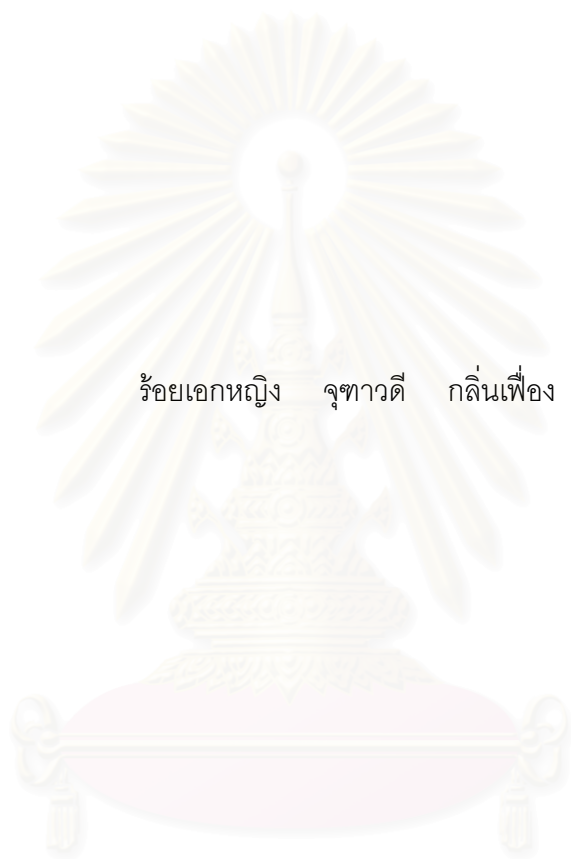


ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม



ร้อยเอกหญิง จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง

สถาบันวิทยบริการ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล


คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2543

ISBN 974-13-0600-8

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS ,JOB CHARACTERISTICS ,
ORGANIZATIONAL CLIMATE , AND QUALITY OF WORKING LIFE OF STAFF NURSES ,
HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE



Captain . Chutawadee Klinfaung

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of
Master of Nursing Sciences Program in Nursing Administration
Faculty of Nursing Chulalongkorn University
Academic Year 2000

IBSN 974-13-0600-8

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, ร้อยเอกหญิง : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม(RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, JOB CHARACTERISTICS, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND QUALITY OF WORKING LIFE OF STAFF NURSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE) อ. ที่ปรึกษา : ผศ.ดร. พิชญารัตน์ มุลศิลป์, 165 หน้า. ISBN 974-13-0600-8

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ทดสอบความเที่ยงด้วยวิธีของครอนบาค มีความเที่ยง .93, .97, และ .96 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. อายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.114$), และ $-.117$ ตามลำดับ) ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ
3. ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .580$)
4. บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .768$)

สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล
ปีการศึกษา 2543

ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

##4277561836 : MAJOR NURSING ADMINISTRATION

KEY WORD : JOB CHARACTERISTICS / ORGANIZATIONAL CLIMATE/QUALITY OF WORKING LIFE CHUTAWADEE KLINFAUNG : RELATIONSHIPS BETWEEN PERSONAL FACTORS, JOB CHARACTERISTICS, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND QUALITY OF WORKING LIFE OF STAFF UNRSES, HOSPITALS UNDER THE JURISDICTION OF THE MINISTRY OF DEFENSE. THESIS ADVISOR: ASSIST. PROF. PICHAYAPORN MOOLSILPA, Ph.D. 165 pp. ISBN 974-13-0600-8

The purposes of this research were to study the relationships between personal factors, job characteristics, organizational climate, and quality of working life of staff nurses, hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Defense. The sample consisted of 327 staff nurses. The research instruments were the questionnaires for staff nurses, with consisted of job characteristics questionnaire, organizational climate questionnaire and quality of working life questionnaire. The reliability Coefficient of three questionnaires were .93, .97 and .96 respectively. The data were analyzed by using Pearson Product Moment Correlation Coefficient and the Contingency Coefficient.

The major findings were as follows:

1. The quality of working life of staff nurses was at the middle level
2. Age and experience were negative and significantly related at the low level to the quality of working life, at the .05 level. ($r = -.114$ and $-.117$ respectively). Nevertheless, there were no relationships between status, education and quality of working life of staff nurses.
3. Job Characteristics was positive and significantly related at the middle level to the quality of working life, at the .05 level. ($r = .580$)
4. Organizational climate was positive and significantly related at the high level to the quality of working life, at the .05 level. ($r = .768$)

Field of study	Nursing Administration	Student's signature
Academic year	2000	Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความช่วยเหลือและความเมตตาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิชญภรณ์ มูลศิลป์ ที่ได้กรุณาให้ข้อคิดเห็นและคำแนะนำ ตลอดจนช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความรัก ความเอาใจใส่ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ประนอม โททกานนท์ ประธานสอบ วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ไพฑูรย์ โพธิสาร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ คำแนะนำเกี่ยวกับสถิติที่ใช้ในงานวิจัย และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาของการศึกษา ขอขอบพระคุณ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่ได้สนับสนุนทุนส่วนหนึ่ง เพื่ออุดหนุนการวิจัยในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 10 ท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหมทั้ง 10 แห่ง รวมทั้งพยาบาลประจำการทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการวิจัยครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ผู้เป็นทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิต และ พี่สาว น้องสาว น้องชาย ที่คอยดูแลเอาใจใส่และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยให้มีความมุ่งมั่นในการศึกษาครั้งนี้จนสำเร็จได้ด้วยดี และขอบคุณกัลยาณมิตรทุกๆ ท่านที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัยเสมอมา

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภาพ.....	ฉ
บทที่	
1. บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
1.3 แนวเหตุผลและสมมุติฐานการวิจัย.....	5
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	8
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	9
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	11
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
3. วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	68
3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	73
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	76
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	76
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	78
5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	109
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	110
5.2 อภิปรายผล.....	112
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	122

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
รายการอ้างอิง.....	123
ภาคผนวก.....	135
ภาคผนวก ก. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์.....	136
ภาคผนวก ข. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์.....	150
ภาคผนวก ค. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	154
ภาคผนวก ง. ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	158
ภาคผนวก จ. สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	162
ประวัติผู้วิจัย.....	165



คลังกรรมมหาวิทาลัย

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1. จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ.....	67
2. ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	75
3. จำนวนร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน.....	79
4. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	80
5. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน จำแนกเป็น รายข้อ.....	81
6. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	82
7. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	83
8. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ	84
9. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกเป็นรายข้อ.....	85
10. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล จำแนกเป็น รายข้อ.....	86
11. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต จำแนกเป็น รายข้อ.....	87
12. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม จำแนกเป็นรายข้อ	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน จำแนกเป็นรายด้าน.....	89
14. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านความหลากหลาย ของงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	90
15. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ ของงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	91
16. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	92
17. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านความมีอิสระใน การทำงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	93
18. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านการมีโอกาสดู รับรู้ผลการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	94
19. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน	95
20. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้าง ขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ.....	96
21. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านความท้าทาย และความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ.....	97
22. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน จำแนกเป็นรายข้อ.....	98
23. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านการให้ รางวัลและการลงโทษ จำแนกเป็นรายข้อ.....	99
24. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านการแก้ไข ความขัดแย้ง จำแนกเป็นรายข้อ.....	100
25. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	101
26. คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ.....	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ.....	103
28. ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ.....	104
29. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ	106
30. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	107
31. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน.....	108

สารบัญแผนภาพ

แผนภูมิที่	หน้า
1. แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน สถานภาพทางจิตวิทยา และผลลัพธ์ของงาน.....	46
2. การจูงใจและรูปแบบบรรยากาศของพฤติกรรมองค์การ.....	54
3. แสดงการจัดส่วนราชการกรมแพทยทหารบก กรมแพทยทหารเรือ และกรมแพทยทหารอากาศ.....	137



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คนหรือบุคลากรเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญ และมีคุณค่าต่อการบริหารองค์การ ในการบริหารงานบุคคลผู้บริหารต้องเข้าใจความต้องการของบุคคลในองค์การ และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ในขณะที่เดียวกันต้องสามารถทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องเสริมสร้างคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี หรืออีกนัยหนึ่งคือชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สังคมและประเทศชาติ (นวลศิริ เปาโรหิต, 2533) ซึ่งการทำงานเป็นส่วนหนึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต (Dubin, 1971) เพราะการทำงานทำให้ชีวิตมีความหมาย และเป็นกิจกรรมที่คนทำเพื่อความอยู่รอดในสังคม (McGrager อ้างถึงใน ทวีศรี กวีทอง, 2529) ดังนั้นคุณภาพชีวิตของบุคคลโดยรวมจึงเป็นผลเนื่องมาจาก คุณภาพชีวิตการทำงาน (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 1991)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นแนวคิดในการจัดการที่คำนึงถึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ เป็นการประสานเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายของงาน (Davis and Trist, 1974 cited in Smith, 1981) ทำให้งานและชีวิตผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะเป็นเชิงนามธรรม และได้รับการให้ความหมายไว้หลากหลาย จึงทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลายด้วยกัน ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและข้อสมมุติเบื้องต้นเกี่ยวกับค่านิยมที่นักวิจัยใช้ในการศึกษา ตลอดจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของปัญหาทางเศรษฐกิจและทางสังคมของประเทศต่างๆที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น ดังเช่น Guy (1977) ได้เสนอตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ช่วงระยะเวลาในการทำงาน สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงทางการจ้างงาน และอัตราความเจ็บป่วยทางจิตที่สืบเนื่องมาจากการทำงาน David (1981) ใช้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อัตราการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยทางกายที่เนื่องมาจากการทำงาน เช่น อุบัติเหตุ คนป่วย เป็นต้น William (1979) ใช้ “ความขัดแย้ง” เช่น การนัดหยุดงาน การก่อวินาศกรรม ความไม่พึงพอใจในงาน ฯลฯ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน Paul (1984) ใช้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจทั่วไป แรงจูงใจ ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า และความเครียดทางกายภาพ และข้อ

บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1974) คือ มีรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีการบูรณาการทางสังคม มีสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีความสมดุลในการดำรงชีวิต และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งลักษณะข้อบ่งชี้หรือองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) นี้ ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน ทำให้คนทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน (Arnold ,1986) ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาในเรื่องความพึงพอใจในงานของพยาบาล พบว่าส่วนใหญ่พยาบาลมีความพึงพอใจในงานต่ำเนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง ได้แก่ มีทัศนคติที่ไม่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่พอใจต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร การถูกจำกัดความก้าวหน้าทางอาชีพ ระบบการบริหารงานที่เป็นลำดับขั้น ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจขาดโอกาสในหน้าที่การงาน ได้ลาศึกษาต่อน้อย เงินเดือนและสวัสดิการต่ำ ขาดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา (จินตนา ญาติบรรพต ,2528 ; บุญศรี ชัยชิตามร , 2533 ; หรรษา สุขกาล ,2538 ; แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ ,2540 ; Becker ,1994 อ้างถึงใน ศิริพร พูนชัย ,2542) ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลในด้านการทำงาน อันแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงานจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จากลักษณะขององค์การหรือความคาดหวังของคนทำงานในองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป (Davis,1981) จากการที่องค์การมีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข (Holley and Kenneth,1983) ดังนั้นองค์การต่าง ๆ จึงควรจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะองค์การพยาบาล ซึ่งเป็นหน่วยงานทางด้านสุขภาพที่พยาบาลมีหน้าที่ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยตรง ดังนั้นก่อนที่พยาบาลจะสามารถไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่นได้ จำเป็นจะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นเสียก่อน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี และในการที่จะพัฒนาสิ่งใด ๆ นั้นจำเป็นต้องทราบถึงปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อสิ่งนั้น เพื่อใช้พิจารณาแนวทางการดำเนินการ ซึ่ง Werther and Davis (1982) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้านได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคลนั้น เป็นปัจจัยที่พิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจความต้องการของบุคคลและการจูงใจบุคคลในการทำงาน และมีผลมาจากสถานภาพส่วน

บุคคลและองค์ประกอบบุคคล เช่นอายุ ประสบการณ์ การรับรู้ ค่านิยม ทักษะ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ ,2529) ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย การจัดการ ลักษณะหน่วยงาน ลักษณะงาน และกิจกรรมการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่นภาวะเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การปกครอง เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน เป็นต้น นอกจากนี้ปัจจัยที่มีแนวโน้มว่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ **ปัจจัยส่วนบุคคล** อันประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล และ **ลักษณะงาน** ซึ่งเป็นปัจจัยด้านองค์การ Werther and Davis (1982) ได้กล่าวไว้ว่าการออกแบบงานในองค์การนั้น จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ ซึ่งแม้ว่าองค์การจะมีการเพิ่มค่าจ้าง ผลประโยชน์ตอบแทนหรือมีการปรับปรุงสภาพในการทำงานแล้วก็ตาม แต่คนทำงานก็ยังรู้สึกว่าเป็นงานที่น่าเบื่อ บุคคลจะรู้สึกมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เมื่อบุคคลรับรู้ต่องานที่ได้ปฏิบัติอยู่นั้นว่า เป็นงานที่มีลักษณะมีความน่าสนใจ งานที่ทำหาย และมีผลรางวัลจากงาน ซึ่งการออกแบบเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน เป็นแนวทางที่ดีที่สุดที่จะสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณ โดยลักษณะงานที่สามารถจูงใจให้คนทำงานจะมีลักษณะที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความหลากหลายของงาน มีเอกลักษณะของงาน และการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานดังกล่าวจะสร้างแรงจูงใจบุคคลในการทำงาน และผลลัพธ์ คือ เพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจในงาน ดังนั้นลักษณะงานที่ดีจึงเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของคุณ บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Hackman and Oldham ,1980) ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และจากการศึกษาที่ผ่านมาได้สนับสนุนว่า ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถรับรู้ได้ถึงความหมายและคุณค่าของงาน จะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน (แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ ,2540 ; วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา ,2542 ; อภิรักษ์ หัสชะวนิช, 2542)

ปัจจัยอีกปัจจัยหนึ่งคือ **บรรยากาศองค์การ** จัดได้ว่าเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Werther and Davis,1982) บรรยากาศในองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมบางอย่าง ตั้งแต่ความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบขององค์การ ตลอดจนสิ่งต่างๆในองค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อการทำงาน และความพึงพอใจของคุณภาพชีวิตการทำงาน (สมยศ นาวิกาน,2536) บรรยากาศองค์การนั้นเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Litwin and Stringer , 1968) ซึ่งพฤติกรรมต่างๆของคุณจะเป็นผลมาจากการรับรู้หรือเข้าใจต่อสภาพแวดล้อม การเสริมสร้าง

บรรยากาศที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้เร็วขึ้น ดังนั้นองค์กรใดที่มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้คนทำงานได้อย่างมีความสุขและพึงพอใจในงาน โดยบรรยากาศที่จะเอื้ออำนวยต่อการทำงานจะต้องเป็นบรรยากาศ ที่ให้ความอบอุ่น ให้การสนับสนุน มีสิ่งจูงใจบุคคลในการทำงานได้โดยไม่มีข้อขัดแย้ง มีมาตรฐาน การทำงานที่ชัดเจน และบุคคลในหน่วยงานมีความจงรักภักดี รู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มี เป้าหมายการทำงานร่วมกัน (Litwin and Stringer,1968) ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของ บรรยากาศที่มีผลต่อการทำงานของคน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ และมีคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดี (Werther and Davis,1982 ; Litwin and Stringer , 1968) และจากการ ศึกษาวิจัยหลายเรื่องพบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในงาน ความผูกพันในงาน ทศนคติในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ ทำงานโดยตรง (Lyon and Ivancevich , 1974 ; อัมพัน ไชยทองศรี , 2530 ; วุฒินนท์ วัฒน ศิลป์ ,2533 ; สุวัจ ศิริปัญญา , 2536 ; ขนิษฐา กุลกฤษฎา ,2539 ; เจนนารา สิทธิเหรียญชัย , 2541 ; บุญใจ ลิ้มศิลา , 2542 ; ชัยยงค์ ขามรัตน์, 2543) ดังนั้นปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กร ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิด Werther and Davis (1982) จึงน่าจะมีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนั้นเป็นองค์กรทหาร ประกอบด้วยโรงพยาบาลใน สังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ ซึ่งพยาบาลมีหน้าที่ให้บริการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสภาพแก่ครอบครัวและประชาชนเช่นเดียวกับพยาบาล พลเรือนทั่วไปในยามปกติ และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนในการช่วยรบยามเมื่อเกิดศึกสงคราม ได้เป็นอย่างดี ซึ่งแตกต่างจากพยาบาลพลเรือน โดยต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพ และต้องมีลักษณะของทหารอาชีพ มีระเบียบวินัย ปฏิบัติตามธรรมเนียมทหาร (บุญเยี่ยม สาริ มาน, 2536) และลักษณะการทำงานจะมีสายการบังคับบัญชาตามชั้นยศ มีการบริหารงานเป็น ลำดับชั้น มีกฎระเบียบวินัยทหารที่จะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งจากลักษณะขององค์กร และลักษณะของการบริหารงานภายในองค์กรทหาร อาจแตกต่างจากลักษณะขององค์กรของ รัฐโดยทั่วไป ลักษณะงาน และบรรยากาศในองค์กรของทหารที่พยาบาลรับรู้ก็อาจจะแตกต่าง จากองค์กร พลเรือน จึงเป็นไปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในสังกัด กระทรวงกลาโหม อาจจะแตกต่างจากคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลพลเรือนโดยทั่วไป

ดังนั้นการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมว่าอยู่ในระดับใด และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จะสามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการที่จะบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลให้ดีขึ้น และเมื่อพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ประชาชนดีขึ้นตามไปด้วย

ปัญหาการวิจัย

1. พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

แนวเหตุผลและสมมุติฐาน

ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น มีจุดมุ่งหมายที่จะช่วยเหลือบุคคล ครอบครัวและชุมชนเพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ และพยาบาลก็มีลักษณะเช่นบุคคลอื่น ๆ ที่ต้องการมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันเป็นเป้าหมายของชีวิต ดังนั้นในการทำงาน พยาบาลจึงต้องมีการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข ซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน และในการทำงานของพยาบาลก็มีปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล อาทิ ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ

ปัจจัยส่วนบุคคล

อายุ เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสบการณ์ของบุคคลทั้งในชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ดังที่ Maslach (1982) กล่าวไว้ว่า ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์กับบุคคลหลายประการ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สูงขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ รู้จักชีวิต มองชีวิตกว้างไกลและลึกซึ้งมากขึ้น สามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงได้ดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับที่ เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวไว้ว่า การได้ทำงานกับบุคคลหลายประเภท ทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น มีทักษะความชำนาญสูงขึ้น ความคิดในการกระทำกิจกรรมต่างๆ มีความรอบคอบมากขึ้น ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จ ซึ่งจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

สถานภาพสมรส บุคคลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกคับข้องใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ (ผาณิต สกุลวัฒน์, 2537) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทวีศรี กรีทอง (2529) ที่พบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่ จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่เป็นโสด

ระดับการศึกษา การศึกษาเป็นประสบการณ์จากภายในห้องเรียน ที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน (สมยศ นาวิกาน, 2538) ช่วยให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูงขึ้น มีความคิดอ่าน มีทัศนคติที่ดี รู้จักตนเอง เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ และช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงานตามศักยภาพของตนเอง และ พันธ์ หันนาคินทร์ (2526) อ้างถึงใน บัทยา ใจเพชร ,2535) กล่าวไว้ว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ และจากการศึกษาของ Keller (1991 อ้างถึงใน พิสมัย ฉายแสง, 2540) พบว่า ระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะทำให้มีความสามารถและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะสูงขึ้น ดังนั้นบุคคลก็มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขที่ได้ทำงาน และน่าจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้นได้

