอารมณ์ไปในทิศทางที่สอดคล้องกับคุณค่าที่ตนรู้สึกเกี่ยวกับสิ่งนั้น พอใจหรือไม่พอใจ ต้องการหรือไม่ต้องการ ชอบหรือไม่ชอบ

3. องค์ประกอบทางด้านพฤติกรรม (behavioral component) เป็นส่วนประกอบของความโน้มเอียงหรือแนวโน้มในการปฏิบัติ (action tendencies) คือ การที่บุคคลมีแนวโน้มหรือทำที่จะเลือกปฏิบัติต่อสิ่งเร้า ในทิศทางบวกหรือทางลบ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ความคิด ความเชื่อหรือความรู้สึกของบุคคลที่ได้จากการประเมินผลแล้ว

จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของเจตคติทั้ง 3 ด้าน ต่างมีความสัมพันธ์กันโดยองค์ประกอบทางด้านความรู้ความเข้าใจ เป็นพื้นฐานของเจตคติที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของบุคคล และความรู้สึกจะมีผลกระทบต่อการแสดงออกของบุคคลหรืออาจกล่าวได้ว่า เจตคติเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรม

3.2.3 ลักษณะสำคัญของเจตคติ

Triandis (1971) กล่าวถึง ลักษณะของเจตคติ พอสรุปได้ดังนี้

1.เจตคติเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้ หรือเกิดจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด

2.เจตคติเป็นสภาพการณ์ทางจิตใจ ที่มีอิทธิพลต่อความคิดและการกระทำของบุคคล เพราะเป็นส่วนประกอบที่กำหนดแนวทางให้ทราบล่วงหน้าว่าถ้าบุคคลประสบสิ่งใด ๆ แล้ว บุคคลนั้นจะมีทำที่ต่อสิ่งนั้นในลักษณะใด

3. แม้ว่าเจตคติเป็นสภาวะทางจิตใจที่มีความมั่นคงพอสมควร แต่อาจมีการเปลี่ยนแปลงได้อันเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ และการเรียนรู้

3.2.4 การเปลี่ยนแปลงเจตคติ

แม้ว่าเจตคติ จะมีความคงทนแต่ในบางกรณีเจตคติก็น่าจะเปลี่ยนแปลงได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเจตคติจะเปลี่ยนได้ใน 3 ลักษณะคือ (Triandis, 1971)

1.เปลี่ยนความเชื่อ โดยการรับรู้ข้อมูลใหม่จากบุคคลอื่นหรือผ่านทางสื่อมวลชนทำให้บุคคลมีความรู้ความเข้าใจ หรือมีความคิดว่าเข้าใจในสิ่งนั้น

2. เปลี่ยนความรู้สึก จากการที่บุคคลได้รับประสบการณ์ที่พึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจจะทำให้บุคคลมีการประเมินค่าว่า สิ่งนั้นมีคุณค่าในทางบวกหรือทางลบต่อตนเอง จากนั้นบุคคลก็จะเกิดความรู้สึกหรือแสดงอารมณ์ไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสิ่งนั้น

3. เปลี่ยนพฤติกรรม จากการที่บรรทัดฐานของสังคมเปลี่ยนไป การถูกบังคับ หรือการเลียนแบบจากบุคคลที่มีอิทธิพล แล้วบุคคลจะพิจารณาว่า ความเชื่อและความรู้สึกของตนนั้นสอดคล้องกับบรรทัดฐานของสังคมหรือไม่ หรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อตนเองเห็นด้วยหรือไม่ เมื่อเห็นด้วยแล้วบุคคลก็จะเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องตาม

เจตคติสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากอิทธิพลของความเชื่อ ความรู้สึกและพฤติกรรม ถ้าทั้งสามส่วนหรือส่วนใดส่วนหนึ่งเปลี่ยนไป อาจทำให้เจตคติเปลี่ยนไปได้ นอกจากนี้ก็ยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการของการเปลี่ยนเจตคติ ได้แก่ แหล่งข้อมูลหรือข่าวสาร เช่น คุณสมบัติของผู้ให้ข่าวสาร ลักษณะของข่าวสาร วิธีการให้ข่าวสาร วิธีการเสนอข่าวสาร และลักษณะของผู้รับข่าวสาร (Triandis, 1971)

ในการเปลี่ยนแปลงเจตคตินั้น ไทรแอนดิส เชื่อว่ามีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง 3 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการเสริมแรง (reinforcement theory)
2. ทฤษฎีความสอดคล้อง (consistency theory)
3. ทฤษฎีการตัดสินทางสังคม (social judgement theory)