ประสบการณ์การทำงาน จำนวนปีของการปฏิบัติงานทำให้พยาบาลมีความคุ้นเคยและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งจากการศึกษาของ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540) พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ ระหว่าง 0 – 29 ปี มีความเห็นว่าการปฏิบัติงานของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป เห็นว่างานที่ปฏิบัติมี ศักยภาพสูงใจอยู่ในระดับมาก

ลักษณะงาน

ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้น ต้องให้ความสำคัญต่องานที่ปฏิบัติที่จะสามารถจูงใจให้ทำงานได้อย่างมีความสุข และรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ อันเป็นลักษณะที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่ง Werther and Davis (1982) ได้กล่าวไว้ว่าองค์การที่มีการออกแบบงานที่มีลักษณะงานที่น่าสนใจ งานที่ท้าทาย จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์การ ซึ่งลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ถูกปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ โดยลักษณะงานจะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal Motivation) ในการทำงานของคน ซึ่งทำให้บุคคลรู้สึกอยากทำงาน รู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่ามีความหมาย และมีความสำคัญ มีความรู้สึกรับผิดชอบ ต่อผลของงาน และสามารถรับรู้ได้ถึงผลของการกระทำ (Hackman and Oldham,1980) ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่า มีความหมาย จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเทการทำงานอย่างหนักหรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์ ,2537 ; Shermerhorn,1996) งานที่มีความหลากหลายจะสร้างความพึงพอใจในงานได้สูงสุด และงานที่ให้ความเป็นอิสระจะสร้างความพึงพอใจในงานสูง ตรงกันข้ามกับวิธีการทำงานโดยมีการควบคุมจากผู้บังคับบัญชาจะสร้างความไม่พึงพอใจในงาน เพราะเป็นการปฏิบัติงานโดยถูกกำหนดด้วยผู้บังคับบัญชา (สมัยศ นาวิกการ, 2533) ดังนั้นลักษณะงานที่บุคคลได้ใช้ทักษะความชำนาญ สามารถคิดและตัดสินใจในงานได้ด้วยตัวเอง เห็นผลงานของตนอย่างเด่นชัด และผลงานนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์การ และได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานตลอดเวลา ลักษณะงานเหล่านี้จะส่งผลต่อภาวะรับ การจูงใจสูง คุณภาพการทำงานสูง ทำให้เกิดเป็นความรัก ความพึงพอใจในงาน อยากรที่จะทำงาน แนวโน้มการขาดงาน และการลาออกจากงานจะลดต่ำลง (Hackman and Oldham ,1980)

บรรยากาศขององค์การ

การปฏิบัติงานของบุคคลนอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่นโดยเฉพาะบรรยากาศขององค์การ (อรุณ รักธรรม,2537 ; Ivancevich and Matteson,1990) ซึ่งบรรยากาศขององค์การ เป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อคุณภาพของงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน (Werther and Davis ,1982) โดยเป็นส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และยังเป็นสิ่งขัดขวางหรือส่งเสริมผลผลิตขององค์การได้ (อรุณ รักธรรม ,2536 ; Grigsby ,1991 ; Plunkett and Attner,1994) บรรยากาศองค์การที่ดีจะ

เอื้ออำนวยต่อบุคคลในการปฏิบัติงาน เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน เกิดความไว้วางใจในองค์กร มีความเสียสละและเต็มใจทำงาน และมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรคือทำให้องค์กรเกิดการพัฒนามีความเจริญก้าวหน้า มีผลผลิตที่ดีและเพิ่มมากขึ้น (Litwin and Stringer,1968) แต่ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศขององค์กรไม่ดีหรือไม่เอื้ออำนวยแก่บุคคลในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่สบายใจ เบื่อหน่ายต่องาน เกิดความไม่ไว้วางใจในองค์กร จะทำงานด้วยความหวาดระแวง เกิดความเครียด ความไม่เต็มใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน และมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร ทำให้ปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ ก่อให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพงาน และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นำไปสู่ภาวะเจ็บป่วย การขาดงาน การลาออกหรือโยกย้ายได้ ส่งผลกระทบต่อองค์กร ทำให้องค์กรขาดการพัฒนา ไม่เจริญก้าวหน้า หรือทำให้ผลผลิตไม่ดีหรือลดลงได้ (อุทัย เลาหวิเชียร ,2530 ; อรุณ รักรธรรม,2536 ; Hepner and Pettengil ,1971; Kast and Rosenzweig ,1985;Muchinsky ,1993) และจากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน (ชนิษฐา กุลกฤษญา ,2539 ; เจนนารา สิทธิเหรียญชัย ,2541 ; ชัยยง ขามรัตน์ ,2543)

จากแนวคิดเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานการวิจัยว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. บรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยนี้มุ่งศึกษาในกลุ่มพยาบาลประจำการ ซึ่งหมายถึงพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาทั้งในระดับอนุปริญญา ปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลและการผดุงครรภ์ขั้นหนึ่ง ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการในสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล

ที่มีขนาดเตียงตั้งแต่ 90 เตียงขึ้นไป จำนวน 19 โรงพยาบาล มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 2,065 คน และพยาบาลประจำการต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีความหมาย มีคุณค่า ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ในองค์ประกอบที่สำคัญตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน

1. ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีกิจกรรมหลายอย่างที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดลักษณะงานชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร เช่นการใช้กระบวนการพยาบาลในการแก้ปัญหา และสนองความต้องการของผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

3. ความสำคัญของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในองค์การและนอกองค์การ และส่งผลสำเร็จต่อองค์การ

4. ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัตินั้นเปิดโอกาสในการใช้วิจารณญาณ และการตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

5. การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัตินั้นมีเกณฑ์การประเมินผลงานที่ชัดเจน และให้ผู้ปฏิบัติได้รับรู้ทั้งผลงานที่ดี และผลงานที่บกพร่องของตนเอง

บรรยากาศองค์การ หมายถึง สภาพการณ์ในหน่วยงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทำงานด้วยกันได้เป็นอย่างดี ซึ่งวัดได้จากการรับรู้ในองค์ประกอบที่สำคัญตามแนวคิดของ Litwin and Stringer (1968) ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การแก้ไขความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์การ และการยอมรับความเสี่ยงในงาน

1. โครงสร้างขององค์การ หมายถึง สภาพการณ์ในหน่วยงานที่มีสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน มีการปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ การบริหารงาน ที่ยืดหยุ่นและคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน
2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ หมายถึง สภาพการณ์ในหน่วยงานที่ยอมให้บุคคลมีความรับผิดชอบในงานสูง และได้ทำงานที่ท้าทายจนประสบผลสำเร็จแก่องค์การ
3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง สภาพการณ์ในหน่วยงานที่ส่งเสริมความเป็นมิตร ความไว้วางใจ การให้เกียรติแก่กัน และความรู้สึกอบอุ่นแก่บุคคล
4. การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง สภาพการณ์ในหน่วยงานที่มีการให้กำลังใจ ด้วยการให้รางวัลในผลงาน และมีการลงโทษอย่างสมเหตุสมผล มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ
5. การแก้ไขความขัดแย้ง หมายถึง สภาพการณ์ในหน่วยงานที่มีการแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีการแสดงความคิดเห็นที่เป็นเหตุเป็นผลในปัญหา หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในการทำงาน
6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการณ์ในหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นที่เข้าใจตรงกัน
7. ความจงรักภักดีต่อองค์การ หมายถึง สภาพการณ์ในหน่วยงานที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีความรู้สึกจงรักภักดีต่อหน่วยงาน อันเป็นเอกลักษณ์ที่เด่นชัด
8. การยอมรับความเสี่ยงในงาน หมายถึง สภาพการณ์ในหน่วยงานที่บุคคลยอมรับและพร้อมจะเผชิญความเสี่ยงร่วมกันในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน อันเนื่องมาจากผลงานได้รับการตอบสนองทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ทำให้สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งประเมินได้จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1974) ได้แก่ รายได้และประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทิวสนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับสิ่งตอบแทนที่ทางองค์การจัดสรรไว้เพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงาน โดยมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่จัดไว้ได้อย่างเหมาะสม และอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ มีการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค และ

มีการกำหนดเป็นกฎระเบียบที่ต้องปฏิบัติร่วมกันในการใช้อาคารสถานที่เพื่อความปลอดภัย และมีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ตลอดเวลา

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญสำหรับการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการได้รับการเลื่อนขั้นยศและตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และสามารถปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานจนเกษียณอายุราชการ

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสปะทะสังสรรค์ทางสังคมกับบุคคลอื่นๆ ทั้งในหน่วยงานและนอกหน่วยงาน โดยมีการทำงานร่วมกันได้ด้วยดี มีความทัดเทียมกันในการทำงาน และก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อหน่วยงาน

6. การรักษาสិทธิส่วนบุคคล หมายถึง ในการทำงานบุคคลได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระและความเสมอภาคในเรื่องต่างๆของงานตามความเหมาะสม

7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต หมายถึง การที่บุคคลสามารถแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัว และสังคม

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง สภาพการทำงานที่โยงใยถึงความรับผิดชอบต่อสังคม มีส่วนทำให้สังคมเจริญก้าวหน้า และพัฒนาด้านสุขภาพของประชาชน ซึ่งก่อให้เกิดคุณค่าของวิชาชีพและหน่วยงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

1. ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางการบริหารงานบุคลากร ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2. เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหาร ในการส่งเสริมและสนับสนุนปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

3. เพื่อให้พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ตระหนักถึงปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน นำไปปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง นำมารวบรวม สรุปเป็นสาระสำคัญดังนี้

1. บทบาทและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.1 ลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.2 องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
 - 3.2 ลักษณะงาน
 - 3.2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน
 - 3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 3.3 บรรยากาศองค์การ
 - 3.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 3.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
 - 3.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
 - 3.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 3.3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บทบาทและการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

บทบาทจะมีอยู่ในทุกสาขาวิชาชีพ ทั้งนี้บทบาทจะเป็นสิ่งที่จะกำหนดกิจกรรมที่จะปฏิบัติ เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นๆ เป็นไปตามบทบาทของตนเอง เช่นเดียวกับในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลก็ต้องแสดงบทบาทของตนเองทั้งที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้บริการ ผู้ร่วมงาน และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความคาดหวังของวิชาชีพและสังคม ในลักษณะที่พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรที่สำคัญในทีมสุขภาพ มีหน้าที่ในลักษณะวิชาชีพ ซึ่งหมายถึงเป็นผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล โดยเป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการพยาบาลระดับวิชาชีพ มีหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพต่อผู้รับบริการในโรงพยาบาลหรือชุมชนตามขอบเขตของงาน ซึ่งรวมถึงการแก้ปัญหาสุขภาพขั้นพื้นฐานและแก้ปัญหาซับซ้อนในการพยาบาลสาขาใดสาขาหนึ่ง ตลอดจนนิเทศการปฏิบัติการพยาบาลในทีมการพยาบาล (กองงานวิทยาลัยพยาบาล , 2525)

ในการปฏิบัติการพยาบาลตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ กำหนดขึ้นจากกรอบแนวคิดทางการพยาบาล กฎหมายการพยาบาล มาตรฐานการพยาบาล กฎหมายประกอบโรคศิลป์ และจรรยาวิชาชีพ ซึ่งเป็นกรอบที่วิชาชีพกำหนดสำหรับพยาบาลในการปฏิบัติการพยาบาล (ฟาริดา อิบราฮิม ,2541 : 161-162) อย่างไรก็ตามในการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ จำเป็นที่พยาบาลจะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลด้วยความเข้าใจผู้อื่น มีความสามารถในการตัดสินใจได้เหมาะสมทันต่อสถานการณ์ และตระหนักในความสำคัญของตนเองต่อวิชาชีพ นอกจากนี้มีผู้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ ในการปฏิบัติการพยาบาลไว้ต่างๆกันดังนี้

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพไว้ว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยการกระทำต่อไปนี้

1. การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
2. การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการแก้ไขปัญหาความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การดูแลสุขภาพของโรค และการฟื้นฟูสภาพ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค

มยุรา กาญจนางกูร (2527) กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพ มีทั้งการพยาบาลที่เป็นอิสระ และการช่วยเหลือให้การรักษาแก่ผู้ป่วยซึ่งเป็นบทบาทที่ไม่อิสระ แต่ทั้ง 2 บทบาทจะมุ่งเพื่อให้บริการตามความต้องการของสังคมคือ

1. ให้การส่งเสริมสุขภาพ โดยการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรทางด้านผู้รับบริการ ให้ปลอดภัยจากการเจ็บป่วย ดำรงภาวะปกติสุขทั้งทางกาย จิต และสังคม
2. ให้การป้องกัน โดยการจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นปกป้องบุคคลจากสิ่งคุกคามสุขภาพหรืออันตรายต่างๆที่จะตามมา จึงเป็นกิจกรรมที่มุ่งให้การป้องกันการเจ็บป่วย ถ้าบุคคลมีแนวโน้มว่าจะเกิดการเจ็บป่วยให้พ้นจากความเจ็บปวดและทุกข์ทรมาน ปลอดภัยจากอันตรายถึงชีวิตและโรคแทรกซ้อนให้พ้นจากความพิการและทุพพลภาพ ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างปกติสุข
3. ให้การบำบัดรักษา เป็นกิจกรรมที่ไม่อิสระ พยาบาลจะปฏิบัติเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการตรวจวินิจฉัย ได้รับยาต่างๆและร่วมมือในการรักษาตามสภาพของโรคและแผนการรักษา
4. ให้การดูแล เป็นการจัดกิจกรรมพยาบาลที่ช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการตอบสนองของความต้องการพื้นฐานอย่างครอบคลุม ให้การดูแลอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ รักษาสิทธิของบุคคลให้ได้รับการพยาบาลอย่างสมบูรณ์ รักษาความเป็นบุคคล ประเมินปัญหาทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ให้ผู้ป่วยได้รับการดูแล ไม่ถูกมองข้าม ปกป้องสิทธิและหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิ ความเป็นบุคคลของผู้ป่วย พยาบาลเป็นผู้ประสานงานในทีมสุขภาพ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างครอบคลุม
5. ให้การฟื้นฟูสภาพ เพื่อให้บุคคลได้ดำรงภาวะปกติสุขหลังจากการรอดพ้นจากความพิการทางกายหรือใจ และถ้าต้องพิการก็สามารถอยู่กับความพิการได้อย่างมีคุณภาพ ความพอใจ ถ้าต้องการจากไปเนื่องจากความรุนแรงของโรคหรือไม่สามารถรักษาให้หายได้อย่างเด็ดขาด ก็สามารถยอมรับสภาพและปรับชีวิตเพื่อเตรียมรับการจากไป

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2530 : 26) แบ่งบทบาทของพยาบาลตามลักษณะของวิชาชีพ ออกเป็นด้านใหญ่ๆ ดังนี้

1. ด้านบริการ คือการให้การพยาบาลในระดับวิชาชีพ เป็นการกระทำโดยใช้ความรู้และคุณสมบัติทางวิชาชีพที่ได้รับการรับรองโดยกฎหมาย เป็นการกระทำอย่างมีหลักการและมีเหตุผล ตามกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ มุ่งผลทางด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของผู้ใช้บริการ เป็นการกระทำที่มีความเคารพในตนเองและมีความรับผิดชอบสูง สอดคล้องกับจุดมุ่งหมาย
2. ด้านวิชาการ คือการพัฒนาตนเองให้ทันความเจริญก้าวหน้าของศาสตร์ทางการพยาบาลและศาสตร์อื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีความสามารถในการเผยแพร่ความรู้และแนวคิดเชิงวิชาการ
3. ด้านบริหาร เป็นการใช้ความรู้ความสามารถให้เกิดประโยชน์กับกลุ่มคน นั่นคือช่วยให้กลุ่มคนได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง สถาบันวิชาชีพและสังคม

ฟาริดา อิบราฮิม (2541 : 162 – 164) กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลวิชาชีพเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ให้บริการขณะให้บริการพยาบาล ได้แก่

1. บทบาทให้การดูแล พยาบาลจะให้การดูแลตามแผนการรักษาที่กำหนด เมื่อประเมินปัญหาของผู้ใช้บริการได้แล้ว งานการดูแลมีทั้งงานที่อิสระ และไม่อิสระ รวมทั้งงานที่กึ่งอิสระ ขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ของหน่วยงาน และที่สำคัญคือการส่งเสริมสุขภาพให้คนได้รับการตอบสนองของความต้องการพื้นฐาน พยาบาลต้องตัดสินใจให้การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม
2. บทบาทครู พยาบาลมีหน้าที่ให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับภาวะสุขภาพและการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเหมาะสม พยาบาลต้องประเมินความพร้อมและความพร้อมเพื่อการเรียนรู้วางแผนการสอนผู้ใช้บริการและครอบครัว
3. บทบาทผู้นำ พยาบาลมีความสามารถที่ทำให้ผู้อื่นเชื่อถือ และปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายสุขภาพดี มีการใช้อำนาจที่เหมาะสม สามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงเข้ามาใช้แก้ไขสถานการณ์ และพัฒนาประสิทธิภาพของงาน
4. บทบาทผู้ให้การปรึกษาหรือ การปรึกษาเป็นกระบวนการช่วยเหลือเพื่อการตระหนักในภาวะเครียด และการปรับตัวได้เหมาะสม พยาบาลต้องมีทักษะในการสื่อสาร มีความเป็นผู้นำเพียงพอที่จะวิจารณ์สถานการณ์ สังเคราะห์ข้อมูล และประสบการณ์ที่ผ่านมา ตลอดจนประเมินผลความก้าวหน้า
5. บทบาทผู้จัดการ ในการปฏิบัติการพยาบาลในหอผู้ป่วยพยาบาลต้องทำหน้าที่บริหารพร้อมกันไป ทั้งด้านการบริหารคน บริหารการพยาบาล บริหารสภาพแวดล้อมและยังต้องพัฒนาวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นการวิจัยทางการพยาบาล
6. บทบาทผู้ร่วมงาน พยาบาลต้องทำงานเป็นทีมสุขภาพ จึงต้องมีทักษะในการสร้างสัมพันธภาพ เรียนรู้งานและเทคโนโลยีที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับผู้ใช้บริการทั้งหมด
7. บทบาทผู้ปรึกษาหรือขอคำปรึกษา ในกรณีที่ผู้ใช้บริการต้องการดูแลเป็นพิเศษ พยาบาลสามารถหาแหล่งให้ความช่วยเหลือที่เหมาะสมให้แก่ผู้ใช้บริการได้
8. บทบาทผู้เปลี่ยนแปลง พยาบาลสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ใช้บริการ หรือสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับสภาพผู้ใช้บริการทั้งที่บ้านและที่โรงพยาบาล
9. บทบาทผู้แทนผู้ใช้บริการ พยาบาลอาจต้องเป็นคนกลางระหว่างผู้ใช้บริการ ครอบครัวและแพทย์ เพราะพยาบาลทราบข้อมูลและปัญหาของผู้ใช้บริการทั้งหมด สามารถช่วยให้ผู้ใช้บริการได้รับการดูแลที่รวดเร็ว ปลอดภัย
10. บทบาทผู้ประสานด้านศาสนาและวัฒนธรรม พยาบาลต้องเรียนรู้ลักษณะวัฒนธรรมและศาสนาของผู้ใช้บริการ เพื่อนำไปวางแผนการพยาบาลให้สอดคล้องและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับระบบความเชื่อของผู้ใช้บริการ