เจตคติที่เกิดจากการเรียนรู้ ไทรแอนดิส (Triandis, 1971) กล่าวว่า เจตคติของบุคคลจะเปลี่ยนเมื่อบุคคลเปลี่ยนความคิดเห็น การเรียนรู้ทำให้บุคคลได้รับความคิด ประสบการณ์ใหม่ ๆ และบุคคลจะเรียนรู้ได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการได้รับแรงเสริมด้วยและยิ่งบุคคลได้รับแรงเสริมมากเท่าไร บุคคลจะมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งนั้น เจตคติยิ่งเปลี่ยนมากขึ้น ในส่วนทฤษฎีแห่งความสอดคล้องกล่าวถึงเจตคติของบุคคลที่มีความคิด ความรู้สึก ความเข้าใจไม่สอดคล้องกันจนถึงระดับที่ทนไม่ได้ เจตคติก็จะเปลี่ยนไป สำหรับทฤษฎีการตัดสินทางสังคม ได้รับการยืนยันว่า การเรียนรู้ที่ไม่สัมพันธ์กับหลักเกณฑ์ต่าง ๆ และความขัดแย้งระหว่างข้อมูลที่ได้รับ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงเจตคติก็เกิดได้เช่นเดียวกัน

จากทฤษฎีการเปลี่ยนเจตคติ อาจสรุปได้ว่า ประสบการณ์ที่บุคคลได้รับทำให้บุคคลเปลี่ยนเจตคติได้ ในกรณีที่ประสบการณ์นั้นทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ มีความคิดเห็นที่สอดคล้องหรือขัดแย้งกับความคิด ความรู้สึก และจากการกระทำเดิม นอกจากนี้เจตคดียังเปลี่ยนแปลงได้จากประสบการณ์ที่บุคคลได้รับเสริม ดังนั้นเจตคตินี้จึงเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

3.2.5 เจตคติเกิดได้ 2 ลักษณะ คือ

เจตคติทางบวก เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในลักษณะของความพึงพอใจ เห็นด้วยทำให้บุคคลอยากจะทำ อยากได้ อยากเข้าใกล้หรือปฏิบัติในทางที่ดีต่อสิ่งนั้น ๆ

เจตคติทางลบ เป็นความพร้อมที่จะตอบสนองในลักษณะของความไม่พึงพอใจ ไม่เห็นด้วย ทำให้บุคคลเกิดความเบื่อหน่าย หนีให้ห่างจากสิ่งนั้น ๆ

3.2.6 การประเมินเจตคติ

เจตคติเป็นสิ่งที่กำหนดแนวทางให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งไม่อาจวัดได้โดยตรง แต่สามารถวัดได้โดยสรุปพาดพิง วิธีการวัดเจตคติได้มีผู้ทดลองและเสนอรูปแบบไว้ดังนี้ (Oskamp, 1991)

1. การรายงานจากความรู้สึกของตนเอง (self reported) หลักในการสร้างแบบวัดนี้ ผู้วิจัยต้องพิจารณาว่า จะวัดทัศนคติของใครที่มีต่ออะไร และให้ความหมายของสิ่งที่จะวัดให้แน่นอน จากนั้นจึงสร้างข้อความให้คลุมเครือหานั้น ๆ โดยข้อความนั้นควรจะเขียนเกี่ยวกับความรู้สึก ประกอบด้วยข้อความลักษณะทางบวกและทางลบคละกันไป

2. การสังเกตพฤติกรรมที่แสดงออก (observation of behavior) มีหลักว่าผู้วัดเจตคติต้องสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ในสถานการณ์ ตั้งแต่เริ่มแรกจนกระทั่งสิ้นสุดสถานการณ์

3. การมีปฏิกิริยาหรือการแปลความหมายต่อสิ่งเร้า (reaction to partially structured stimuli) มีหลักว่า เมื่อมีสิ่งเร้ามากกระตุ้นและผู้ตอบได้รับการส่งเสริมให้เล่าหรือบรรยายเกี่ยวกับสิ่งเร้า นั้น จะทำให้ผู้ตอบเอาตัวเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งเร้า นั้น ทำให้ระบายความในใจออกมา

4. การปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของงาน (performance on objective tasks) นักจิตวิทยา สังคมเชื่อว่า พฤติกรรมที่บุคคลแสดงการทำงานบางอย่างที่กำหนดให้ นั้นเป็นผลมาจากความรู้สึกนึกคิดหรือเจตคติของเขา การวัดคล้ายกับข้อ 3

5. ปฏิกิริยาการตอบสนองทางร่างกาย (physiological reactions) เป็นการวัดความสัมพันธ์ระหว่างความเข้มข้น ความรุนแรงของเจตคติกับปฏิกิริยาตอบสนองทางร่างกาย มากกว่าทิศทางของเจตคติ ปฏิกิริยาของร่างกายที่เป็นทิศทางของเจตคติสามารถวัดได้ 2 อย่างคือ การตรวจคลื่นไฟฟ้าของกล้ามเนื้อ และการตอบสนองต่อคลื่นไฟฟ้าของผิวหนังในสภาพปกติ

จากที่กล่าวมาข้างต้น การที่จะรู้ว่าคุณคนมีเจตคติต่อสิ่งต่าง ๆ ในทางบวกและทางลบ เราสามารถวัดได้โดยการให้บุคคลแสดงความคิดเห็น ความรู้สึก และปฏิบัติพฤติกรรมต่อสิ่งนั้น ๆ การประเมินเจตคติของบุคคลเลือกใช้ได้หลายวิธี

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดเจตคติ มาตรฐานวัดเจตคติมี 3 ประเภทด้วยกันคือ

1. มาตรฐานประมาณค่าแบบไลเคิร์ท เป็นมาตรที่มีข้อความจำนวนมาก ให้ผู้ตอบพิจารณาว่าเห็นด้วยกับข้อความหรือไม่มากนักน้อยเพียงใด

2. มาตรฐานจำแนกความหมาย เป็นมาตรวัดที่เสนอที่หมายของเจตคติประกอบด้วยคุณศัพท์เป็นคู่หลายคู่ ให้ผู้ตอบเลือกตอบว่าที่หมายมีความสัมพันธ์มากน้อยเพียงใดกับคู่คุณศัพท์นั้น

3. มาตรการปฏิบัติการกระทำด้วยเหตุผล เป็นมาตรการที่เสนอความเชื่อหลายตัวให้ผู้ตอบ ตอบว่า ความเชื่อนั้นเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ลักษณะความเชื่อนั้นดีเลวอย่างไร

เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล หมายถึง ความเข้าใจและความรู้สึกนึกคิดที่เห็นคุณค่าและมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติการพยาบาล อันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อม ในทิศทางที่เป็นบวก ลบ หรือเป็นกลาง ซึ่งไม่สามารถวัดได้โดยตรงแต่วัดได้จากพฤติกรรมที่แสดงออก ในการวัดเจตคติครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้มาตรการกระทำด้วยเหตุผลของ Fishbien and Ajzen (1975)

เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล มีผลต่อการแสดงออกถึงพฤติกรรมบริการให้บริการพยาบาล ในขณะเดียวกันพฤติกรรมที่แสดงออก ก็แสดงถึงเจตคติของพยาบาลที่มีต่อวิชาชีพการพยาบาลด้วย ในการปฏิบัติการพยาบาลถ้าผู้ปฏิบัติกระทำด้วยความสุขใจ ตระหนักถึงคุณค่าของวิชาชีพ ว่าเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่าในสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเองและผู้อื่น ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความรักความห่วงใยให้กับคนอื่น มุ่งหวังให้ตนเองและผู้อื่นประสบความสำเร็จ สิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลมีการปฏิบัติการพยาบาลที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม พยาบาลจะรู้สึกถึงความมีคุณค่าของตน คิดว่าตนมีความสำคัญและวิชาชีพของตนมีเอกลักษณ์เฉพาะไม่มีใครสามารถทำแทนได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ดังนั้นการพัฒนาเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารการพยาบาลต้องบริหารจัดการ

3.3 การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

3.3.1 แนวคิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

Sashkin (1984) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่พนักงานได้แสดงบทบาทโดยตรงใน 4 ด้าน คือ (1) การตั้งเป้าประสงค์ (2) การตัดสินใจ (3) การแก้ปัญหา (4) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ (Marshal Sashkin, 1984)

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ทำให้พนักงานมีความผูกพันเพิ่มขึ้นและทำให้มีส่วนร่วมในกระบวนการทั้ง 4 อย่างข้างต้นเพิ่มขึ้น ได้แก่

1. กำหนดสถานการณ์หรือการตัดสินใจที่เอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วม
2. มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วม
3. สร้างสรรค์บรรยากาศที่จริงใจและเปิดเผย
4. แบ่งปันข้อมูลกับพนักงานอย่างเปิดเผย
5. มีการพบปะสังสรรค์ที่นอกเหนือจากการประชุมในที่ทำงาน

6. พัฒนาทีมงานภายในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน
7. เอาใจใส่และสนใจในมุมมองที่แตกต่าง
8. สร้างความมั่นใจว่าทีมงานมีแหล่งประโยชน์เพียงพอที่จะเคียงคู่ไปกับทักษะทางมือของพนักงาน
9. รับฟังการให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในด้านดีและไม่ดี และมีความตั้งใจที่จะช่วยพนักงานพัฒนาให้ดีขึ้น
10. ผูกอบรมพนักงานในเทคนิคการแก้ปัญหา
11. สนับสนุนส่งเสริมพนักงานให้เข้ามามีส่วนร่วม
12. เชื้ออำนาจความละดวกให้กับกลุ่มงาน ในกระบวนการทำงานเป็นทีม
13. รับฟังข้อเสนอแนะ ความคิดเห็นของพนักงานอย่างกระตือรือร้น
14. มีพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กล่าวมา โดยไม่มีพฤติกรรมปกป้องตนเอง ซึ่งจะทำให้การทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จ