Deborah (1981) ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ 3 อย่างคือ หน้าที่ปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาล หน้าที่บริหารจัดการ และหน้าที่รับผิดชอบต่อวิชาชีพในการให้บริการแก่สังคมอย่าง

มีประสิทธิภาพ สนใจหาความรู้อย่างต่อเนื่อง รักษาจรรยาวิชาชีพเพื่อสร้างความศรัทธาให้สังคม
เกิดความเชื่อถือในตัวพยาบาล

Benner (1984 : 46) กล่าวถึงบทบาทพยาบาลไว้ 7 บทบาทใหญ่ ๆ ดังนี้

1. บทบาทผู้ให้การช่วยเหลือ
2. บทบาทครู
3. บทบาทผู้วินิจฉัยและประเมินผู้ให้บริการ
4. บทบาทผู้บริหารจัดการสถานการณ์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
5. บทบาทผู้บริหารจัดการและการปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลแก่ผู้ให้บริการ
6. บทบาทผู้ดูแลและประกันคุณภาพทางการพยาบาล
7. บทบาทผู้บริหารองค์กรให้เกิดประโยชน์แก่กลุ่มคน

จะเห็นได้ว่าบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของพยาบาลวิชาชีพที่จะละเลยมิได้คือ การปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นหลัก แต่พยาบาลวิชาชีพมิใช่มีบทบาทหน้าที่เฉพาะในการปฏิบัติการพยาบาลเท่านั้น หากยังจะต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการ และการควบคุมงานการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ให้บริการให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ตลอดจนงานการบริหารทรัพยากรอื่นๆ ทุกประเภท การปฏิบัติงานทางด้านการบริหารของพยาบาลวิชาชีพ จะเห็นได้ชัดเจนในฐานะของหัวหน้าเวร หัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล บทบาทหน้าที่อีกอย่างหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพคือ การเป็นนักวิชาการทางการพยาบาล โดยทำหน้าที่เป็นผู้สอนถ่ายทอดความรู้ ทักษะและทัศนคติที่ดีแก่สมาชิกในผู้ร่วมวิชาชีพพยาบาล ให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด นอกจากนี้ยังต้องทำหน้าที่เป็นผู้สอนและให้ความรู้แก่ผู้ให้บริการตลอดจนบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

1.1 ลักษณะงานและสภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ

งานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานบริการต่อมนุษย์ในด้านสุขภาพอนามัย ซึ่งเป็นงานหนัก ต้องลงมือปฏิบัติโดยใช้แรงงาน ความรู้และความสามารถทางวิชาการในการบริการ ต้องอดทน อยู่เวรป่วย เหวดึก เป็นงานหนักที่ต้องทำ 24 ชั่วโมง พยาบาลต้องอยู่เวรปฏิบัติงานหมุนเวียน ซึ่งอาจเป็น 8 ชั่วโมง 10 ชั่วโมง หรือแม้แต่ 24 ชั่วโมง ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัว มีการเปลี่ยนแปลงเวลาพักผ่อนนอนหลับอยู่เสมอ อันเป็นการคุกคามต่อชีวภาพของร่างกาย ร่างกายต้องปรับตัวอย่างมากและตลอดเวลา ทำให้สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทรุดโทรมและมีโอกาสติดเชื้อโรคได้ง่าย พยาบาลวิชาชีพต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน และต้องมีคุณธรรม จริยธรรมสูง เพราะความผิดพลาดหมายถึงอันตรายต่อชีวิตผู้อื่น (ทัศนาศ นุญทอง , 2533)

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ต้องเสียสละเพื่อสังคม พยาบาลต้องเป็นผู้เสียสละและพร้อมรับภาวะความเครียดทุกกรณีในหน้าที่ ไม่ว่าจะจากผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และผู้ร่วมงาน (กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติวิเศษตระกูล , 2541) โดยเฉพาะผู้ป่วย และญาติ ซึ่งทุกคนกำลังประสบปัญหาสุขภาพ มีความทุกข์ความเจ็บปวด ความสูญเสีย ความหวาดกลัว ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ที่ทำให้โรงพยาบาลกลายเป็นสถานที่ที่ขาดบรรยากาศของความรื่นรมย์ ตลอดจนปัญหาความขัดแย้งต่างๆในการทำงาน ล้วนก่อให้เกิดภาวะเครียดต่อพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมยังครอบคลุมถึงระบบการทำงานของพยาบาลโดยตรง เนื่องจากการปฏิบัติการพยาบาลเป็นงานที่ต้องกระทำต่อชีวิตของผู้อื่นโดยจะมีการผิดพลาดไม่ได้ ดังนั้นระบบงานของพยาบาลจึงเป็นระบบที่ต้องมีการควบคุมอย่างเคร่งครัด โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้ตรวจการ เป็นผู้รับผิดชอบตรวจตราเป็นระยะเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดต่อผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้น และการทำงานที่มีกฎระเบียบมากเกินไปในหน่วยงานราชการ จะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกว่าตนเองขาดอิสระในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถูกจำกัดขอบเขตและหน้าที่การทำงาน ซึ่งอาจทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกขัดแย้ง และไม่พอใจในการปฏิบัติการพยาบาลได้ ซึ่งพยาบาลที่ตกอยู่ในภาวะเครียดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเมื่ออยู่ในภาวะเครียดนานเข้าก็จะก่อให้เกิดการท้อแท้ใจ ร่างกายอ่อนแอเสีย ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง เกิดความเหนื่อยหน่ายในอาชีพได้และผลที่ตามมาคือ ขาดความกระตือรือร้นกับงาน ทำงานอย่างไม่มีความสุข ในที่สุดจะมีการขาดงาน ย้ายเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนอาชีพใหม่

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนสภาพการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ สรุปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทีมสุขภาพ ซึ่งมีบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยแก่ประชาชน ครอบครัว และชุมชน แต่โดยสภาพการทำงานของพยาบาลต้องพบกับสถานการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆที่ก่อให้เกิดความเครียด เหนื่อยหน่าย ท้อแท้ใจ ตลอดจนขาดการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นตัวบั่นทอนความรู้สึกของพยาบาลผู้ปฏิบัติงานในวิชาชีพ ซึ่งสิ่งที่ตามมาคือ การขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานในหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการที่จะให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานในวิชาชีพ ตลอดจนเพิ่มผลผลิตของหน่วยงาน ซึ่งก็คือคุณภาพการบริการพยาบาล จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนและส่งเสริม ปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในด้านการทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานส่วนบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม อันจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงจะสามารถให้บริการสุขภาพได้อย่างมีคุณภาพ

1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหม

พยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ซึ่งจะมีทั้งพยาบาลประจำการในสังกัดกองทัพบก กองทัพเรือ และกองทัพอากาศ โดยบทบาทและหน้าที่ในวิชาชีพพยาบาลนั้นพยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหม ก็จะมีบทบาทและหน้าที่ที่ไม่แตกต่างจากพยาบาลวิชาชีพในสังกัดอื่นโดยทั่วไป แต่อาจมีความแตกต่างกันในลักษณะของความเป็นองค์กรทหาร และบทบาทหน้าที่ของความ เป็นทหาร โดยพยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมจัดอยู่ในกลุ่มนายทหารเหล่าทหาร แพทย์ ซึ่งโรงพยาบาลในสังกัดทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับ กรมแพทย์ทหารบก กรมแพทย์ทหารเรือ และกรมแพทย์ทหารอากาศ ตามลำดับ และจะมีการ จัดส่วนราชการตามสายงานการบังคับบัญชาของแต่ละหน่วย ดังนั้นพยาบาลประจำการในสังกัด กระทรวงกลาโหม จึงต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นทั้ง 2 บทบาทคือ เป็นทั้งพยาบาลวิชาชีพและทหาร อาชีพ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร เช่นเดียวกับทหารทั่วไป ซึ่งจะมีทั้ง กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่ง ที่กำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ทหารทุกคนจะต้อง รับรู้ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งกฎระเบียบและข้อบังคับของทหารอาจจะแตกต่างจากของ พลเรือนทั่วไป ผู้วิจัยได้รวบรวมกฎระเบียบข้อบังคับของกลาโหม ซึ่งอยู่ในแบบธรรมเนียมทหารที่ พยาบาลประจำการซึ่งเป็นทหารชั้นสัญญาบัตร มีหน้าที่ที่ต้องยึดถือและปฏิบัติตาม และ โครงสร้างการจัดส่วนราชการของหน่วยงาน มาแสดงไว้พอสังเขปในภาคผนวก ก. (กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก , 2542)

ดังนั้นการที่พยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหม มีบทบาทเป็นทั้งพยาบาล วิชาชีพและทหารอาชีพ ในการปฏิบัติงานนอกจากจะต้องตระหนักในความเป็นวิชาชีพพยาบาล แล้วยังต้องตระหนักถึงความเป็นวิชาชีพทหารด้วยเช่นกัน ซึ่งจะมีความแตกต่างจากพยาบาล พลเรือนโดยทั่วไป จากความแตกต่างเหล่านี้จึงอาจทำให้พยาบาลประจำการสังกัด กระทรวงกลาโหม มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างจากพยาบาลในสังกัดอื่นได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life : QWL) ได้นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ในช่วงปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นเรื่องของการแก้ไขปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (Delamotte and Takezawa ,1984 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2540) ซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหามองกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้นจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคม ว่ามีสิ่งใด เงื่อนไขที่เป็นปัญหาประเทศต่างๆในยุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ส่วนในสหรัฐอเมริกาได้ใช้วิธีโดยมีการดำเนินงานร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Lehrer, 1982) ดังนั้นในภาพรวมแล้วการที่จะให้คำนิยามความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ จึงเป็นเรื่องที่มีความแตกต่างกันอย่างหลากหลาย รวมทั้งวิธีการศึกษาก็แตกต่างกันออกไป จนไม่อาจจะอ้างอิงไปสู่กิจกรรมอย่างเดียวกันได้ จึงกล่าวได้ว่าหากต้องการให้แนวคิดนี้มีความหมายที่ปฏิบัติได้ในประเทศหนึ่งประเทศใดเป็นการเฉพาะ ก็ต้องนิยามความหมายให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศนั้นๆ ด้วย

จากการที่บุคคลมีความต้องการของตนเป็นมูลเหตุจูงใจในการทำงาน และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่างานเป็นสิ่งสำคัญของชีวิต โดยบางคนทำงานเพื่องานเพราะงานนั้นเป็นสิ่งซึ่งทำให้ได้มีการแสดงออกและมีคุณค่าภายในตัวของมันเอง แต่สำหรับบางคนการทำงานเป็นเพียงเครื่องมือคือเป็นวิธีการหนึ่งเพื่อที่จะหาเงินให้ได้มากขึ้น ให้ได้มาซึ่งความมั่นคงในงานมากขึ้น หรือบางคนก็ทำงานเพราะเป็นสิ่งที่น่าสนใจหรือท้าทายความสามารถ จุดมุ่งหมายของการทำงานจึงเปลี่ยนแปลงไปตามแต่ละบุคคล แต่ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คนงาน หรือเจ้าหน้าที่ส่วนต่างๆ ต่างก็มีความพยายามให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพของชีวิตตน (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ ,2529 : 100)

แม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเรื่องที่ดี แต่ก็ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่ายในทางปฏิบัติเพราะแต่ละคนมีความพอใจที่แตกต่างกัน อันมีผลทำให้บุคคลมองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นการที่จะจัดหรือสร้างงานหรือส่งเสริมกิจกรรมต่างๆให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคคลทุกคนย่อมจะทำได้ยาก เพราะระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ของบุคคลซึ่งแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจจะสนใจที่เนื้อหาลักษณะของงาน บางคนสนใจที่สภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน แต่บางคนอาจเน้นที่ความก้าวหน้าในอนาคต แต่โดยสรุปแล้วปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อกรรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึง

พอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานก็คือ ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล (พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์, 2535 : 30)

2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าในการทำความเข้าใจความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรพิจารณาความหมายของการทำงานเสียก่อน ซึ่ง Steers and Porter (1991 : 573-574) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการทำงานไว้ที่น่าสนใจดังนี้

1. การทำงานเป็นการแลกเปลี่ยน (Exchange) มีสภาพพึ่งพาซึ่งกันและกัน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเรามักต้องการได้รับผลตอบแทนจากงานที่ทำเสมอ ซึ่งสิ่งที่ได้รับบางที่เป็นสิ่งภายนอก เป็นเรื่องของวัตถุ (Extrinsic) เช่น ตัวเงิน เป็นต้น บางทีก็เป็นเรื่องภายในทางจิตใจ (Intrinsic) เช่น ความพึงพอใจส่วนบุคคลที่ได้รับ เป็นต้น

2. การทำงานทำให้เกิดผลทางสังคม (Social function) เช่นการได้พบกับคนใหม่สามารถคบหากันเป็นเพื่อน ซึ่งบางครั้งพบว่าคนในวัยทำงานนั้นได้ให้เวลากับเพื่อนร่วมงานมากกว่าให้เวลากับครอบครัว

3. การทำงานเป็นเครื่องแสดงสถานภาพของตนในสังคม (Status) เป็นเรื่องค่านิยมของสังคมที่ให้คุณค่าต่อหน้าที่การงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นที่มาของการแบ่งชั้นกัน ทำให้อาชีพหน้าที่การงานเป็นเครื่องแสดงตำแหน่งในสังคม

4. การทำงานเป็นเรื่องของการให้ค่าของงานที่ทำอยู่ต่อตนเอง (Personal meaning) เป็นเรื่องของการตั้งเป้าหมายส่วนบุคคลว่า ต้องการจะไปสู่จุดไหนเป็นจุดยืนทางด้านจิตใจ ทำให้นำมาซึ่งความภาคภูมิใจในตนเอง หรือการบรรลุถึงการประจักษ์ความเป็นจริงแห่งตน

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526 : 25) กล่าวว่า การทำงานในแง่จิตวิทยานั้นเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลได้รู้ค่าของตนเองในสังคม หรือในทางตรงกันข้ามกลับทำให้เกิดความคับข้องใจ เมื่อไร้จุดหมายจากความหมายของการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยคิดว่าโดยธรรมชาติของมนุษย์เราแล้วมีแรงจูงใจหลายประการในการนำบุคคลเข้ามาสู่ชีวิตการทำงาน ซึ่งบุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความเป็นอยู่ที่เป็นปกติสุขก็ขึ้นอยู่กับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพวกเขาว่ามากหรือน้อยเพียงไร ในส่วนความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น มีผู้ให้ความหมายไว้ต่างๆ กัน ขึ้นอยู่กับแนวคิดในเรื่องการทำงาน โดยผู้ที่เน้นเรื่องราวเกี่ยวกับบุคคลจะกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมทั้งหมดของการทำงาน (Davis, 1977:53) เมื่อให้ความสำคัญของงานร่วมกับบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะเชิงนามธรรม เป็นความรู้สึกในการทำงานร่วมกันให้เกิดผลดีที่สุดเพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่ง (Katzell , 1980) ซึ่งจะครอบคลุมถึงความรู้สึกของบุคคล

เกี่ยวกับมิติงานทั้งหมดของคน ในการได้รับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล (Guest,1982:88)โดยตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน(Walton , 1974: 14) นอกจากนี้ยังเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจในองค์การ (Kast and Rosenzweig, 1985 : 652)

Walton (1974 : 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Davis (1977 : 53) ได้นิยาม คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง คุณภาพของความสัมพันธระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน โดยเน้นมิติเกี่ยวกับความเป็นมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ ในการออกแบบการทำงาน

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2540) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี โดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และสิทธิต่างๆอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อพนักงาน ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ เกี่ยวกับการส่งเสริมการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมไปถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Huse and Cummings (1985 : 198 – 200) ให้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็น ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับ ประสิทธิภาพขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานนั้นๆ และได้อธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์การ ประการที่สองช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน และประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

ทวีศรี กรีทอง (2529) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีที่สุดตามจุดมุ่งหมายของบุคคลและงาน และมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าแห่งชีวิต

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (2530 : 266) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532 : 154) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์การหนึ่ง ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

นิธย์ สัมมาพันธ์ (2535 : 262 – 264) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงการได้มีงานทำ และได้ทำงานที่มีความหมายมีคุณค่า และได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในทางเศรษฐกิจ จิตใจและสังคม

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537 : 12) สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตัวเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

จากความหมายที่มีผู้ให้คำนิยามไว้ดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงานที่มีความหมายมีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

2.2 องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีลักษณะเชิงนามธรรม อาจรวมถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่างๆของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นนักวิจัยได้ใช้ ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมายและข้อสมมุติเบื้องต้นเกี่ยวกับ ค่านิยมที่นักวิจัยใช้ในการศึกษา ตลอดจนขึ้นอยู่กับความแตกต่างในเรื่องของปัญหาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศต่างๆที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น เนื่องจากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับการให้ความหมายไว้หลากหลาย และพบว่าค่านิยมหนึ่งๆมีขอบเขตกว้างขวาง กว้างและคลุมเครือ จึงทำให้องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลาย ด้วยกันไป

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

William (1979) ได้กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความขัดแย้ง เช่น การนัดหยุดงาน การก่อวินาศกรรม ความไม่พอใจ เป็นต้น

Lewin (1981) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ได้แก่

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

Shrovan (1983 อ้างถึงใน บุญใจ ลิ้มศิลา , 2542) ได้กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. Development คือการพัฒนาในด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานด้านต่างๆในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาไปในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองของความพึงพอใจ และการได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily practice คือการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในแต่ละวัน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลโดยการประสานงานที่ดี เพื่อผลงานที่ดีในระยะยาวเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญมากขึ้นเช่นเดียวกัน

Casio (1989) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบไปด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ประโยชน์ของลูกจ้าง
3. ความมั่นคงในงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
5. ความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
7. การปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. โครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
11. ใน 1 สัปดาห์ทำงาน 4 วัน

Kast and Rosenzweig (1985) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ประการ ได้แก่

1. ลักษณะงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (Dignity and respect)
2. มีการปกครองตนเอง (Self control or autonomy)
3. ได้รับการยอมรับ (Recognity)
4. การได้รับรางวัล (Reward)
5. โอกาสในการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า (Opportunity to develop)
6. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ (Source of pride)

7. ความมั่นคงในงาน (Job security)

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน ผจกญ เฉลิมสาร, 2540) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติคือ

1. Traditional goals หมายถึง เรื่องต่างๆที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาซ้ำนานแล้ว เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนงานโดยการใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. Fair treatment at work หมายถึง ความต้องการของคนงานที่ต้องการให้มีความยุติธรรมจากจุดมองทั้งในแง่บุคคลในองค์กร และกลุ่มต่างๆในสังคม

3. Influence of decisions คือการส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการนำการพัฒนาบางอย่างมาใช้เพื่อจุดประสงค์ในการลดความแปลกแยก ที่เนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของคนงาน

4. Challenge of work content เป็นความสัมพันธ์ในอีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งก็คือโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของคนงานนั่นเอง

5. Work life คือชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของคนงานที่เปรียบเสมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตของคน ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของคนงาน

Paul (1984) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

1. ความพึงพอใจทั่วไป
2. ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า
3. ความเครียดทางกายภาพ

Kerce and Kewley (1993) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (Overall job satisfaction)
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facet satisfaction)
3. ลักษณะของงาน (Job characteristics)
4. ความผูกพันกับงาน (Job involvement)

สมยศ นาวิการ (2533) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องประกอบไปด้วย

1. ความมั่นคง
2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน

4. งานที่น่าสนใจและท้าทาย
5. การมอบหมายงานหลายด้าน
6. การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง
7. ความท้าทาย
8. ความรับผิดชอบ
9. โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต
10. นวัตกรรมทางสังคม
11. อำนาจหน้าที่
12. การยกย่อง
13. งานที่ก้าวหน้า

ชาอู๋ชัย อาจินสมาจาร (2535) ได้เสนอองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ประกอบด้วย

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

Walton (1974) ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ

8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and fair compensation) หมายถึงและได้รับความยุติธรรมตามตำแหน่งและความรับผิดชอบ ตลอดจนปริมาณที่ได้รับอยู่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งความรับผิดชอบในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานควรได้รับความปลอดภัยจากสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างพอเพียง อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึงโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนา ความรู้ ความสามารถของบุคคลเพื่อพร้อมจะปฏิบัติงานและใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยผู้ปฏิบัติได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน ตั้งแต่มีส่วนร่วมในการวางแผนและลงมือปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน จนเกิดการรับรู้ในสิ่งใหม่หรือความรู้ใหม่

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มขีดความสามารถของตนเอง มีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น โดยให้ได้รับการเตรียมความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อรองรับหน้าที่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น จนประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน สมาชิกครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้อง และการได้รับความมั่นใจในการปฏิบัติงานว่ามีความมั่นคง ไม่ถูกโยกย้ายหรือเปลี่ยนแปลงความรับผิดชอบจนขาดความมั่นใจในงานที่รับผิดชอบ

5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ สมาชิกให้การยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นวรรณะ

6. การรักษาสិทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการกำหนดแนวทางที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน และต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน โดยพิจารณาจากลักษณะความเป็นส่วนตัว ผู้ปฏิบัติมีสิทธิที่จะปกป้องข้อมูลเฉพาะส่วนตนซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต (Total life space) หมายถึง บุคคลมีการจัดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึงกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์

ต่อสังคม ก่อให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่า ภาคภูมิใจในความสำเร็จของงาน วิชาชีพ และองค์การของตนเอง

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่าการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมื่อองค์ประกอบหรือเกณฑ์ในการชี้วัดที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนว่าจะมองแคบและมองลึกในระดับใด ซึ่งในแต่ละระดับก็จะมีรายละเอียดแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะมีเกณฑ์ในการพิจารณา 3 ส่วนด้วยกันคือ การพิจารณาในแง่ของปัจเจกบุคคล องค์การ และสังคม ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton, 1974) ซึ่งเป็นผู้ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคล (Humanistic) ซึ่งมีชีวิตจิตใจมีความต้องการ มีปัญหาและความจำกัดที่ซับซ้อนแตกต่างกันเฉพาะบุคคล และยังพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมของตัวบุคคล ทรัพยากรและสังคมขององค์การ ซึ่งจะทำให้งานประสบผลสำเร็จ บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้รับการตอบสนองของความ ต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน ซึ่งแนวคิดของ วอลตัน มื่อองค์ประกอบที่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างครอบคลุมมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกที่จะศึกษาตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน

รายได้และประโยชน์ตอบแทน ในที่นี้รวมหมายถึง ค่าตอบแทนที่พยาบาลจะได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งค่าตอบแทนจะประกอบไปด้วย เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆที่ได้รับจากการทำงาน เช่นสวัสดิการต่างๆ ค่าล่วงเวลา ค่าเสี่ยงภัย หรือวันหยุดชดเชย ฯลฯ

ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการครองชีพ คนทุกคนมุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน เพราะค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนที่มีคุณค่าคนหนึ่ง ในสังคม (พยอม วงศ์สารศรี , 2534) การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์การ สร้างขวัญในการทำงาน (เปรมปริดี อรรถมยจินดา , 2540 ; เสนาะ ดีเยาว์ ,2539) ลดความไม่พึงพอใจในงาน (วิชัย โถสุวรรณจินดา , 2535) และผลงานออกมามีคุณภาพ (พยอม วงศ์สารศรี , 2534) บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นและประเภทของงานแบบเดียวกันอีกด้วย สิ่งที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น “ เท่าเทียมกัน ” ในความรู้สึกกับที่ผู้อื่นได้รับหรือไม่ตามความรู้สึกของตน

ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทน ที่จะบ่งบอกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจึงพิจารณาในเรื่องของ ความเพียงพอ และความยุติธรรม โดยที่ความเพียงพอ หมายถึงค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรม ประเมินได้จากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตน กับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2535) ให้ข้อเสนอแนะหลักการจ่ายผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพไว้ 7 ประการ คือ

1. การจ่ายอย่างเพียงพอ (Adequate) หมายถึงการจ่ายที่สูงพอตามระดับขั้นต่ำของค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ และข้อกำหนดที่ตกลงกับตัวแทนสหภาพแรงงาน ซึ่งฝ่ายบริหารจะต้องปฏิบัติตามที่ได้กำหนดไว้

2. จะต้องจ่ายอย่างเพียงพอ (Equitable) หมายถึงการที่จะต้องยึดหลักว่าพนักงานทุกคนจะได้รับการจ่ายอย่างเป็นธรรม โดยเปรียบเทียบกับกำลังความพยายาม ความสามารถ ตลอดจนความรู้ที่ได้รับจากการอบรมและอื่นๆ

3. จะต้องจ่ายอย่างสมดุล (Balance) หมายถึง การจ่าย ตลอดจนผลประโยชน์และรางวัลตอบแทนที่ให้ในรูปแบบอื่น ๆ อย่างสมเหตุสมผล

4. การจ่ายตามต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ (Cost Effective) คือการจ่ายนั้นจะต้องไม่มากเกินไป โดยพิจารณาถึงระดับความสามารถของหน่วยงานที่จะสามารถจ่ายได้

5. ต้องมีความมั่นคง (Secure) หมายถึงต้องมีการพิจารณาถึงความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัยของพนักงาน ซึ่งจะต้องให้การจ่ายมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องถึงความต้องการทางด้านความมั่นคง และความต้องการอื่นๆที่การจ่ายจะสามารถตอบสนองความพอใจให้ได้

6. การจ่ายต้องสามารถใช้จูงใจได้ (Incentive providing) การจ่ายที่จะต้องมีการสามารถเป็นการจ่ายที่มีสิ่งจูงใจปนอยู่ด้วย และกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติที่มีผลผลิตจากการทำงานได้ดี

7. เป็นที่ยอมรับของพนักงาน (Acceptual to the employment) หมายถึงพนักงานจะต้องเข้าใจเกี่ยวกับระบบการจ่ายและรู้สึกวาระบบการจ่าย เป็นระบบสมเหตุสมผลทั้งในแง่ของผลประโยชน์ขององค์กร และผลประโยชน์ของตนเอง

ความพึงพอใจในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทน ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง ถ้าความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่ายอยู่ในระดับต่ำมาก ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานก็จะต่ำลงด้วย ซึ่งจะมีผลทำให้การขาดงานและการลาออกมีอัตราสูง (ธงชัย สันติวงษ์ , 2535) ดังที่ ปรียาภรณ์ วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้ศึกษาความผูกพันต่อสถาบันของอาจารย์ในสาขาอุตสาหกรรม สถาบัน

เทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่าอาจารย์ที่มีเงินเดือนต่ำและปานกลาง จะมีความผูกพันต่อองค์การน้อยกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนสูง เกคินี ทีปประสาน (2539) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ พบว่า มีความพึงพอใจในด้านรายได้ และการเลื่อนตำแหน่งในระดับน้อย ผาณิต สกกุลวัฒน์ (2537) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ จากกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 270 คน พบว่าปัจจัยด้านรายได้ (เงินเดือน) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2540) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลางจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 6,487 คน พบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคิดเป็นร้อยละ 74.4 และด้านสวัสดิการ ร้อยละ 71.7 สำหรับการศึกษาในต่างประเทศ Folkins (1977 อ้างถึงใน จริยา เดชกฤษกร , 2542) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเมืองโคลัมเบีย ได้แก่ ความพึงพอใจในการสอน เงินเดือน การจัดสวัสดิการและสวัสดิการของโรงเรียน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยของ Hoyle (1990 อ้างใน จริยา เดชกฤษกร , 2542) ได้ศึกษาพบว่า เงินเดือน สามารถทำนายความแปรปรวนของความผูกพันต่อองค์การได้ถึงร้อยละ 23 แสดงให้เห็นว่าสถาบันที่ให้เงินเดือนสูงกว่าจะทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การได้มากกว่า

จากแนวคิดและงานวิจัยดังกล่าวสรุปได้ว่า ค่าตอบแทนและการกำหนดค่าตอบแทนเป็นองค์ประกอบส่วนหนึ่ง ที่มีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการทำงาน อันแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพราะทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจ และความเป็นอยู่ของบุคคลดีขึ้น

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

Herzberg (1993) ได้จัดสภาพการทำงานเป็นปัจจัยส่งเสริมปัจจัยหนึ่ง ซึ่งถ้าจัดไม่เหมาะสมก็อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานได้ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับตั้งแต่ สถานที่เครื่องมือ เครื่องใช้ อุณหภูมิ เสียง แสง และกระบวนการในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่ออันตรายจากโรคมัยต่างๆได้มาก ตลอดจนต้องให้การดูแลผู้รับบริการเป็นอย่างดี เพราะเป็นงานที่ให้ผลต่อความเป็นความตายของบุคคล สถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง

การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี (เสนาะ ตีเขาร, 2526) การจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์

ต่างๆในการปฏิบัติงานให้มีเพียงพอ และมีการบำรุงรักษาให้มีสภาพพร้อมที่จะใช้งานได้ตลอดเวลา เพราะถ้าอุปกรณ์ต่างๆมีไม่เพียงพอและมีอุปสรรคในขณะที่ใช้งาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ (Wolf and Orem ,1994) ดังที่ สิริภรณ์ หันพงศิกิตติกุล (2542) ศึกษาพบว่า สภาพการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่ดี เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาสารนครเชียงใหม่

ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ทำ โดยลักษณะงานนั้นต้องไม่เสี่ยงต่ออันตรายเกินไป หรืออาจหลีกเลี่ยงอันตรายต่างๆที่อาจเกิดขึ้น โดยการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้า โดยภายในสถานที่ที่พยาบาลปฏิบัติงานอยู่ต้องมีการจัดบริเวณภายในหน่วยงานอย่างถูกต้องตามหลักการ ของระบบการป้องกันและควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโรคอย่างชัดเจน มีการจัดสภาพทั่วไปให้สะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างและอุณหภูมิอยู่ในระดับเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ไม่มีกลิ่นอันไม่พึงประสงค์ มีระบบระบายอากาศจากตัวอาคาร มีการจัดระบบความปลอดภัยในหน่วยงาน โดยมีระบบสัญญาณอันตรายเตือนกรณีไฟฟ้าลัดวงจร มีระบบไฟฟ้าสำรองทำงานอัตโนมัติทันทีเมื่อไฟฟ้าระบบปกติไม่ทำงานและมีระบบสายดิน รวมทั้งมีแนวทางปฏิบัติในการป้องกันอุบัติเหตุจากการให้บริการทางการแพทย์และสาธารณสุข มีการเฝ้าระวังการติดเชื้อจากอุบัติเหตุอย่างชัดเจน มีการจัดเตรียมหตุอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลได้อย่างเหมาะสม การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะมีส่วนช่วยให้บุคคลทำงานได้ด้วยความสะดวก มีประสิทธิภาพและลดอุบัติเหตุได้ (เยาวลักษณ์ กุลพานิช ,2533 ; เสนาะ ตีเยาว์ , 2539)

การส่งเสริมสุขภาพ สุขภาพของบุคคลมีความสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าบุคคลมีร่างกายไม่แข็งแรง อ่อนแอ ภาวะจิตใจอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีทุกข์ทางใจก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆให้มีคุณภาพได้ (สุจินดา อ่อนแก้ว, 2537) การส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของพนักงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในอันที่จะเสริมสร้างและทำนุบำรุงทรัพยากรที่มีค่าขององค์การไว้ ดังนั้นจึงต้องมีการจัดบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ให้คนทำงานรู้สึกถึงความมั่นคงและปลอดภัย มีการปฏิบัติงานที่คล่องตัว มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่พอเหมาะ เพื่อมิให้คนทำงานเกิดความเหนื่อยล้า สัดส่วนปริมาณงานและจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสม (สุจินดา อ่อนแก้ว,2537)

พยอม วงศ์สารศรี (2534) กล่าวว่า การส่งเสริมสุขภาพพนักงานสามารถดำเนินการได้ดังนี้

1. จัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานได้รับ ความมั่นคง ปลอดภัย เพราะความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

2. การจัดบริการรักษาพยาบาล ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีผู้คุ้มครอง ดูแล เอาใจใส่
3. จัดให้มีวันลา และวันหยุดพักผ่อน
4. จัดกิจกรรมบันเทิงให้พนักงานรวมกลุ่มสังสรรค์กันตามโอกาสอันสมควร
5. จัดหน่วยงานให้คำปรึกษา เมื่อพนักงานประสบปัญหาต่างๆ
6. พัฒนาและปรับปรุงผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความสุขพอใจในการทำงาน องค์กรก็จะได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากงานนั้น

จากการศึกษาของ มาลินี แซ่เตี๋อง (2534 อ้างถึงใน จริญญา เดชกุญชร , 2542) ศึกษาทัศนะของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์ ที่มีต่อวิชาชีพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน พบว่าอาจารย์มีทัศนะต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านวัสดุอุปกรณ์ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ แต่อาจารย์พอใจเกี่ยวกับการจัดสรรอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ และมีทัศนะต่อความพอใจและการใช้อุปกรณ์อยู่ในระดับต่ำ ชินินาถ เจริญผล (2538) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย พบว่า การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์กรด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาขั้นต้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

จากแนวคิดและผลการศึกษาที่ผ่านมา ผู้วิจัยคิดว่าเป็นสิ่งที่สนับสนุนถึงความสำคัญขององค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ผู้ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ (2535) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคคลว่าหมายถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

การพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญในการให้การศึกษอบรม และการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานประการหนึ่ง (Walton , 1973 ; Holley and Kenneth ,1983) ซึ่งจะทำให้บุคคลทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ นอกจากนี้การพัฒนายังช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้น สามารถแก้ไขข้อบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นผลทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

เจริญรุ่งเรือง เพราะบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง โอกาสความผิดพลาดในการปฏิบัติงานจะน้อยลง (กุลธน ธนาพงศ์ธร , 2526)

การพัฒนาศักยภาพของบุคคล เป็นกระบวนการที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาที่บุคคลทำงานอยู่ในองค์การ เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีในการทำงานได้พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาดังนั้นองค์การทุกแห่งจึงต้องมีการพัฒนาศักยภาพของบุคคลให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้นในสังคม

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากแนวคิดของ มาสโลว์ ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการความมั่นคง ปลอดภัยและความต้องการมีชื่อเสียง ดังนั้นเมื่อการทำงานนั้นทำให้ได้รับความมั่นคง และได้รับความก้าวหน้าในงาน ก็จะนำมาซึ่งความมีชื่อเสียง และ Herzberg ก็ได้จัดความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน เมื่อบุคคลมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคคลก็จะแน่ใจว่าสามารถก้าวหน้าและบรรลุจุดมุ่งหมายในชีวิตได้สำเร็จ ก็จะเกิดความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน

ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ในการทำงานบุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงประกอบด้วยเสมอ (ธงชัย สันติวงษ์ , 2535) ตราบใดที่บุคคลยังมีความมุ่งหวังว่าตนเองจะก้าวหน้า ย่อมมีกำลังใจที่จะฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้นๆ แต่ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้า ก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่รักงาน (สุณีย์ มหาพรหม , 2536) ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ขององค์การที่ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองและใช้ทักษะต่างๆอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บุคลากรเหล่านั้น มีโอกาสเจริญก้าวหน้าทั้งในตำแหน่งและรายได้ในอนาคต

วอลตัน (Walton , 1975 อ้างถึงใน จริยา เดชกุญชร , 2542) กล่าวว่าในการทำงานนั้นพนักงานมีความปรารถนา 4 ประการคือ

1. ปรารถนาที่จะพัฒนาและขยายขอบเขตความสามารถในการทำงานของตนเองให้สูงขึ้น ไม่ว่าจะโดยวิธีการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อ มิใช่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แต่ในตำแหน่งงานเดิมตลอดไป
2. เมื่อได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะใหม่ๆ แล้ว จะนำเอาความรู้ความสามารถเหล่านั้นกลับมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของตนในอนาคต

3. ประารณานาที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ญาติพี่น้อง และคนอื่นๆ ในสังคม

4. ประารณานาที่จะมีรายได้ที่มั่นคง เหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ได้ปฏิบัติ

ความมั่นคง หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพ รวมถึงความมั่นคงขององค์กร ความมั่นคงในการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งจูงใจอย่างดีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ ตรงกันข้ามบุคคลที่ทำงานด้วยความรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน งานที่ท่ไปยอมไม่เกิดผลดีต่อองค์กร (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ , 2540)

Eisenberger et.al. (1990) ศึกษาพบว่าการทำงานที่พนักงานรู้สึกว่องค์กรได้สนับสนุนให้มีโอกาสความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ จะทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ผลที่ตามมาคือความอดุสาหะในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์กร ตลอดจนมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และสมหวัง พิทยานุวัฒน์ และคณะ (2540) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดราชการส่วนกลาง พบว่ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการส่วนกลางได้แก่ ความก้าวหน้ามากที่สุด คือร้อยละ 77.2 รองลงมาคือค่าตอบแทน ร้อยละ 74.4 การพัฒนาข้าราชการเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพของงาน ร้อยละ 73.8

กล่าวโดยสรุปในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร บุคคลมีความต้องการที่จะได้รับความก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ต้องการการศึกษาต่อและเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ต้องการได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และต้องการความมั่นคงในอาชีพการงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งผลต่อความมั่นคงของชีวิตตนเองด้วย

5. การบูรณาการทางสังคม

องค์กรเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลายๆฝ่าย ร่วมกันจัดทำกิจกรรมขึ้นในนามของหน่วยงาน เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (ศิริอร ชันธหัตถ์ , 2532) การที่บุคคลจะทำงานร่วมกันให้ได้ผลดีนั้น มีความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องรับรู้ระบบสังคม และพฤติกรรมทางสังคมของการที่บุคคลเข้ามาส่วนร่วมกันทำงานในหน่วยงานก่อน บุคคลส่วนมากมักทำงานโดยคาดหวังว่ความต้องการของตนจะได้รับการตอบสนอง แต่หลังจากเริ่มทำงานบุคคลก็จะรับรู้ว่ บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจตอบสนองความต้องการ และความปรารณานาของตนได้ลำพังในทุกๆเรื่อง (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ ,2540)

การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่ตนเองรู้สึกว่ประสบผลสำเร็จ มีคุณค่าต่อองค์กรต่อวิชาชีพและสังคม การได้ทำประโยชน์ส่วนหนึ่งขององค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ (Walton ,1974) และความสัมพันธ์กับ

บุคคลอื่น จะมีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร สามารถพิจารณาได้จาก

1. ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาจากการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่มีอคติ และไม่ควรถามถึงพวกพ้อง การแข่งขันเรื่องส่วนตัวมากกว่า ความสามารถ
2. ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กรหรือทีมงาน
3. มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกัน คือมีความรู้สึกว่าคุณคนทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้
4. การสนับสนุนในกลุ่ม คือมีลักษณะการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม
5. มีความรู้สึกว่ามีการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กร
6. มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย คือสมาชิกในองค์กรหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

จากแนวคิดนี้สรุปได้ว่าในการทำงานร่วมกันของบุคคล บุคคลต้องการที่จะได้มีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับในความสำคัญของตนเอง บุคคลมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันโดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ไม่มีการแบ่งแยกชั้นวรรณะ ดังนั้นองค์ประกอบด้านนี้จึงส่งผลให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่มีปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน

6. การรักษาสิทธิส่วนบุคคล

ในการบริหารงานขององค์กร ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญแก่บุคคลในองค์กรเท่าเทียมกัน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น (Walton , 1974) ลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรจึงเป็นแบบแผน ระเบียบปฏิบัติของแต่ละบุคคลในองค์กรที่ประพฤติปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

วอลตัน (Walton , 1973) ได้ให้แนวคิดในเรื่องของสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานว่าเป็นองค์ประกอบหน้าที่ ที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานได้ โดยยึดธรรมเนียมเป็นหลักในการทำงานร่วมกัน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

1. ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องเฉพาะข้อมูลของตน คือในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆเพื่อกำหนดงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นที่เป็นเฉพาะส่วนตนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงาน

2. การมีอิสระในการพูด คือการมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การข้างเคียง มีสิทธิที่จะพูดถึงกิจกรรมทางการบริหารที่ละเมิดต่อกฎหมาย จรรยา หรือความรับผิดชอบต่อสังคม

3. การมีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้และความมั่นคงในงาน

4. ให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงานไม่น้อยเพียงใด หรือยึดมั่นในกฎระเบียบมากเกินไปหรือไม่

แนวคิดองค์ประกอบด้านนี้สรุปได้ว่า บุคคลแต่ละคนไม่ว่าจะเกิดจากเผ่าพันธุ์ใดฐานะใด ย่อมต้องการได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งผู้อื่นจะล่วงละเมิดมิได้ แต่ในขณะเดียวกัน การใช้สิทธิส่วนตัวก็ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อหรือก่อความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น และในการปฏิบัติงานทุกคนย่อมต้องการที่จะได้รับความเสมอภาคในการทำงาน โดยมีธรรมเนียมเป็นแนวทางที่บุคคลจะทำงานร่วมกันได้ด้วยดี

7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต

การทำงานในองค์การ เป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (บุญแสง ชีระภากร , 2533) ความสำคัญของเวลาจึงอยู่ที่ภารกิจหรือกิจกรรมที่จะทำให้เสร็จภายในเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด การใช้เวลาในการบริหารงานจึงเป็นหลักสำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องจัดการตนเอง โดยกำหนดแผนในการทำงาน ซึ่งควรเป็นแผนการทำงานทั้งหมดในภาพรวม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสม (มานะ สินธุวงษานนท์ , 2534) กล่าวกันว่าปริมาณเวลาที่คนเราใช้เพื่อการทำงานในรอบ 24 ชั่วโมง โดยทั่วไปคือ 8 ชั่วโมงหากนับรวมเวลาเดินทางเพื่อการทำงานด้วยแล้ว คนเราต้องใช้เวลารวมถึง 12 ชั่วโมง หรือร้อยละ 50 ของเวลาใน 1 วันเพื่อการทำงาน (พงษ์รัตน์ บุญญานุรักษ์ ,2536) ซึ่งนอกเหนือจากเวลาที่ต้องทำงานแล้วควรได้จัดสรรเวลาในการมีกิจกรรมอื่น ๆ อันก่อให้เกิดคุณค่า เป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นความพอใจทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันอาชีพพยาบาลมีผลกระทบต่อการทำงานและสุขภาพของพยาบาลหลายประการ ทั้งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพอนามัย ผลกระทบต่อครอบครัวเพราะต้องละทิ้งครอบครัวในเวลากลางคืน และโอกาสการมีสัมพันธภาพกับเพื่อนลดลง

สุขใจ น้ำมุด (2536) ได้จำแนกประเภทของการใช้เวลาให้เกิดประโยชน์ 3 ประเภทคือ

1. การใช้เวลาเพื่อการทำงานอาชีพ ควรใช้เวลาวันละ 10 ชั่วโมง เพื่อประกอบอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้สำหรับเลี้ยงชีพของตนเองและครอบครัว

2. การใช้เวลาเพื่อสุขภาพร่างกาย ควรใช้วันละ 10 ชั่วโมง เพื่อรับประทานอาหาร การนอนพักผ่อน ออกกำลังกาย และอื่นๆ จะทำให้สุขภาพแข็งแรง และประหยัดค่ารักษาพยาบาล

3. การใช้เวลาว่าง ควรใช้วันละ 4 ชั่วโมง เพื่อการพักผ่อนบันเทิง ทำงานอดิเรก จะทำให้มีผลดีทางด้านอารมณ์ จิตใจ หรืออาจก่อให้เกิดรายได้บางส่วนด้วย

จากแนวคิดขององค์ประกอบด้านนี้ สรุปได้ว่าการดำเนินชีวิตของบุคคลในแต่ละวัน บุคคลควรจะต้องจัดสรรและใช้เวลาให้เหมาะสมกับกิจกรรมแต่ละประเภท จัดลำดับความสำคัญ ก่อนหลังตามสัดส่วน โดยพยายามมิให้ความสำคัญกับกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งมากเกินไปจนกระทั่งไปกระทบกระเทือนกันการใช้เวลาในส่วนอื่นๆ หรือในทางกลับกันก็ไม่ควรใช้เวลากับกิจกรรมบางอย่างน้อยจนเกินไป หรือไม่ให้ความสำคัญเลย จนทำให้กิจกรรมนั้นต้องบกพร่องไป ดังนั้นในการปฏิบัติงานจึงควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสรรสัดส่วนของเวลาที่เหมาะสมในการใช้เวลาในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

องค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่าย ร่วมกันจัดทำกิจกรรมขึ้นและดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งตามแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการทางสังคม (Social need) อันมีความต้องการในการเป็นที่รักของผู้อื่น หรือการได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือส่วนหนึ่งในองค์การที่ทำงานอยู่ ดังนั้นมนุษย์จะเกิดความรู้สึกยอมรับได้ก็ด้วยการที่ได้รับใช้สังคม ทำคุณประโยชน์ให้สังคม ความรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้สังคมยอมรับองค์การ และองค์การนั้นก็ จะดำเนินไปได้ด้วยดี (ศิริอร ชันธหัตถ์ , 2532) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมเป็นลักษณะกิจกรรมขององค์การที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดคุณค่า ความสำคัญของงานและวิชาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติ เช่นความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และเมื่อบุคคลรู้สึกว่าการปฏิบัติมีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย นอกจากนี้ผู้ปฏิบัติก็จะได้รับการยอมรับนับถือจากสังคม ซึ่งในลักษณะของงานพยาบาลวิชาชีพ พยาบาลจะรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเมื่อได้ปฏิบัติตนตามลักษณะของวิชาชีพ ซึ่งได้แก่การให้การพยาบาลในระดับวิชาชีพ ที่ได้รับการรับรองโดยกฎหมายว่าเป็นผู้มีความรู้ มีความรับผิดชอบสูงต่อผู้รับบริการ เป็นการกระทำที่คำนึงถึงการพัฒนาให้ดีขึ้นอันเป็นผลจากการที่ได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อมุ่งหวังสร้างความเจริญก้าวหน้า และประโยชน์ให้กับกลุ่มคน วิชาชีพ และสังคม (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ , 2536)

แนวคิดขององค์ประกอบด้านนี้สรุปได้ว่า บุคคลทุกคนย่อมต้องการที่จะได้รับความรักจากบุคคลอื่น และได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นการทำงานที่บุคคลมีส่วนร่วม

รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้บุคคลรู้สึกถึงควมมีคุณค่าแห่งตน และคุณค่าแห่งวิชาชีพ ซึ่งองค์ประกอบในด้านนี้ เป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลทางด้านสังคม

จากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1974) ผู้วิจัยได้พิจารณาในแต่ละองค์ประกอบแล้ว ทำให้สังเกตได้ว่า องค์ประกอบดังกล่าวล้วนอยู่ภายใต้แนวคิดของปัจจัยพื้นฐานที่ตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลในด้านของความพึงพอใจในการทำงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งผู้วิจัยคิดว่ามีปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในลักษณะที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจในงานของบุคคล ดังนั้นในการอ้างอิงผู้วิจัยจึงเห็นว่า น่าจะใช้งานวิจัยด้านความพึงพอใจในงาน หรือในลักษณะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล มาใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนทางเหตุผลหรือความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น สภาพแวดล้อมมีส่วนทำให้คนอยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน ซึ่งคำว่าสภาพแวดล้อมในที่นี้มีความหมาย 4 ด้านด้วยกัน คือ 1) สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือใช้สอย ซึ่งเห็นได้ชัดเป็นรูปธรรม 2) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับระบบ เช่นระบบบริหาร ระบบการให้ความดีความชอบ ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการตัดสินใจ เป็นต้น 3) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับคน คือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และการประสานงาน 4) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับวัฒนธรรม คือ แนวคิด แนวปฏิบัติที่ฝังลึกในจิตใจของคนในองค์กรนั้น ซึ่งได้แก่ ความมีวินัย จริยธรรมในการทำงาน ความซื่อสัตย์ คุณภาพ กิจกรรมต่างๆที่ดำเนินอยู่เป็นประจำ เช่นกิจกรรมที่เกื้อหนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ถ้าทำบ่อยเข้าก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรได้ในที่สุด (พิมพ์วรรณ พงษ์สวัสดิ์ , 2539 : 31 – 32)

Werther and Davis (1982 : 66 - 67) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้านดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และการจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่องค์ประกอบของพฤติกรรมบุคคล คือ การรับรู้ ค่านิยม ทศนคติ และภาวะรับการจูงใจ
2. ปัจจัยด้านองค์การ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันขององค์การต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน
3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐบาล เทคโนโลยี ภาวะการแข่งขัน

Harper (1987 :158) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 2 ประเภท

1. ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของบุคคล

1.1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาต่อเนื่อง การอบรม ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ และงานที่รับผิดชอบ

1.2 ปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ ค่านิยม ทัศนคติ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านการผลิต ข้อผูกมัด ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศในองค์การ และการบริหารจัดการที่แตกต่างกันไป

พรรณราย ทรรศนะประภา (2529 : 25) กล่าวว่าในโลกการทำงานของมนุษย์นั้นประกอบด้วยบุคคลต่างๆเข้าทำงานในสถานที่ทำงานต่างๆกัน จึงมีความแตกต่างกันอย่างมากภายในแต่ละบุคคลและในระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าในกลุ่มการทำงานที่ทำงานประเภทเดียวกันหรือแตกต่างกันก็จะมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีองค์ประกอบหรือตัวแปรทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคน มีดังนี้

1. ตัวแปรด้านบุคคล หมายถึงคุณลักษณะหรือข้อเท็จจริง ที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งเอกลักษณ์เหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิด หรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของแต่ละคนไม่เหมือนกันในเรื่องเดียวกันได้แก่ ความถนัด ลักษณะ บุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์และตัวแปรอื่นๆ ซึ่งตัวแปรต่างๆนี้จะเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์

2. ตัวแปรสถานการณ์ หมายถึง เงื่อนไขของเหตุการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมนอกจากตัวบุคคล ที่จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวแปรทางกายภาพและงาน เช่น วิธีการทำงาน แบบและสภาพของเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงานและการจัดสถานที่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และ 2) ตัวแปรทางองค์การ สังคม ได้แก่ลักษณะขององค์การ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา ชนิดของเครื่องล่อใจ สภาพแวดล้อมทางสังคม

เชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล (2530) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและเสนอว่าวิธีการสำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์การได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ (Modifying the organizational climate) การออกแบบงานใหม่ (Job Design) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) และการสร้างกลุ่มคุณภาพ (Quality Circle) ซึ่งได้อธิบายความสำคัญดังนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การที่พวกเขาสังกัด ซึ่งความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องมีการปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยภาวะอิทธิพลถึงสิ่งต่างๆได้แก่ การวิเคราะห์ถึงโครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงาน ระบบรางวัลตอบแทนมีความยุติธรรม และเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่ พนักงานมีความรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการตัดสินใจ การที่พนักงานได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุน การได้รับการยอมรับในเรื่องของความขัดแย้งระหว่างสมาชิก และความรักในหมู่คณะ ซึ่งบรรยากาศองค์การเหล่านี้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่

สำนักพฤติกรรมศาสตร์ ได้คิดค้นวิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายวิธี เช่น การทำให้งานมีความหมาย (Job enrichment) และการทำให้งานขยายกว้างขึ้น (Job enlargement) และอีกวิธีหนึ่งซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานปกติวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งจะต้องทำทั้ง 5 วัน รวมทั้งการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยอนุญาตให้พนักงานทำแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

หมายถึง ระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวพนักงาน และงานของพวกเขาเองซึ่งจะช่วยให้การสนองต่อความต้องการ และค่านิยมของพนักงานได้ และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ

หมายถึงกลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกัน เพื่อร่วมกันในการกำหนดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา ซึ่งพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น และจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย

จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยได้สนใจปัจจัยซึ่งคาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และได้เลือกนำมาศึกษาตามแนวคิดของ Werther and Davis (1982) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจัดเป็นปัจจัยด้าน

พฤติกรรมของบุคคล ลักษณะงาน ซึ่งเป็นปัจจัยด้านองค์การ และบรรยากาศองค์การซึ่งจัดได้ว่าเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม อย่างหนึ่ง ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ โดยพิจารณาในลักษณะที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน การมีพฤติกรรมการทำงานที่ดี และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข อันเป็นลักษณะของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และปัจจัยที่ได้นำมาศึกษามีความสำคัญดังนี้

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

อายุ

อายุเป็นตัวแปรทางประชากรศาสตร์ตัวแปรหนึ่ง ที่นิยมนำมาศึกษาเพื่อทดสอบว่า อายุมีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคคลหรือไม่ ทั้งนี้เนื่องจากอายุมีความสัมพันธ์โดยรวมกับพัฒนาการ และระดับวุฒิภาวะ กล่าวคือเมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้น จะมีระดับวุฒิภาวะสูงขึ้นด้วยตามวัย (ทักษนา บุญทอง , 2533) มีประสบการณ์เพิ่มขึ้น ความคิดอ่าน ความรู้สึก และการกระทำจะปรับเปลี่ยนไปตามวัย ทำให้มองเห็นปัญหาได้ชัดเจนถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น สามารถปรับตัวให้เข้ากับงานได้ดี ปรับความคาดหวังให้เหมาะสมกับสถานการณ์การทำงานได้ดีขึ้น (Lee and Willbur ,1985 อ้างถึงใน สมสุข ดิลกสกุลชัย , 2534) ซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อย มีประสบการณ์น้อย มีความคาดหวังต่อเรื่องต่างๆสูง เมื่อมีปัญหาที่ไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้ มีแนวโน้มที่จะมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุทิน สายสงวน (2533) ; สมควร ทรัพย์บำรุง (2534) ; วงเดือน ศิริรักษ์และคณะ (2536) และจิตรลดา ชัยรัตน์ (2538)และจากการศึกษาวิจัยของ สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดลพบุรี อำนาจ สันเทพ (2532) ศึกษาความต้องการคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ระดับสาธารณสุขระดับตำบลในสาธารณสุขเขต 5 พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลที่มีอายุต่างกันมีความต้องการคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ ผาณิต สกุลวัฒน์(2537) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2540) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน พบว่า อายุมีผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวม กล่าวคืออายุเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในทางบวก

สถานภาพสมรส

ครอบครัวเป็นแหล่งของปัญหาและเป็นแหล่งของความรัก มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ช่วยให้ความเครียดลดน้อยลง และก่อให้เกิดวุฒิภาวะทางอารมณ์มากขึ้น ทำให้เป็นคนมีเหตุผลไม่หวั่นไหวง่าย ทำงานด้วยสติปัญญารอบคอบ (ละออ นุตากร , 2529) บุคคลที่มีสถานภาพ

สมรสคู่ จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ปรึกษาระบายความรู้สึกคับข้องใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยลดความเครียด และความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ ซึ่ง Kast and Rosenzweig (1985) ได้นำมาใช้เป็นเกณฑ์ชี้วัดทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย และ Nichols (1971) กล่าวถึงบุคคลที่มีสถานภาพสมรสโสด จะมีอิสระในการตัดสินใจ ปฏิบัติตามสิ่งที่ตนต้องการ เช่นการเปลี่ยนงาน การศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในงาน เป็นต้น และมีการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีช่วงอายุ ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส ระดับสภาพการทำงานแตกต่างกัน จะมีความสามารถในการทำงานแตกต่างกัน สถานภาพสมรสคู่มีค่าเฉลี่ยความสามารถในการทำงานด้านการจัดการในการดูแลผู้ป่วยสูงกว่าสถานภาพโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (วนิภา ว่องวัจนะ, 2535) เช่นเดียวกับผลการศึกษาของ ทวีศรี กรีทอง (2529) พบว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสคู่ เป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ระดับการศึกษา

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การศึกษาเป็นประสบการณ์จากภายในห้องเรียน ที่เป็นไปอย่างมีระเบียบแบบแผน (สมยศ นาวิกาน, 2538) ความแตกต่างจากการศึกษา ทำให้คนมีความสามารถในการทำงานและการพัฒนาตนเองไม่เท่ากัน การศึกษาช่วยให้บุคคลมีวุฒิภาวะสูงขึ้น มีความคิดอ่านและมีทัศนคติที่ดี รู้จักตนเอง เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนเองอยู่ สามารถแก้ปัญหาต่างๆและช่วยให้ประสบความสำเร็จตามศักยภาพของตนโดย พันธ์ หันนาคินทร์ (2526 อ้างถึงใน ปัทมา ใจเพชร, 2535) กล่าวไว้ว่า การศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กร และการศึกษาสอนให้คนรู้จักคิดวิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถมากกว่า จึงเชื่อว่าระดับการศึกษาน่าจะมีผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคคล ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ มาณีย์ อัยเจริญพงษ์ (2528) พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และสมสุข ดิลกสกุลชัย (2534) ศึกษาพบว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาลระดับต่างกัน มีเจตคติต่อวิชาชีพทางการพยาบาล และมีความพึงพอใจในงานพยาบาลโดยรวมแตกต่างกัน และจากการศึกษาของ สุทิน สายสงวน (2533) ; สุพจน์ แก้วจรัสแสง (2536) และ ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้ศึกษาพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับอายุ เนื่องจากเป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะทั้งโดยชีวิตและการทำงาน ประสบการณ์การทำงานจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้มีความเข้าใจ เกิดทักษะในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น (พชณี เอมะนาวิน , 2536) บุคคลที่มีประสบการณ์ในอาชีพนานกว่าย่อมมีความสามารถในการปฏิบัติอาชีพนั้นๆมากกว่า(Davis ,1977) และจะประสบความสำเร็จในงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่อายุน้อย เพราะประสบการณ์ในอดีตมีส่วนสำคัญช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้และเข้าใจว่าสิ่งใดดีหรือไม่ดี สิ่งใดที่ควรเสี่ยงหรือไม่ควรเสี่ยง สามารถพิจารณาและวิเคราะห์แก้ปัญหาที่เผชิญได้ดี ดังเช่น Kirk (1981 อ้างถึงใน เขวลักษณ์ โพธิธรรมา , 2537) ได้กล่าวไว้ว่าการมีประสบการณ์มักจะมีโอกาสเผชิญกับปัญหาต่างๆมากมาย ทำให้เป็นคนกล้าคิด กล้าตัดสินใจเมื่อเผชิญกับปัญหา อีกทั้งยังช่วยให้บุคคลสามารถจินตนาการได้กว้างไกล รอบคอบ มีเหตุผล ตลอดจนสามารถเลือกทางเลือกต่างๆได้รวดเร็ว ถูกต้องและเหมาะสม ซึ่งการวิจัยของ Dyer (1981 อ้างถึงใน รัตนา ลือวานิช ,2539) สนับสนุนว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติกรพยาบาล โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูง ความสามารถในการปฏิบัติงานจะสูงตามไปด้วย และพยาบาลจะมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นตามประสบการณ์ (Simson , 1985) ซึ่ง Lee and Wilbur (1985) ได้สนับสนุนว่าผู้ที่ยิ่งปฏิบัติงานนานยิ่งจะมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น เนื่องจากมี