(ปรับปรุงจาก Richard Hamlin , 1986, โดย Marshal and Angelo, 1989 : หน้า 543)

House (1976) กล่าวว่า พฤติกรรมของผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมนั้นประกอบไปด้วย การแบ่งปันข่าวสารข้อมูลกับผู้มีส่วนร่วมต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กับคนที่มีบุคลิกครอบงำไว้เพื่อไม่ให้มีอิทธิพลต่อคนอื่น เอาใจใส่กับความคิดเห็นต่าง ๆ รวมทั้งข้อเท็จจริง และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ไม่ค่อยแสดงออก ช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานในการสื่อสารกับบุคคลอื่น กระตุ้นให้มีการเสนอแนวทางแก้ไขต่าง ๆ ทางเลือกต่าง ๆ ขะลอกการประเมินทางเลือกต่าง ๆ ไว้ก่อน จนกระทั่งทุกอย่างได้ถูกเสนอออกมาหมดแล้ว และชี้แนะกระบวนการกลั่นกรองทางเลือกและเลือกแนวทางแก้ไข (Fillee and House, 1976 : 215) นอกจากนี้ House ยังได้เสนอว่า พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพสูงสุดจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้คือ (Hall, 1987 : 156) การตัดสินใจจะต้องไม่เป็นระบบ routine ข่าวสารในการตัดสินใจจะต้องไม่เป็นมาตรฐานจนเกินไป และไม่เป็นระบบศูนย์กลาง ในการตัดสินใจแต่ละครั้ง จะต้องให้เวลากับสมาชิกในการเข้าร่วมตอกระบวนการตัดสินใจ

นอกจากนี้ House ยังได้เสนอว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดก็ต่อเมื่อ รู้สึกถึงความจำเป็นของตนเองในเรื่องเสรีภาพที่ได้รับ รู้สึกถึงความชอบธรรมของตนต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้สึกถึงความสามารถของตนต่อการเข้าไปช่วยในการตัดสินใจ เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

House กล่าวว่าโดยสรุปแล้วแนวทางการบริหารงานของผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะต้องประกอบด้วยปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้นำจะต้องมีการแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การแบ่งปันอำนาจ และการแบ่งปันอิทธิพลให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยที่จะปฏิบัติต่อกันในลักษณะที่มีศักดิ์ศรีอย่างเท่าเทียมกัน และยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ใช้อิทธิพลต่อการกระทำ และการตัดสินใจของผู้นำ ปัจจัยกำหนด 3

ประการดังกล่าว สามารถแบ่งได้ดังนี้ คือ การได้รับแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร (sharing of information) การได้รับแบ่งปันอำนาจ (sharing of power) การได้รับแบ่งอิทธิพล (sharing of influence)

ปัจจัยทั้ง 3 ที่กล่าวมาข้างต้นจะเป็นตัวชี้ให้เห็นว่า บรรดาผู้นำในองค์กรต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วนร่วมกับการบริการมากน้อยเพียงไร และความ “มากกว่า” หรือ “น้อยกว่า” ดังกล่าวจะเป็นตัวที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานว่า จะเป็นเชิงบวกหรือลบ (positive or negative) การมีส่วนร่วมของปัจจัยทั้ง 3 นั้นจะแสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของการกระทำและการตัดสินใจที่แต่ละฝ่ายจะมีต่อกัน และโดยธรรมชาติของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมส่วนหนึ่ง คือ การลดอำนาจ (reduce power) ของผู้นำให้อยู่ในภาวะที่เท่าเทียมกับผู้ใต้บังคับบัญชา

จะเห็นได้ว่า แนวความคิดของ House ในเรื่องของแบบแผนความเป็นผู้นำนั้น เขาได้แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของความเป็นผู้นำอย่างชัดเจน ตามที่ได้กล่าวมาแล้วในตอนต้น นอกจากนี้ เขายังได้ชี้ให้เห็นถึงแรงจูงใจของบุคคลที่มีความคาดหวังต่อผลตอบแทนที่เขาจะได้รับ เป็นที่น่าสังเกตว่า แนวความคิดของ House นั้นนอกจากเสนอถึงแบบแผนความเป็นผู้นำแล้ว เขายังให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผลตอบแทน และความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทำให้มองเห็นถึงแนวทางการบริหารขององค์กรต่าง ๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นับว่าเป็นแนวความคิดที่ทำให้เรามองเห็นถึงโครงสร้างการบริหารงานในอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง

3.3.2 ความหมายของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2525) กล่าวว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการของการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหา

Vroom (1970) กล่าวว่า เป็นปริมาณของอิทธิพลที่บุคคลรู้สึกว่าได้เข้าไปร่วมในการตัดสินใจ เขาอธิบายว่าบุคคลจะได้รับความพึงพอใจจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพด้วยตนเอง และจะพัฒนาความผูกพันที่มีต่องานและจะทำงานได้ดี คนจะมีการควบคุมตนเอง มิใช่ควบคุมโดยองค์กร