ประสบการณ์มากขึ้น สามารถปรับตัวได้ดีขึ้น และความคาดหวังผลงานไม่สูงเหมือนผู้ที่มีประสบการณ์น้อย ดังนั้นประสบการณ์การทำงานทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงาน ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังที่ ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในสถานประกอบการในนิคมอุตสาหกรรมเวทโกรว์ และพบว่าประสบการณ์การทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2540) ศึกษาพบว่า ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในทางบวก สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาของ อรพิน ตันติมูรธา (2538) ที่พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และสุพจน์ แก้วจรสฉายแสง (2536) ศึกษาพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดลพบุรี

ดังนั้น ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน จึงเป็นปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล (Werther and Davis ,1982) ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาและคาดว่าน่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

3.2 ลักษณะงาน

ลักษณะงานเป็นตัวแปรที่ได้รับความสนใจจากกลุ่มนักวิจัยในต่างประเทศ โดยพิจารณารายละเอียดของงานที่มีการออกแบบงาน (Job design) โดยวิธีเพิ่มคุณค่าของงานเพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่ง Schermerhorn (1996 :115) กล่าวว่า การออกแบบงานในลักษณะเช่นนี้จะเป็นการออกแบบงานที่ยากที่สุด ลักษณะของงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน ในการทำงานของคน ซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพที่ดี (Hackman and Oldham ,1980)

3.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะงาน

ในการออกแบบงานผู้บริหารต้องกำหนดหน้าที่งาน หรือออกแบบงานทั้งในตัวเอง และส่วนประกอบภายนอกของงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีที่สุด การออกแบบงานดังกล่าวจะเริ่มจากง่ายไปหายาก จะเป็นไปตามลำดับ 4 ขั้นตอนดังต่อไปนี้ (Schermerhorn ,1996)

1. Job simplification เป็นงานที่มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน การออกแบบงานในลักษณะนี้ขอบเขตของงานจะเฉพาะเจาะจง และเน้นระดับความลึกของงานน้อย เพราะผู้ปฏิบัติไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนในการทำงานใด ๆ ทั้งสิ้น

2. Job enlargement เป็นการออกแบบงานให้ขอบเขตของงานกว้าง โดยให้มีหน้าที่เป็นกิจกรรมที่ต้องทำหลายๆอย่าง

3. Job rotation เป็นการออกแบบงานโดยให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานต่างๆ โดยหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อยๆ

4. Job enrichment เป็นการออกแบบงานโดยเพิ่มคุณค่าของงาน เพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น

ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเททำงานอย่างหนัก หรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น(งซชัย สันติวงษ์,2537; Schermerhorn ,1996) โดยการปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่างๆและวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันมากคือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job characteristic model)ของ Hackman and Oldham (1980) โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg เป็นพื้นฐาน

Hackman and Oldham (1980) ได้เสนอแนวคิดทางจิตวิทยาที่สำคัญ และจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน อยู่ 3 สภาวะคือ

1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการมีความหมาย เป็นสิ่งมีคุณค่าและมีความสำคัญ
2. ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่ามีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน
3. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ โดยบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่า ผลการกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

เมื่อใดที่สถานการณ์ทั้ง 3 นี้เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่ตามมาคือการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานก็จะลดลง และอัตราการลาออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตนี้ขาดไป สภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด จากผลการวิจัยพบว่า ผลของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะเฉพาะของงาน (core job dimensions) 5 ลักษณะดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของงาน (Skill variety) หมายถึงระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ และความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายๆอย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและ

บังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนด รูปแบบ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

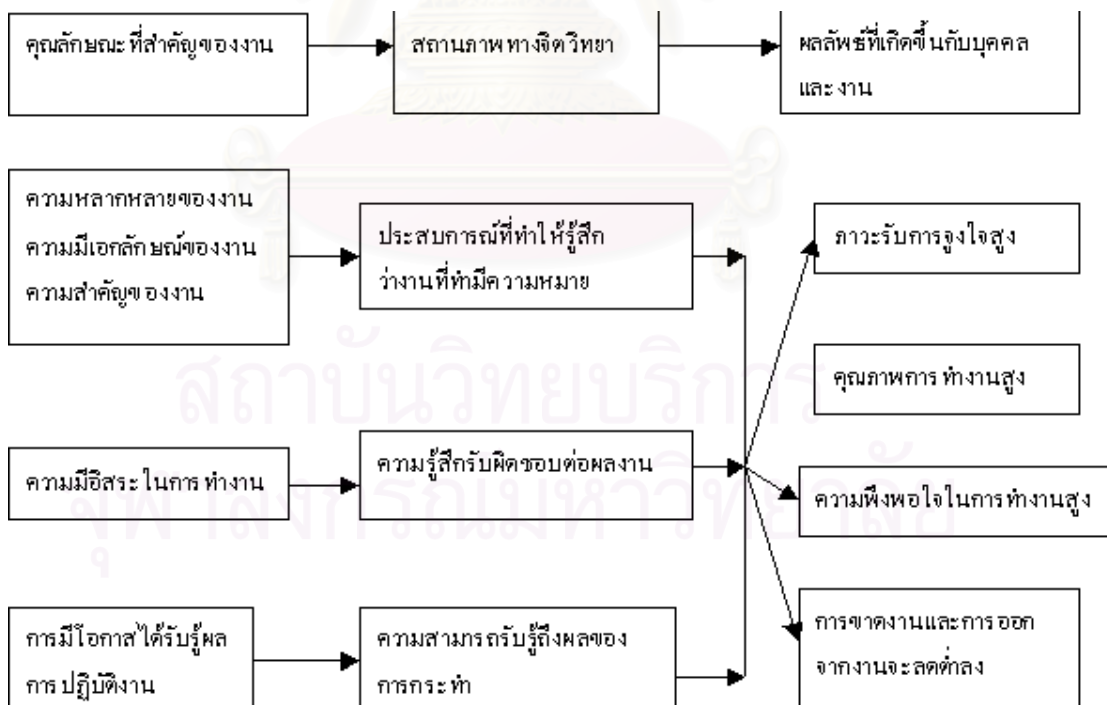
3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึงระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึงระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง

สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Feedback) หมายถึงระดับความมากน้อยที่งานนั้น แสดงให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

แผนภูมิที่ 1 แสดงถึงผลการดำเนินงาน ซึ่งมีผลต่อสถานะทางจิตวิทยา 3 ประเภทที่มีความสำคัญ ที่จะเป็นตัวตัดสินว่าพนักงานคนหนึ่งๆ มีสภาวะรับการจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ และยังแสดงถึงผลที่เกิดขึ้นกับบุคคลและกับหน่วยงาน



แผนภูมิที่ 1 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน สภาพทางจิตวิทยาและผลลัพธ์ของงาน (Hackman, J.R. and Oldham, G.R., 1980 : 77.)

3.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น เกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้านรวมกัน และลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังที่ McCormic Ilgen (1980) กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งลักษณะงานเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลทำงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตน ผลงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ (อุทุมพร พรนฤสุวรรณ ,2531) และ Werther and Davis (1982) กล่าวว่าลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์การ ซึ่งองค์การใดที่มีการออกแบบงาน โดยที่มีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะจูงใจให้บุคคลทำงานมีความพึงพอใจ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ดังนั้นถ้าบุคคลรับรู้ว่าองค์การมีการออกแบบงานที่มีส่วนของงานที่น่าสนใจ งานมีความหมายและท้าทาย ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งทีตามมาคือผล การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง ดังที่ Roedel และ Nystrom (1988 อ้างถึงใน แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ ,2540) กล่าวว่า มีผู้ศึกษารูปแบบการจัดคุณลักษณะงาน (Job characteristic model) เป็นส่วนสำคัญที่บ่งชี้ได้ถึงปฏิกริยาของลูกจ้าง เช่นความพึงพอใจในงาน ผลการปฏิบัติงาน การขาดงาน และการลาออก ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมาสามารถสนับสนุนได้ว่า ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน (แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ , 2540 ; วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา , 2542) และจากการศึกษาวิจัยของ อภิรักษ์ หัสชะวนิช (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงาน และงานที่ใช้ทักษะหลากหลาย มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร ดังนั้นลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าลักษณะงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานได้

3.2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2537) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 380 คน ผลวิจัยพบว่า อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ความมีอิสระในการทำงาน ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ผลป้อนกลับของงาน ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การ ความรู้สึกที่องค์การเป็นที่พึ่งพิงได้ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์การ ทิศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และกลุ่มตัวแปรที่ร่วมทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 มี 6 ตัวแปร คือ ความคาดหวังได้รับการตอบสนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึงพิงได้ ความคลุมเครือในบทบาท อายุ ทักษะติดต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร และความมีอิสระในการทำงาน

อภิรักษ์ หัซชะวณิช (2542) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) ภายใต้ระบบงานแบบเอ็นจีเนียริง : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในเขต 41 กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานของ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย จำนวนทั้งสิ้น 120 คน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร ได้แก่ ระดับการศึกษาอายุงาน ลักษณะงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ใช้ทักษะหลากหลาย ความพร้อมในการตรวจสอบ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน

แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศรีสมิติเวช กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 193 คน ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในศรีสมิติเวช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา (2542) ศึกษาประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เจ้าพระยายมราช จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรด้านโครงสร้างองค์กร พฤติกรรมผู้นำ พฤติกรรมผู้ร่วมงาน ลักษณะงานด้านความหลากหลาย ความมีเอกลักษณ์ ความมีอิสระ ผลป้อนกลับของงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรด้านการยอมรับเป้าหมาย ความเต็มใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

Nicholson and Miljus (1972) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์คณะศิลปศาสตร์ พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจสูง ส่วนปัจจัยที่ทำให้อาจารย์มีความพึงพอใจน้อย คือผลประโยชน์ในรูปวัตถุ เช่นค่าจ้างและการเลื่อนตำแหน่ง

Hobbs (1993 อ้างถึงใน บุญเลิศ สิริภทวณิช ,2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลพิการที่เข้าร่วมทำงานกับคนปกติ ซึ่งเป็นกรวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล พบว่าส่วนใหญ่บุคคลพิการจะให้ความสำคัญอย่างมากกับค่าจ้าง และบทบาททาง

สังคมในโอกาสที่ได้ทำงานร่วมกับคนปกติ และปัจจัยที่สำคัญรองลงมาคือ การได้มีอิสระในการทำงาน และโอกาสที่สามารถทำงานต่างๆได้สำเร็จ

3.3 บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศของสถานที่ศึกษา สถานทีราชการหรือหน่วยงานแต่ละแห่งนั้นจะมีความแตกต่างกัน เช่นบางแห่งสมาชิกมีความเคร่งเครียด บางแห่งมีความสนุกสนาน บางแห่งค่อนข้างเงียบเหงา และบางแห่งมีความร่วมมือกันดี เป็นต้น (Hepper and Pettengill, 1971) Halpin (1966) กล่าวว่าลักษณะเหล่านี้อาจจะเรียกต่างกันไป เช่น บรรยากาศองค์การ (Organizational climate) บุคลิกภาพขององค์การ (Organizational personality) วัฒนธรรมองค์การ (organizational culture) หรือบรรยากาศ (atmosphere) เป็นต้น และคำที่นิยมใช้กันมากคือ บรรยากาศองค์การ และมักบรรยายในลักษณะซึ่งเป็นความประทับใจ ความรู้สึกหรือการรับรู้ของสมาชิกในงานที่มีต่อองค์การ (Booyens, 1993) บรรยากาศองค์การจะแตกต่างจากบรรยากาศทางอุตุนิยมศาสตร์ (meterological climate) เพราะบรรยากาศทางอุตุนิยมศาสตร์นั้นเป็นเรื่องของธรรมชาติที่มนุษย์ไม่สามารถควบคุมได้ แต่บรรยากาศองค์การมนุษย์สามารถควบคุมได้เพราะเกี่ยวกับองค์ประกอบของระบบองค์การ เช่นโครงสร้างขององค์การ ความรับผิดชอบของบุคคล การสนับสนุน การให้รางวัล ความขัดแย้ง เป็นต้น (Muchinsky, 1983)

3.3.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

Hellirge and Slocum (1974 cited in Muchinsky, 1983) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่าเป็นกลุ่มของคุณลักษณะบางส่วนขององค์การหรือระบบย่อยขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมาชิกและสภาพแวดล้อมในองค์การ

Litwin and Stringer (1968) ให้ความหมายว่า เป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การ ทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและการจูงใจของแต่ละบุคคล

Steers (1977) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร

Brown and Moberg (1980) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ คือกลุ่มลักษณะต่างๆ ที่บุคลากรในองค์การสามารถรับรู้ได้

Grigsby (1991) ให้ความหมายว่าเป็นกลุ่มของการแสดงถึงความผูกพัน การยึดติดกับกลุ่ม การสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร ความเป็นอิสระ การกำหนดงาน ความกดดันจากงาน ความชัดเจน การควบคุม และนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในองค์การรับรู้และได้รับการจูงใจจากผู้บริหาร

Swansberg (1990) ให้ความหมายว่า เป็นการจัดกลุ่มของรูปแบบอย่างเป็นทางการ การผ่อนคลาย การปกป้อง การระมัดระวัง การยอมรับ การไว้ใจ และอื่นๆ ซึ่งทำให้เกิดระดับอารมณ์ร่วมของสมาชิกในองค์การ และเป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกมีความประทับใจและรับรู้เกี่ยวกับองค์การนั้น

สมยศ นาวิการและมุสดี รุมาคม (2520 : 595) กล่าวว่า บรรยากาศขององค์การคือกลุ่มของคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529 : 227) ให้ความหมายของบรรยากาศขององค์การว่าหมายถึงตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534 : 455) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

จากแนวคิดและคำนิยามที่ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงบรรยากาศขององค์การไว้ดังกล่าวสรุปได้ว่าบรรยากาศขององค์การหมายถึง ลักษณะของสภาพต่างๆขององค์การ ตามการรับรู้ของบุคคลและความคาดหวังว่าจะเป็นเช่นนั้น โดยจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพอใจที่สมาชิกมีต่อองค์การและมีลักษณะเฉพาะตัวหรือเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละองค์การ

3.3.2 ความสำคัญของบรรยากาศขององค์การ

บรรยากาศขององค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากคนที่ทำงานในองค์การไม่ได้ทำงานอยู่ในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขายู่ภายใต้การกำกับควบคุมบางอย่าง อันได้แก่แบบของผู้นำของผู้บังคับบัญชา ความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์การ กฎระเบียบตลอดจนถึงต่างๆภายในองค์การที่มองไม่เห็นหรือจับต้องได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดของเขาเองถึงสิ่งต่างๆในองค์การนี้ คือ บรรยากาศขององค์การ ซึ่งบรรยากาศขององค์การนี้มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารและบุคคลอื่นด้วยเหตุผลดังนี้

1. บรรยากาศขององค์การบางอย่าง ทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ
2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่ง แผนงานต่างๆภายในองค์การ

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การ ปรากฏว่ามีผลกระทบต่อการทำงาน และความพอใจของบุคคลในองค์การ (สมยศ นาวิการ ,2538 : 330)

บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา แก้วศรีงาม , 2532 : 204)

Steers and Porter (1979 : 364) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์หากไม่พิจารณาสภาพแวดล้อมในองค์การ ซึ่งเรียกว่า บรรยากาศองค์การ ที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

Brown and Moberg (1980 : 420) ได้สรุปว่า บรรยากาศองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การแล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย ดังนั้นหากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือ บรรยากาศองค์การ

จะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ จึงจำเป็นที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและทำความเข้าใจ และทำให้บรรยากาศในองค์การมีส่วนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลทำงานให้กับองค์การได้เต็มศักยภาพ

3.3.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

Brown and Moberg (1980 : 420) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบ และบรรยายลักษณะของบรรยากาศองค์การในแต่ละรูปแบบไว้ดังนี้ คือ

1. แบบเน้นการใช้อำนาจ จะมีลักษณะโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัด และใช้อำนาจในการตัดสินใจ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะคนในองค์การจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและแข่งขันกับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานจะเป็นลักษณะเพื่อความก้าวหน้าในงานของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น

2. แบบเน้นการทำงานตามบทบาท จะมีลักษณะเน้นที่กฎระเบียบขององค์การ การแข่งขันจะอยู่ในกฎระเบียบและจะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3. แบบเน้นผลงาน จะมีลักษณะเน้นที่เป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจส่วนใหญ่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญ และไม่จำเป็นต้องมี ถ้าไม่ช่วยให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4. แบบเน้นที่ผู้ปฏิบัติงาน เป็นบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะเป็นการสนองตอบความต้องการของบุคคลคำนึงถึงความพึงพอใจและองค์การคาดหวังว่า ผู้ปฏิบัติงานจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของตนเอง

Likert (1976 : 73) ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้ถึงความเป็นไปภายในองค์การ ผู้นำแสดงความใจกว้างที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง และเพื่อการปฏิบัติงานที่ได้ผลดี

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึงผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์การ การตัดสินใจในเรื่องงานทุกระดับ มีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจ หากการตัดสินใจมีผลกระทบต่อใครแล้ว ผู้นำจะขอความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานคนนั้น

3. การคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง องค์การเอาใจใส่จัดสวัสดิการ ปรับปรุงสภาพการทำงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์การหมายถึง อำนาจและอิทธิพลทั้งของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานเอง

5. เทคนิคและวิทยาการที่ใช้ในองค์การ หมายถึง เทคนิคที่ใช้ในองค์การมีการปรับปรุงอย่างรวดเร็วไปตามสภาพแวดล้อม เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในองค์การได้รับการจัดการอย่างดี

6. แรงจูงใจ บรรยากาศที่ถือว่าดี จะต้องมีลักษณะการยอมรับความแตกต่างและความขัดแย้งในองค์การ พร้อมจะสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานขยันขันแข็ง ทำงานหนักเพื่อเลื่อนตำแหน่งเพื่ออัตราค่าจ้าง และเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

James and Jones (1974) ได้สรุปองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะเฉพาะได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่างๆ แหล่งวัสดุเงินทุน หน้าที่ขององค์การ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ คุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึกและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น

2. ด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคลในด้านความรู้สึก และความพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบทางด้านโครงสร้างได้แก่ ขนาดขององค์การ อำนาจการตัดสินใจในองค์การ การแบ่งความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นขององค์การ มาตรฐานและการบริหารงาน ระบบขององค์การ ความมั่นคง ความสัมพันธ์ระหว่างระบบใหญ่กับระบบย่อย

3. ด้านการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่างๆเป็นต้นว่า ลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์การ การควบคุมองค์การ วิธีการในการควบคุมการแก้ปัญหา ความขัดแย้งภายในองค์การ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ การร่วมมือและการประสานงาน

ระหว่างบุคคลในองค์การมีมากน้อยเพียงใด วิธีการเลือกคนเข้าทำงาน วิธีการเรียนรู้และการ สังคมของสมาชิก การฝึกอบรม ระบบการให้รางวัล ลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพและอำนาจ

4. ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานอันส่งผลกระทบต่อ บรรยากาศในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน อุปกรณ์ ในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน สถานที่ตั้งขององค์การ การคมนาคม ความต้องการของ ตลาดในด้านผลผลิต ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชน สภาพมลภาวะ

5. ด้านค่านิยมและพฤติกรรม ค่านิยมของบุคคลในองค์การย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศใน การทำงาน ได้แก่วิธีการปฏิบัติงาน เหตุผลของบุคคลในการทำงาน สภาพการดำเนินงานและ พฤติกรรมต่างๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคลากรในองค์การ

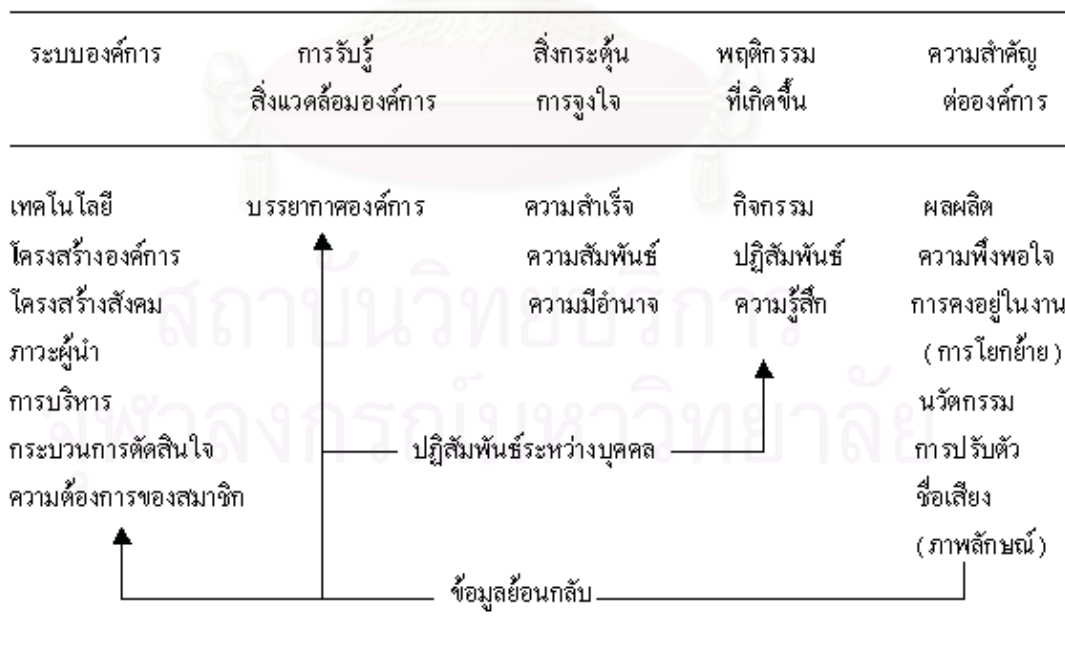
Litwin and Stringer (1968) ได้เสนอทฤษฎีบรรยากาศองค์การโดยพัฒนาจากรูปแบบ การจูงใจของ McClelland – Atkinson (1961 cited in Litwin and Stringer, 1968) หรือเรียกว่า ทฤษฎีการแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการ (McClelland ' acquired – needs Theory) หรือ ทฤษฎีความต้องการประสพผลสำเร็จ ทฤษฎีเชื่อว่า ความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่ในตัวบุคคล มี 2 ประการ คือความต้องการมีความสบาย และความต้องการปราศจากความเจ็บปวด และ ต่อมาใช้ชีวิตเรียนรู้ถึงความต้องการด้านอื่นอีก 3 ประการ ซึ่งเป็นความต้องการที่เหมือนกันแต่ มากน้อยแตกต่างกันไป รูปแบบการจูงใจในความต้องการทั้ง 3 ประการนั้น มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการเพื่อความสำเเร็จ (Need for achivement) เป็นความปรารถนาที่จะ บรรลุในงาน บุคคลที่ต้องการความสำเเร็จสูงจะมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะประสพ ความสำเเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขันและกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับ ตนเอง ชอบเสี่ยง พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมินปัญหา มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานสำเเร็จ ลุล่วงและต้องการข้อมูลย้อนกลับในการทำงาน มีความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีกว่าผู้อื่นและ สนใจถึงความสำเเร็จมากกว่าที่จะคำนึงถึงรางวัลหรือผลประโยชน์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Need for affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะกำหนด ความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการในด้านนี้สูงมักจะพอใจในการเป็นที่รัก และหวังจะได้รับการมีน้ำใจตอบแทนจากคนอื่น ๆ มีแนวโน้มที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวดจากการ ต่อต้านจากสมาชิกกลุ่ม จะรักษาสัมพันธ์อันดีในสังคม พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการ แย่งชิง พยายามสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น และต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจาก สังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการมีอำนาจ (Need for power) เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลหรือควบคุมบุคคลอื่น บุคคลที่มีความต้องการด้านนี้สูงนั้น จะมีความเกี่ยวข้องกับการควบคุมและอิทธิพลเหนือทรัพยากรอื่น สิ่งของ และในสังคมพยายามใช้วิธีสร้างอิทธิพลให้เกิดการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำและอยู่เหนือผู้อื่น เป็นผู้แสวงหาหรือค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด มักจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ มักจะนิยมและเชื่อในระบบอำนาจที่มีอยู่ในองค์กร เชื่อในคุณค่าของงาน พร้อมทั้งจะสละประโยชน์ส่วนตนและเชื่อในความเป็นธรรม

จากแนวคิดนี้ Litwin and Stringer (1968) ได้นำมาพัฒนาทฤษฎีบรรยากาศขององค์กร โดยอธิบายว่าระบบขององค์กรนั้นจะเน้นถึงปัจจัยที่ผู้บริหารเกี่ยวข้องอยู่ ได้แก่ โครงสร้างขององค์กร โครงสร้างของสังคม ภาวะผู้นำ การบริหารงาน กระบวนการตัดสินใจ และความ ต้องการของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ทำให้เกิดองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมในการทำงานของสมาชิกในองค์กร ซึ่งสมาชิกในองค์กรรับรู้และถือเป็น บรรยากาศขององค์กร โดยมีรูปแบบการจูงใจทั้ง 3 ประการของ McClellan - Atkinson (1961 อ้างถึงใน Litwin and Stringer ,1968) เป็นสิ่งกระตุ้นและจะสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของสมาชิกในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อองค์กรในด้านต่างๆ เช่น ผลผลิต การคงอยู่ในงาน เป็นต้น ส่วนข้อมูลย้อนกลับนั้นเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยต้นเหตุหรือระบบขององค์กร บรรยากาศขององค์กร และพฤติกรรมของบุคคล ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 การจูงใจและรูปแบบบรรยากาศของพฤติกรรมองค์กร (Litwin , G.M and Stringer , R.A , 1968 : 48)

องค์ประกอบบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968)

Litwin and Stringer (1968) อธิบายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การแต่ละด้านว่า จะมีแรงจูงใจทั้ง 3 ด้านหรือด้านใดด้านหนึ่งเป็นแรงกระตุ้น ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีผลต่อการรับรู้องค์ประกอบในแต่ละด้านแตกต่างกันไป เนื่องจากบุคคลมีความต้องการด้านแรงจูงใจที่แตกต่างกันด้วย ดังนั้นการรับรู้ถึงบรรยากาศในองค์การของแต่ละบุคคลจึงแตกต่างกัน แต่สามารถนำมาประเมินหรือวิเคราะห์ให้เห็นภาพรวมของบรรยากาศองค์การนั้นได้ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) ประกอบด้วย 8 ด้านดังนี้

1. โครงสร้างขององค์การ (Structure) ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การด้านนี้เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะทางโครงสร้างขององค์การ เกี่ยวกับสายการบังคับบัญชา การปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ ความชัดเจนของการแบ่งงาน ข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน ปริมาณและรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารที่องค์การออกมาว่าเป็นข้อจำกัดและเป็นอุปสรรคทำให้งานล่าช้าหรือไม่ โดยทั่วไปแล้วโครงสร้างที่มีลักษณะเป็นทางการ มีสายการบังคับบัญชา มีกฎระเบียบแสดงชัดเจน จะมีระยะห่างระหว่างบุคคลหรือระยะห่างระหว่างสังคมเพิ่มขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อระดับบรรยากาศองค์การด้านนี้และจะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มได้ McGreger (1960 cited in Litwin and Stringer, 1968) กล่าวว่ากรณีที่โครงสร้างขององค์การที่มีมากมาย มีการควบคุม เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ และขาดความยืดหยุ่นของงาน จะทำให้เกิดการไร้ประสิทธิภาพในองค์การ ทำให้เกิดบรรยากาศที่เคร่งเครียด และไม่จูงใจให้บุคลากรขึ้นชอขององค์การ

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and responsibility) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความท้าทายของงาน และความรู้สึกเกี่ยวกับความสำเร็จของงานเป็นปัจจัยที่สำคัญ ปัจจัยทางด้านความท้าทายจะเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการพัฒนาในเรื่องของแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของพนักงาน และบรรยากาศที่ยอมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในงานสูง Horowitz (1961 cited in Litwin and Stringer, 1968) พบว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในความต้องการความสำเร็จสูง จะชอบทำงานที่ให้ความรับผิดชอบเอง หรือบุคคลที่มีความรับผิดชอบมักจะทำงานที่สามารถทำงานด้วยความสามารถของตนเองมากกว่าที่จะรอโอกาสอำนวย การเพิ่มความรับผิดชอบของบุคคลจะทำให้เกิดความจงรักภักดี ความคล่องตัวของกลุ่มและมาตรฐานการปฏิบัติงานของกลุ่มสูงขึ้น

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and support) เป็นการวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษในการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์การจะช่วยลดความกังวลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานลงได้ พนักงานย่อมต้องการ

บรรยากาศที่มีความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานใหม่จะกระตุ้นแรงจูงใจทางความสัมพันธ์ได้ จึงมีความจำเป็นอย่างมากสำหรับบรรยากาศเช่นนี้ ความอบอุ่นของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินงานขององค์การในลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย การบังคับบัญชาที่ไม่ให้การสนับสนุนหรือให้ความสำคัญต่อคน จะส่งผลกระทบต่อองค์การในระยะยาว ดังนั้นการบังคับบัญชาควรเป็นไปในลักษณะที่เป็นมิตร ไว้วางใจกัน เคารพและให้ความอบอุ่นแก่ลูกน้อง และการสร้างบรรยากาศขององค์การที่มีความอบอุ่น มีการสนับสนุนเกื้อกูลกัน จะช่วยกระตุ้นส่งเสริมให้สมาชิกมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเข้มแข็งอดทนแม้กับงานที่หนัก รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีในความร่วมมือ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันและเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and punishment) เป็นการวัดการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญกับรางวัลแทนการลงโทษ ซึ่งจะเป็นสิ่งกระตุ้นความสนใจของพนักงานทางด้านความสำเร็จ และความผูกพันได้ และจะช่วยลดความล้มเหลวในการทำงาน การให้รางวัลย่อมแสดงให้เห็นว่ายอมรับหรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ในขณะที่การลงโทษเป็นสิ่งที่แสดงถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมนั้น ซึ่งในสถานการณ์ของการทำงานในองค์การ การจัดบรรยากาศการให้รางวัลจะดีกว่าการลงโทษ เพราะเป็นสิ่งที่คนชื่นชอบมากกว่า ระบบการให้รางวัลที่มีรูปแบบชัดเจน คำนึงถึงการปฏิบัติงานเป็นหลักและมีการประเมินการให้รางวัลที่ยุติธรรม จะทำให้เกิดการกระตุ้นแรงจูงใจด้านความสำเร็จขึ้น เพราะรางวัลที่ได้รับถือเป็นความสำเร็จของแต่ละบุคคล ทำให้ลดความกลัวที่จะล้มเหลวในการทำงาน

5. การแก้ไขความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการวัดความรู้สึกลึกซึ้งของบุคคลเกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีความแตกต่างกัน และหน่วยงานที่มีการแข่งขันกันภายในองค์การ องค์การจะต้องเผชิญกับความขัดแย้งและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งอยู่เสมอ Argyris (1964 cited in Litwin and Stringer, 1968) กล่าวว่า การเผชิญหน้ากับความขัดแย้งจะนำไปสู่การปลุกเร้าทางด้านการจูงใจด้านความสำเร็จ Blake and Mouton (1964 cited in Litwin and Stringer, 1968) กล่าวถึงการจัดการกับความขัดแย้งว่าเป็นเครื่องแสดงถึงความสำเร็จขององค์การ และได้เสนอวิธีการจัดการกับความขัดแย้ง ได้แก่ การหลีกเลี่ยง การประนีประนอม การเผชิญหน้าและแนะนำว่า การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยใช้วิธีการเผชิญหน้า จะเป็นวิธีที่ดีที่สุด

6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (Performance Standard) เป็นการวัดความรู้สึกลึกซึ้งของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเข้าใจตรงกัน องค์ประกอบด้านนี้จะวัดการรับรู้ถึงความสำคัญและความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการเพื่อความสำเร็จ สิ่งที่จะกระตุ้นพฤติกรรมที่สัมพันธ์

กับความสำเร็จนี้อาจเรียกว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานสูง ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานสูงและการมุ่งใจด้านความสำเร็จ จะเป็นความสัมพันธ์โดยตรงไปตรงมา องค์การใดที่สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานและความคาดหวังไว้สูงหรือต่ำเกินไป จะส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคล

7. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Organizational identity and group loyalty) องค์ประกอบด้านนี้ เน้นให้เห็นถึงความสำคัญของการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ ความจงรักภักดีต่อกลุ่มและเป้าหมายของกลุ่มจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น ลดการค้ำใจถึงผลประโยชน์ส่วนตัว ทำให้เกิดความไว้วางใจ และมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น การไม่ค้ำใจถึงเป้าหมายของกลุ่มจะทำให้บุคคลแยกตัว ไม่อยากทำงานให้ดี และไม่มี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ดังนั้นการเพิ่มความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อกลุ่ม จะนำมาซึ่งการสร้างบรรยากาศที่ดี และจะช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การได้

8. การยอมรับความเสี่ยงในงาน (Risk and risk taking) เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารด้านการยอมรับความเสี่ยง องค์ประกอบของบรรยากาศด้านนี้เป็นการวัดการรับรู้ถึงความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงในงานและในองค์การ การคำนวณการรับความเสี่ยงในงานมีความสำคัญในการกระตุ้นการมุ่งใจด้านความสำเร็จ คนที่ต้องการความสำเร็จสูงมักจะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์การที่ยอมรับความเสี่ยงปานกลางจะกระตุ้นความต้องการทางด้านความสำเร็จของพนักงานได้ ในขณะที่บรรยากาศที่ไม่ยอมให้มีการเสี่ยงจะก่อให้เกิดความไม่สมหวัง และความอ่อนแอของความต้องการความสำเร็จ

3.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการปฏิบัติงานของบุคคลนอกจากจะใช้ความรู้ ความสามารถแล้วยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมขององค์การ ซึ่ง บรรยากาศองค์การ จัดเป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในขององค์การอย่างหนึ่ง โดยจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการทำงาน ซึ่งมีผลต่อคุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน (Werther and Davis ,1982) โดยบรรยากาศองค์การจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ปฏิบัติงานของบุคคล หรือสมาชิกในองค์การในด้านความคาดหวัง การมุ่งใจ และบทบาทของสมาชิกแต่ละคน (Litwin and Stringer, 1968 ; อรุณ รักรธรรม , 2536 ; Szilagy and Wallace ,1980) องค์การใดที่มีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจในงานนำไปสู่การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเสียสละให้กับองค์การ (อุทัย เลาหวิเชียร,2530) และบรรยากาศที่ดีหรือเอื้ออำนวยแก่บุคคลในการปฏิบัติงาน จะกระตุ้นให้พยาบาลในองค์การเกิดความสบายใจ มีความสุขในการ

ทำงาน และเกิดความไว้วางใจในองค์กร มีความเสียสละและเต็มใจทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ มีประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลให้มีอัตราการขาดงาน การโยกย้าย การลาออกของบุคคลลดลง และก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรคือ ทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา เจริญก้าวหน้า มีผลผลิตที่ดีเพิ่มมากขึ้น แต่ในทางตรงกันข้าม หากบรรยากาศขององค์กรไม่ดีหรือไม่เอื้ออำนวยแก่บุคคลในการปฏิบัติงาน จะทำให้บุคคลเกิดความไม่สบายใจ เบื่อหน่ายต่องาน เกิดความไม่ไว้วางใจในองค์กรจะทำงานด้วยความหวาดระแวง เกิดความเครียด ความไม่เต็มใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน และมีทัศนคติไม่ดีต่อองค์กรทำให้ปฏิบัติงานไม่เต็มศักยภาพ ก่อให้เกิดปัญหาด้านคุณภาพของงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน นำไปสู่ภาวะเจ็บป่วย การขาดงาน การลาออก หรือการโยกย้าย ส่งผลกระทบต่อองค์กรทำให้องค์กรขาดการพัฒนา ไม่เจริญก้าวหน้า หรือทำให้ผลผลิตไม่ดีหรือลดลงได้ (อุทัย เลาหวิเชียร ,2530 ; อรุณ รักธรรม , 2536 ; Hepner and Pettengil , 1971 ; Kast and Rosenzweig , 1985 ; Muchinsky , 1983) ดังที่ Werther and Davis (1982 :66) ศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กร เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Roueche and Baker (1987 อ้างถึงใน บุญใจ ลิ้มศิลา ,2542) ที่ศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นดัชนีบ่งชี้ตัวหนึ่งของความเป็นเลิศของวิทยาลัยชุมชน บุญใจ ลิ้มศิลา (2542) ศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการศึกษาของ ชัยยง ขามรัตน์ (2543) ศึกษาพบว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Gibson , Ivavancerich and Donnelly (1973) ศึกษาการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรและความพึงพอใจในงาน ใน โรงพยาบาลขนาด 450 เตียง บรรยากาศขององค์กรวัดโดยแบบสอบถามซึ่งดัดแปลงมาจาก ฮาลบินและครอฟท์ ซึ่งเป็นมิติของบรรยากาศ 8 มิติ มีข้อความถาม 64 ข้อ วัดความพึงพอใจในงาน 3 ด้าน คือความพึงพอใจที่ได้รับความสำเร็จตามความรู้สึกนึกคิด (Self Actualization) ความพึงพอใจในความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) และความพึงพอใจในการได้รับการยกย่อง (Esteem) โดยสอบถามจากพยาบาลผู้บริหารและเจ้าหน้าที่วิเคาระห์โรค ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจเกี่ยวกับความสำเร็จตามความรู้สึกนึกคิดของพยาบาลได้รับอิทธิพลจากบรรยากาศซึ่งมีอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ ขาดความสามัคคีอยู่ในระดับต่ำ และมีขวัญอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจเกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน ได้รับอิทธิพลจากบรรยากาศซึ่งมีมิติอุปสรรคอยู่ในระดับต่ำ ส่วนความพึงพอใจเกี่ยวกับ