Sashkin (1984) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือกระบวนการที่พนักงานได้แสดงบทบาทโดยตรงใน 4 ด้าน คือ การตั้งหมาย การตัดสินใจการแก้ปัญหา การเปลี่ยนแปลงในองค์กร

House (1976) การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการแบ่งปันข้อมูล กระจายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิทธิพลในการทำงาน

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ในงานวิจัยนี้ หมายถึง การบริหารงานการพยาบาลที่หัวหน้าหอผู้ป่วย ให้พยาบาลประจำการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของการให้บริการพยาบาล มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การแก้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและการให้บริการ

3.3.3 รูปแบบของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วย ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ และรูปแบบลักษณะงานในการออกแบบงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมสามารถทำนายการเพิ่มขึ้นของแรงจูงใจ เนื่องจากการบริหารงานแบบนี้ จะช่วยให้พนักงานเติมเต็มความต้องการพื้นฐานของตนเองใน 3 ด้าน คือ ด้านความมีอิสระ ด้านงานที่มีความหมายและคุณค่า ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความพึงพอใจ เหล่านี้เกิดจากการได้รับการส่งเสริมความต้องการให้สูงขึ้น ในเรื่องความรู้สึกยอมรับและยึดมั่นผูกพัน ความมั่นคง ความท้าทาย และความพึงพอใจ ในอีกแง่มุมหนึ่ง ความรู้สึกในทางบวกเหล่านี้สนับสนุนให้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมีเพิ่มขึ้น

รูปแบบของการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมถึงปัจจัยที่ไม่คงที่ที่พิจารณาถึงสถานการณ์ที่หลากหลาย ที่การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมมีผลต่อปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงค่านิยมของพนักงาน ทักษะ และความคาดหวังที่มีผลต่อการตอบสนองการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ในการอภิปรายเรื่องของการปรับเปลี่ยนงานให้นำมาพบว่า คนบางกลุ่มไม่ยอมรับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นสิ่งดี ตัวอย่างเช่น จากการสำรวจผู้นิเทศงานในบริษัท จำนวน 229 คนพบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะประสบความสำเร็จในพนักงานที่ทำงานโดยไม่ใช้ทักษะซ้ำ ๆ กัน เป็นผู้ที่มีความต้องการความเป็นอิสระสูง ในพนักงานที่มีความต้องการเป็นอิสระต่ำจะไม่ตอบสนองและไม่ชอบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม (Ahmed A. Abdel – Halin, 1983 : หน้า 477 – 484 : อ้างใน Sashkin and Angelo et. Al. หน้า 543)

จากการทบทวนแนวคิดการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมดังกล่าว มีข้อค้นพบว่ารูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ Sashkin (1984) เป็นรูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันและเหมาะสมกับวิชาชีพการพยาบาล เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายทั้งในเรื่องของกลวิธีในการทำงาน การออกแบบงานใหม่ๆ ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดและรูปแบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของ Sashkin (1984) ในการวิจัยครั้งนี้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในต่างประเทศ

Al Ma'aitah and Others (1999) ได้ศึกษาเรื่องความแตกต่างระหว่างเพศและระดับการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลของพยาบาลจอร์แดน โดยวิธีการวิจัยเชิงบรรยายในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการพยาบาลและระดับประกาศนียบัตรทางการพยาบาลทั้งเพศหญิงและเพศชาย ผลการศึกษาพบว่า ในการศึกษาผลลัพธ์ระยะสั้นพยาบาลหญิงมีความพึงพอใจในการนิเทศงาน ความเป็นตัวแทนของโรงพยาบาล ชนิดของงาน ปริมาณของงาน สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ โบนัส และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากกว่าพยาบาลชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในการศึกษาผลลัพธ์ใน

ระยะยาว พยาบาลหญิงมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพยาบาลชาย และมีความแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัดในด้านการบริหารจัดการโดยมีการรายงานว่ามีความต้องการที่จะลาออกจางานน้อยมาก พยาบาลที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตร มีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความเป็นตัวแทนของโรงพยาบาล มากกว่าพยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลของการศึกษาระยะยาว พยาบาลหญิงที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรมีความไว้วางใจในการบริหารจัดการของโรงพยาบาล มากกว่าพยาบาลหญิงที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี พยาบาลหญิงที่จบหลักสูตรปริญญาตรีรายงานความท้อใจหมดกำลังใจ และมีความตั้งใจที่จะหนีสภาพการทำงานในปัจจุบัน มากกว่าพยาบาลที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตร

Howard L. Smith and Nancy Wint Mitry (1983) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงพยาบาลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยศึกษาความพึงพอใจในงาน ความรู้สึกกดดันจากงาน และการรับรู้บรรยากาศขององค์การในมิติความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ผลการศึกษาพบว่า ความกดดันในการทำงานมีความสัมพันธ์กับขนาดของโรงพยาบาลที่ใหญ่ขึ้นและความซับซ้อนที่มีมากขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ จะได้รับโอกาสในการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดและความรู้สึกมีอิสระในการทำงาน น้อยกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ รับรู้ว่าตนเองได้รับการยกย่องและยอมรับนับถือ น้อยกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดใหญ่ รับรู้บรรยากาศองค์การ ในมิติความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน น้อยกว่าการรับรู้ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในประเทศไทย

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสังกัดส่วนกลาง โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Kerce and Kewley (1993) ในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนส่วนกลาง มีคุณภาพการทำงานด้านลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน รายด้านโดยรวม และการรับรู้ความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความผูกพันกับงานอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ของข้าราชการพลเรือน สังกัดราชการส่วนกลาง เรียงลำดับตามความสำคัญคือ ความก้าวหน้า ค่าตอบแทน การพัฒนาข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน สวัสดิการ ผู้บังคับบัญชา และการปกครองบังคับบัญชา

ดวงรัตน์ สุวรรณประทีป (2539) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน

และความต้องการด้านวิชาชีพในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแบ่งเป็นสองระดับ คือ ระดับปานกลาง 49.5% และระดับต่ำ 50.5% ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดมี 14 ปัจจัย ภายหลังจากการใช้การวิเคราะห์สมการแบบถดถอย พบว่ามี 3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสนใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำอยู่ นอกจากนี้ ความผิดหวังในการทำงาน ก็เป็นอีกปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กนกพร แจ่มสมบุญ (2539) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลโรคทรวงอก โดยใช้แนวคิดที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงานและแนวโน้มในการคงอยู่ในงาน (Hood & Koberg 1991, Chusmir & Koberg 1986, Chusmir & Hood 1986; อ้างใน กนกพร :2539) ในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า การอบรม ตำแหน่งหน้าที่ และเหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5, 0.1, .05 และ .01 ตามลำดับ การรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 การรับรู้รูปแบบการบริหาร การรับรู้ต่อค่าของงาน ตำแหน่งและเหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ได้ร้อยละ 40.54 ($p < .05$)

อรพิน ดันติมูรธา (2538) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤตโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดของ Walton (1974) ในการวิจัย ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ ค่านิยมทางบริการ อยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน สถานภาพการสมรส การได้รับการอบรมเฉพาะทาง มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน / พยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางราชการแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ ค่านิยมทางบริการ และประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 / ตัวแปรที่สำคัญที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราช

การ และค่านิยมทางบริการ ซึ่งร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 58 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผานิต สกุลวัฒน์ (2537) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเท่ากับ 3.15 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .32$ และ $.49$ ตามลำดับ) นอกจากนี้ยังพบว่าอายุและรายได้ (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .19$ และ $.21$ ตามลำดับ) ส่วนสถานการณ์การสมรสและรายได้พิเศษไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร การบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .41, .66, .67$ และ $.77$ ตามลำดับ) ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยม ปัจจัยเหล่านี้สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 67.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทวีศรี กรีทอง (2529) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พยาบาลผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พยาบาลวิชาชีพที่แตกต่างกันด้าน อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่งและขนาดของโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ต่อระบบบริหาร การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ ค่านิยมทางการบริการ และตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อายุ และขนาดของโรงพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การรับรู้ต่อระบบบริหาร การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ และขนาดของโรงพยาบาล สามารถร่วมกับพยากรณ์ความแปรผันของคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5.3 งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

Prothero, Mashall, and Fosbinder (1999) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการปฏิบัติงาน ในสถานที่ที่แตกต่างกัน: ลักษณะของบุคคลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่รับผู้ป่วยในที่มีอาการหนัก จำนวน หอผู้ป่วย 3 หอคือ ในหอผู้ป่วย อายุรกรรมที่มีการจัดระดับความแตกต่างของการพยาบาล หอผู้ป่วย อายุรกรรมที่มีการให้บริการพยาบาลตามปกติและหอผู้ป่วยภาวะวิกฤตจำนวน 49 คน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอายุรกรรมที่มีการจัดระดับการให้การพยาบาล มีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานสูงสุดในช้อย่อยความสัมพันธ์กับวิชาชีพอื่น พยาบาลในหอผู้ป่วยภาวะวิกฤตมีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุดในด้านการทำงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะ ในพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่มีการปฏิบัติงานแบบเดิมมีความพึงพอใจในงานสูงสุดในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับพยาบาล สรุปได้ว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานที่ที่แตกต่างกัน ระบบการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ทองสมัย ยूरชัยและคณะ (2536) ศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานบนหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 183 คน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง อายุมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน

Hackman and Lawler (1971) ได้ศึกษาเรื่องปฏิกิริยาของพนักงานต่อลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทโทรศัพท์โดยทำงานแตกต่างกัน 13 ประเภท ผลการวิจัยพบว่าเมื่องานต้องใช้ทักษะการทำงานที่หลากหลาย การทำงานมีอิสระ การทำงานต้องใช้ความสามารถเฉพาะและการทำงานมีการป้อนข้อมูลย้อนกลับ สามารถทำนายได้ว่าพนักงานที่มีความต้องการในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานสูงมีแนวโน้มที่จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง มีความพึงพอใจในงานสูง การขาดงานน้อย

Brief and Aldag (1975) ได้ศึกษาเรื่องเสียงสะท้อนของพนักงานเกี่ยวกับลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฟื้นฟูสมรรถภาพจำนวน 104 คน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้นไปของพนักงาน

สะอาด วงศ์อนันต์นนท์(2537) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานครจำนวน 380 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ ระยะเวลาที่

ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกรู้ว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

แจ่มจันทร์ คล้ายวงศ์ (2540) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงานและความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 193 คน ผลการวิจัยพบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงานวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในเครือข่ายภาคตะวันออกเฉียงใต้ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

รุ่งนภา พูนนารถ (2542) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับคุณลักษณะของงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งจำนวน 230 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานรายด้าน และความพึงพอใจในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวมได้แก่ระยะเวลาในการทำงาน ส่วนอายุ สถานภาพการสมรส รายได้ของครอบครัว จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานโดยรวม

5.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันกับงาน

Tomioaga Akira (1984) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันกับงานกับจิตสำนึกในการทำงานระหว่างพนักงานชาวอเมริกันกับพนักงานชาวญี่ปุ่น ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างระดับของความผูกพันกับงานระหว่างพนักงานชาวอเมริกันและพนักงานชาวญี่ปุ่น แรงจูงใจภายในตัวบุคคลมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับจิตสำนึกและความผูกพันกับงาน กล่าวได้ว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะมีความพึงพอใจในความต้องการภายในและจะเพิ่มความผูกพันกับงานมากขึ้น

Keller (1997) ได้ศึกษาเรื่อง ความผูกพันกับงานและความผูกพันกับองค์กรในการเป็นหัวหน้างานการปฏิบัติงานของนักวิทยาศาสตร์และวิศวกร กลุ่มตัวอย่างเป็นนักวิทยาศาสตร์และวิศวกรจำนวน 532 คนในบริษัทวิจัยการอุตสาหกรรมและพัฒนาองค์กร 4 บริษัท ผลการวิจัยพบว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับงานและความผูกพันกับองค์กร

Elloy and Everett (1991) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับงานกับปัจจัยส่วนบุคคล สถานการณ์ในงาน และตัวแปรที่เป็นผลลัพธ์ของงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทที่ไม่ได้เป็นสมาชิกของแรงงานสัมพันธ์ ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา สถานภาพการสมรส และจำนวนคนที่ต้องรับภาระ มีเพียงเพศที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับงานโดยเพศหญิงจะมีความผูกพันในงานมากกว่าเพศชาย ความผูกพัน

กับงานจะได้รับการกระตุ้นให้มีระดับที่สูงขึ้นถ้างานที่ทำงานมีความหลากหลาย เป็นอิสระ ใช้ทักษะและมีการประเมินผลย้อนกลับ ความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับบทบาทการทำงานที่ไม่แจ่มชัดและความขัดแย้งในงาน ความผูกพันกับงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจของบุคคลในเรื่อง ความมั่นคง ค่าตอบแทน ผู้ร่วมงาน ผู้มีเทศ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับ การตัดสินใจลาออกโอนย้ายและความเบื่อหน่ายในงาน

Elloy, Flynn, and Randolph (1998) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับงานและความยึดมั่นผูกพันกับงานของพนักงานที่มีคู่สมรสทำงานมีรายได้และพนักงานที่มีคู่สมรสที่ไม่ได้ทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในบริษัทผลิต ผลิตภัณฑ์ทางเกษตร 2 บริษัทในประเทศอเมริกา จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 574 คน ผลการวิจัยพบว่าในบริษัทหนึ่งไม่มีความแตกต่างระหว่างระดับความผูกพันกับงานกับความยึดมั่นผูกพันกับงานในกลุ่มตัวอย่าง ในอีกบริษัทหนึ่งพบว่าในกลุ่มตัวอย่างที่มีครอบครัวและมีรายได้เพียงคนเดียว มีระดับของความยึดมั่นผูกพันสูงกว่า พนักงานที่มีคู่สมรสทำงานมีรายได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Sam, Gold, James D. Werbel (1982) ที่ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันกับงานในพนักงานที่เป็นโสดและพนักงานที่มีครอบครัว พบว่าความผูกพันกับงานและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรในพนักงานที่มีครอบครัวและมีบุตรจะสูงกว่าพนักงานที่เป็นโสด จึงสรุปได้ว่าความผูกพันกับงานจะมีระดับสูงขึ้นในกรณีที่บุคคลต้องมีความรับผิดชอบทางการเงินสูงขึ้น

Weissenberg and Gruenfeld (1968) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันกับงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้นิเทศงานด้านบริการ ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบด้านการจูงใจ (motivator factors) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับงาน แต่ องค์ประกอบด้านปัจจัยค่าจูง (Hygiene factors) ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันกับงาน กล่าวได้ว่าคะแนนความพึงพอใจในงานสามารถนำไปใช้ในการพิจารณาความแปรปรวนของความพึงพอใจในงานโดยรวมได้มากกว่าความพึงพอใจรายด้าน

Orzack (1959) ได้ศึกษาความผูกพันกับงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านการเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 150 คน ผลการวิจัยพบว่า 80% ของกลุ่มตัวอย่างตอบรับว่างานเป็นสิ่งสำคัญในชีวิต ผลการวิจัยของ Orzack สรุปได้ว่านอกเหนือจากความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการในสังคมแล้ว พยาบาลวิชาชีพยอมรับว่างานเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในชีวิตแต่ละวันที่ต้องรับผิดชอบ (Orzack, 1959, อ้างใน Rambo, 1982: 130)

จากการศึกษาผลงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันกับงานในประเทศไทยไม่พบการทำวิจัยทางด้านการบริหารการพยาบาล มีผลการวิจัยเพียงเรื่องเดียวของ เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศขององค์กร กับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาลจำนวน 265 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง

5.6 งานวิจัยเกี่ยวกับเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล

สมสุข ติลกสกุลชัย (2533) ได้ศึกษาเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุ ตำแหน่งและระดับการศึกษาแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลในกลุ่มอายุสูง มีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลทางบวก พยาบาลตำแหน่งแตกต่างกัน มีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลแตกต่างกัน พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาลต่างกัน มีเจตคติทางบวกต่อวิชาชีพการพยาบาลแตกต่างกัน

5.7 งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

จากการวิเคราะห์งานวิจัย การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจำนวน 50 เรื่อง (Katherine I. Miller and Peter R. Monge, 1986 ; 727 –753 ; อ้างใน Marshal and Angelo ,1989: หน้า 545) พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและการตั้งเป้าหมายยังไม่มีผลแน่ชัด ในเรื่องการเพิ่มผลผลิต ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลการวิจัย Rodger ที่วิเคราะห์งานวิจัยจำนวน 25 เรื่อง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นข้อมูลด้านบวกที่สุดที่มีผลต่อผลผลิต เช่นเดียวกันกับการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม พนักงานต้อนรับจำนวน 76 คน ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานที่พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบงานใหม่ มุมมองในด้านบวก การมีส่วนร่วมสามารถลดความขัดแย้งในบทบาทของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระยะเวลา 6 เดือน การวิเคราะห์งานวิจัยทั้ง 2 ครั้ง พบว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีผลอย่างยิ่งต่อความพึงพอใจในงาน ผลการวิจัยนี้เป็นเครื่องบ่งชี้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมไม่เหมาะกับการแก้ปัญหาในทันทีทันใดขององค์การที่มีผลผลิตที่ตกต่ำและการจูงใจ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมจะมีประสิทธิภาพในองค์การที่มีสถานการณ์คงที่

Erez and Arad (1986) ได้ศึกษาเชิงอธิบายว่าการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายจะนำไปสู่การเพิ่มผลงาน องค์ประกอบทางด้านสังคมและแรงจูงใจในเรื่องของความผูกพันกับงานได้อย่างไร กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานวิชาชีพที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะตัวในการทำงาน จำนวน 96 คน เป็นการศึกษาเชิงทดลอง ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าองค์ประกอบด้านสังคมและแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมสามารถเพิ่มปริมาณของงาน การเรียนรู้โดยใช้สถานการณ์จริง การยอมรับเป้าหมาย ความยึดมั่นผูกพันกับกลุ่มและความพึงพอใจในงาน องค์ประกอบด้านแรงจูงใจและความรู้ทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ แต่องค์ประกอบด้านความรู้ไม่มีความสัมพันธ์กับปริมาณงานและเจตคติต่องาน

เกตแก้ว วิมนมาลา (2538) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับเสรีภาพทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถานศึกษาพยาบาลกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล

ผลการวิจัยพบว่า อาจารย์พยาบาลรับรู้ว่ามีการบริหารแบบมีส่วนร่วมและมีเสรีภาพทางวิชาการใน
สถานศึกษาพยาบาลในระดับปานกลาง

จากแนวความคิดทฤษฎีและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