การได้รับการยกย่องจะได้รับอิทธิพลจากบรรยากาศที่มีการขาดความสามัคคีอยู่ในระดับต่ำ และบรรยากาศที่มีขวัญอยู่ในระดับสูง

Lyon and Ivancevich (1974) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานในโรงพยาบาลทรวงมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพ 35 คน และผู้บริหาร 99 คน ใช้แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ (OCDO) ของฮาลปินและครอฟท์ และวัดความพึงพอใจทั้งหมด 9 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า มิติบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของแต่ละบุคคล และความพึงพอใจในบรรยากาศองค์การจะขึ้นกับมิติของบรรยากาศ และประเภทของความพึงพอใจ มิติของบรรยากาศบางมิติจะไม่มีผลต่อความพึงพอใจ

Garcia (1980 อ้างถึงใน ขนิษฐา กุลกฤษชัย, 2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของครูในด้านบรรยากาศองค์การกับการรับรู้ในด้านประสิทธิผลของกระบวนการประเมินผล โดยสอบถามครูในโรงเรียนประถมศึกษา 66 แห่งในรัฐไอโอวา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับสูงระหว่างการรับรู้ทางด้านประสิทธิผลของกระบวนการประเมินผลกับบรรยากาศองค์การแบบแจ่มใส

Media (1985 อ้างถึงใน เพชรรัตน์ สุวรรณธนานนท์, 2541) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับลักษณะการเป็นพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาล 1,694 คน จาก 12 โรงพยาบาล ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การ 6 มิติ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการเป็นวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ คุณลักษณะทางด้านประชากรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ และลักษณะการเป็นวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อำพัน ไชยทองศรี (2530) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน 74 โรงพยาบาล จำนวน 739 คน โดยใช้แบบสอบถามซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ (OCDO) ของฮาลปินส์และครอฟท์ และใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลทั้งหมด 11 ด้าน ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชนกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ โรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่มีบรรยากาศทำงานแบบเปิด และพยาบาลมีความพึงพอใจทั้งในระดับปานกลางและสูง ส่วนโรงพยาบาลชุมชนที่มีบรรยากาศแบบปิดจะไม่พบว่าพยาบาลมีความพึงพอใจในระดับสูง

วุฒินนท์ วิมลศิลป์ (2533) ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท โดยศึกษาจากข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบทในเขตการศึกษาที่ 10 จำนวน 388 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม

ข้อมูล ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการครูโดยทั่วไปมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง และเมื่อมองในมิติของบรรยากาศองค์การในด้านต่างๆพบว่า มิติด้านลักษณะงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และมิติด้านค่าตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุวจี ศิริปัญญา (2536) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติอาชีพข้าราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสังกัดสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ในมิติด้านโครงสร้างขององค์การ ความอบอุ่นในองค์การ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลตอบแทน ความขัดแย้งภายในองค์การ และความผูกพันที่มีต่อองค์การ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีระดับการรับรู้ต่อบรรยากาศองค์การ ในภาพรวมในระดับปานกลางหรือยอมรับได้ ยกเว้นมิติด้านโครงสร้างขององค์การและมิติด้านการได้รับรางวัลตอบแทนในองค์การซึ่งอยู่ในระดับต่ำ

ชนินษฐา กุลกฤษฎา (2539) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 230 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วยแบบสอบถามบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ Brown and Moberg (1980) และแบบสอบถามความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ แมคคิลแลนด 3 ด้านคือ ความพึงพอใจในงาน อำนาจในการบริหารงาน และการมีสายสัมพันธ์ ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลศูนย์โดยรวมอยู่ในระดับดี และความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เจนนารา สิทธิเหรียญชัย (2541) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นอาจารย์พยาบาล จำนวน 265 คน ใช้แบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การในวิทยาลัยพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของลิทวินและสตริงเจอร์ และแบบสอบถามความผูกพันในงานซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของโลดอห์ลและเคจเนอร์ ผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านในวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บุญใจ ลิ้มศิลา (2542) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขกลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการของสถาบันพระบรมราชชนกที่สังกัดส่วนราชการกลางของสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวนทั้งสิ้น 91 คน ผลการศึกษาพบว่า 1.) ข้าราชการส่วนใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง 2) ข้าราชการส่วนใหญ่มีการรับรู้คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง 3) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4) ลักษณะของบรรยากาศที่แตกต่างกันมีผลทำให้ข้าราชการมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า กลุ่มข้าราชการที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับสูง มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง และระดับต่ำ ตามลำดับ 5) อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน

ชัยยง ขามรัตน์ (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น และวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 440 ชุด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 68.6 มีบรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสารในองค์การ พฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 73.3 , 55.9 , 61.4 และ 69.5 โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 59 ความพึงพอใจมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากแนวคิดและผลการศึกษาที่ผู้วิจัยได้นำมาเสนอทั้งหมดนี้ ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกและพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของแต่ละบุคคล หรือปัจจัยทางด้านลักษณะงาน ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จากการปฏิบัติงานในสภาพปัจจุบัน ตลอดจนปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ซึ่งเป็นสภาพการณ์ต่างๆ ในองค์การที่จะเอื้ออำนวยต่อบุคคลในการทำงาน ปัจจัยทั้ง 3 ที่ผู้วิจัยนำมาศึกษานี้ คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ถ้าผู้บริหารได้ตระหนักถึงในการบริหารจัดการ โดยการปรับปรุงลักษณะงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ถึงคุณค่าและความหมายของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการปรับปรุงสภาพบรรยากาศภายในองค์การ ที่จะสามารถเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน การที่บุคคลได้ปฏิบัติงานในลักษณะที่งานนั้นสร้างแรงจูงใจ โดยบุคคลจะ

มองเห็นถึงคุณค่าและความหมายของงาน และได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การที่มีบรรยากาศที่ดีจะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข และพึงพอใจในงาน ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคลในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม (Walton, 1974) และเมื่อบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์การได้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยเลือกศึกษาตามแนวคิดของ Walton (1974) ซึ่งเป็นแนวคิดที่นักวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่เลือกใช้กันมาก เนื่องจากในส่วนขององค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แสดงรายละเอียดครอบคลุม และสามารถประเมินได้ง่ายและชัดเจน ซึ่งองค์ประกอบแสดงถึงปัจจัยส่วนใหญ่ที่สนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้บุคคลพึงพอใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข องค์ประกอบต่างๆ ประกอบด้วย รายได้และประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิตและความเกี่ยวข้องกับสังคม และได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ใช้แนวคิด ลักษณะงาน ของ Hackman and Oldham (1980) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยด้าน ลักษณะงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน

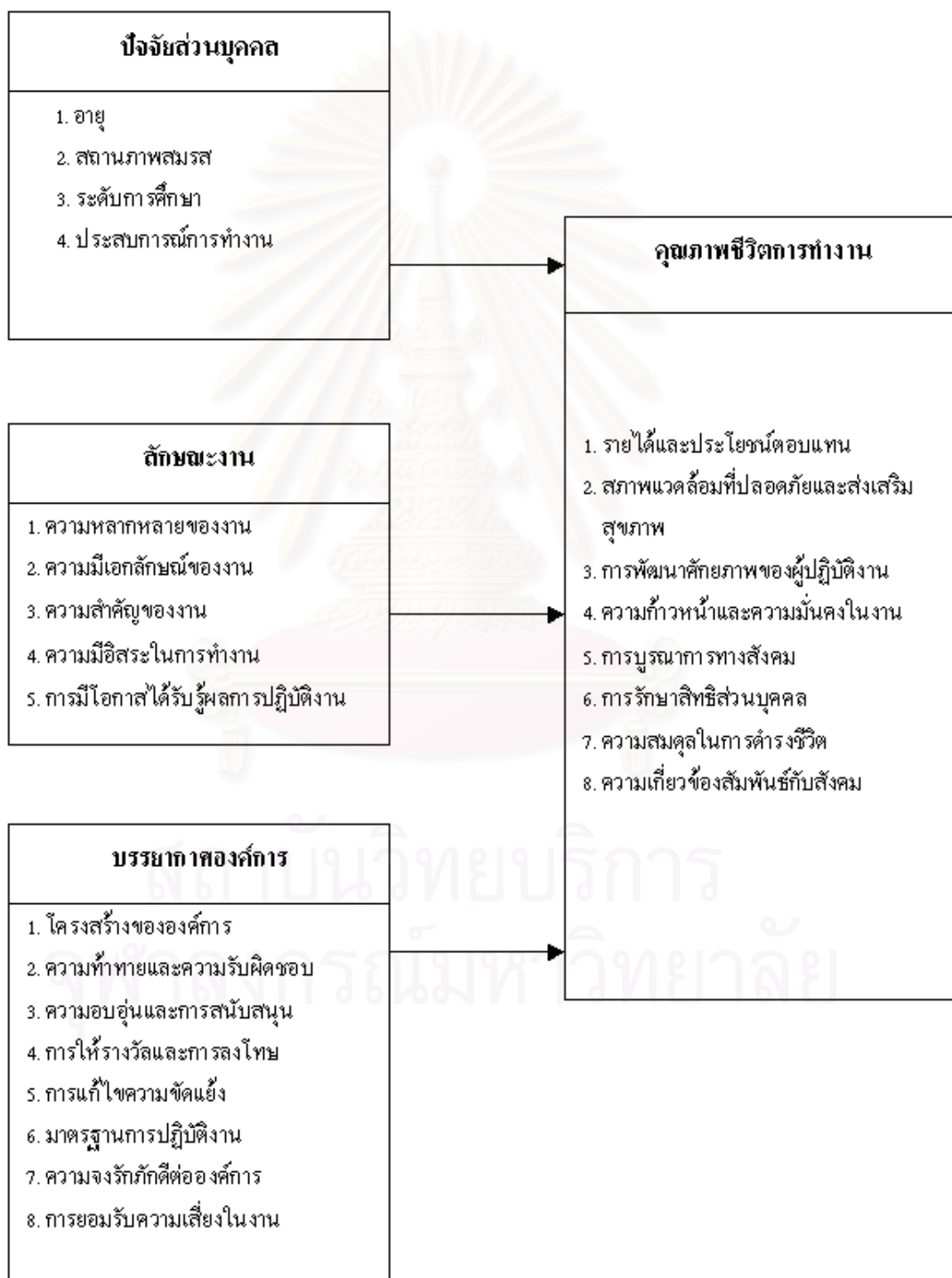
ใช้แนวคิดทฤษฎี บรรยากาศขององค์การ ของ Liwin and Stringer (1968) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การแก้ไขความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ และการยอมรับความเสี่ยงในงาน

ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์การ ของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนี้ ถือเป็นภาพรวมขององค์การ ซึ่งน่าจะสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ เนื่องจากบรรยากาศขององค์การที่ดีและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนลักษณะงานที่ถูกจัดไว้โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงาน มองเห็นซึ่งคุณค่าและความหมายของงานที่ทำ ก็จะเป็นแรงจูงใจให้

บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดความพึงพอใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยดังที่ได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยคาดว่าปัจจัยทั้ง 3 น่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล และได้สรุปปัจจัยต่างๆ นำเสนอเป็นกรอบแนวคิดในครั้งนี่คือ

กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) ประเภทการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 59 โรงพยาบาล มีจำนวนประชากรรวมทั้งสิ้น 2,397 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีขนาดเตียงรับผู้ป่วยตั้งแต่ 90 เตียงขึ้นไป จำนวน 19 โรงพยาบาล มีจำนวนพยาบาลประจำการรวมทั้งสิ้น 2,065 คน ซึ่งได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตร Taro Yamane (1970 อ้างถึงใน ประคองกรรณสูต , 2538 : 10 – 11) โดยใช้ค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม .05 ที่ระดับความเชื่อมั่น .95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากร} \\ e &= \text{ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง} \\ \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{2,065}{1 + 2,065 (.05)^2} \\ &= \frac{2,065}{6.1625} = 335 \end{aligned}$$

ผลการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 335 คน

2. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi - stage sampling) โดยการสุ่มโรงพยาบาลซึ่งจำแนกตามขนาดของโรงพยาบาลเป็น 3 ประเภท คือ โรงพยาบาลขนาดเล็ก (น้อยกว่า 120 เตียง) โรงพยาบาลขนาดกลาง (121 - 500 เตียง) และโรงพยาบาลขนาดใหญ่ (มากกว่า 500 เตียงขึ้นไป) ดังนี้

2.1 สุ่มโรงพยาบาลในแต่ละขนาด โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากโดยใช้อัตราส่วน 1 : 2 ได้โรงพยาบาลขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงพยาบาล โรงพยาบาลขนาดกลาง จำนวน 6 โรงพยาบาล และโรงพยาบาลขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงพยาบาล รวมทั้งหมด 10 โรงพยาบาล คือ

โรงพยาบาลขนาดเล็ก มีจำนวน 3 โรงพยาบาล สุ่มได้โรงพยาบาล ตัวอย่าง 2 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาล รร.จปร. และ โรงพยาบาลค่ายกาวิละ

โรงพยาบาลขนาดกลาง มีจำนวน 13 โรงพยาบาล สุ่มได้โรงพยาบาล ตัวอย่าง 6 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลค่ายสุรนารี โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ และโรงพยาบาลอานันทมหิดล

โรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีจำนวน 3 โรงพยาบาล สุ่มได้โรงพยาบาล ตัวอย่าง 2 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

2.2 สุ่มพยาบาลประจำการของแต่ละโรงพยาบาลตัวอย่าง โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากรายชื่อพยาบาลมาเป็นจำนวนตามการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะสุ่มจากแต่ละโรงพยาบาล โดยแบ่งตามสัดส่วนประชากร ซึ่งจะพิจารณาถือเกณฑ์ว่าจะต้องใช้กลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลอย่างน้อยที่สุดคือ 30 คน เพื่อให้เป็นตัวแทนประชากรที่ดี โดยมีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลดังนี้

2.2.1 พิจารณาจำนวนประชากรของแต่ละโรงพยาบาล ถ้าโรงพยาบาลใดที่มีจำนวนประชากรไม่ถึง 30 คน ให้เลือกเอาเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งมี 4 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาล รร.จปร. โรงพยาบาลค่ายกาวิละ โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ และโรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ

2.2.2 นับจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ โรงพยาบาล ทั้ง 4 แห่ง ซึ่งมี ประชากรแต่ละโรงพยาบาลไม่ถึง 30 คน รวมกันได้เท่าไรนำมาหักออกจากขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่คำนวณไว้ เพื่อนำมาคิดเป็นสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ยังขาดอยู่

2.2.3 คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการของ โรงพยาบาลที่เหลือ โดยคำนวณจากสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ยังขาดอยู่ ถ้าโรงพยาบาลใดคำนวณได้จำนวน ไม่ถึง 30 คน ก็ให้ถือเกณฑ์สุ่มมาให้ได้อย่างน้อย 30 คน ซึ่งมีจำนวน 4 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาล

ค่ายประจักษ์ศิลปาคม โรงพยาบาลค่ายสุรนารี โรงพยาบาลอานันทมหิดล และ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์

2.2.4 นับรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ส่งมาทั้งหมด ทั้ง 8 โรงพยาบาล หักออกจากจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ต้องการ เพื่อนำมาคิดเป็นสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างสำหรับคำนวณในกลุ่ม โรงพยาบาลขนาดใหญ่ 2 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิยะเกล้า และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ก็จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างครบตามที่คำนวณไว้ ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ

โรงพยาบาล	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	
		กลุ่มตัวอย่าง ที่ จัด ส่ง แบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง ที่ ต อ บ แบบสอบถาม ม ค ร บ สมบูรณ์
โรงพยาบาลขนาด			
โรงพยาบาล รร.จปร. จ.นครนายก	12	12	12
โรงพยาบาลอภากร จ.ชลบุรี	20	-	-
โรงพยาบาลค่ายกาวิละ จ.เชียงใหม่	14	14	14
โรงพยาบาลขนาดกลาง			
โรงพยาบาลจันทบุรุษ จ. นครปฐม	124	-	-
โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จ.อุดรธานี	32	30	27
โรงพยาบาลค่ายสุรสีห์ จ.กาญจนบุรี	20	-	-
โรงพยาบาลค่ายฉัตรชัย จ.นครศรีธรรมราช	16	-	-
โรงพยาบาลค่ายสุรนารี จ.นครราชสีมา	43	30	30
โรงพยาบาลค่ายธนสวรรค์ จ.ประจวบคีรีขันธ์	18	-	-
โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จ. อุบลราชธานี	23	23	20
โรงพยาบาลอานันทมหิดล จ.ลพบุรี	84	30	30
โรงพยาบาลค่ายสุรศักดิ์มนตรี จ. ลำปาง	20	-	-
โรงพยาบาลค่ายจักรพงษ์ จ. ปราจีนบุรี	20	-	-
โรงพยาบาลค่ายสมเด็จพระนเรศวรมหาราช จ. พิษณุโลก	19	-	-
โรงพยาบาลค่ายจิรประวัติ จ.นครสวรรค์			
โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จ. ชลบุรี	22	22	21
โรงพยาบาลขนาดใหญ่			
โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า จ. กรุงเทพฯ	135	30	30
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช จ.กรุงเทพฯ	260	43	42
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จ. กรุงเทพฯ	620	101	101
	563	-	-
รวม	2,065	335	327

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสร้างและลักษณะเครื่องมือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน โดยเป็นคำถามแบบเติมคำและแบบให้เลือกตอบ มีจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้า ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) และแบบสอบถามลักษณะงาน ของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540)

2. ผู้วิจัยยึดหลักการแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน ของ Hackman and Oldham (1980) ซึ่งมีองค์ประกอบ 5 ด้านได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน และใช้แบบสอบถามลักษณะงาน ของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถาม โดยนำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมาวิเคราะห์ และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับลักษณะตัวแปร ได้ข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ นำมาปรับปรุงแก้ไขได้ข้อคำถามเพิ่มเป็น 26 ข้อ และนำมาทดลองใช้กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 30 คน หาความเที่ยงของเครื่องมือ นำมาแก้ไขอีกครั้ง ได้ข้อคำถามทั้งหมด 26 ข้อ ประกอบด้วย

ความหลากหลายของงาน	จำนวน	6	ข้อ	(1 – 6)
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	จำนวน	6	ข้อ	(7 – 12)
ความสำคัญของงาน	จำนวน	4	ข้อ	(13 – 16)
ความมีอิสระในการทำงาน	จำนวน	6	ข้อ	(17 – 22)
การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน	จำนวน	4	ข้อ	(23 - 26)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดัง

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือเห็นด้วยมาก มีคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลางหรือเห็นด้วยปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อย หรือ เห็นด้วยน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2
ด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุดหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนลักษณะงาน โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยลักษณะงาน ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต ,2538 :117

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร และงานวิจัยต่าง ๆ แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968)

2. ผู้วิจัยยึดหลักการแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ Litwin and Stringer (1968) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การแก้ไขความขัดแย้ง มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์การ และการยอมรับความเสี่ยงในงาน และแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ของ สุนทรื ตรีอำรรค (2541) เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามขึ้น โดยนำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมา

วิเคราะห์ และสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับลักษณะตัวแปร ได้ข้อคำถามทั้งหมด 50 ข้อ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามเหลือ 43 ข้อ แล้วทดลองใช้กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 30 คน นำมาหาความเที่ยงของเครื่องมือ และนำมาแก้ไขปรับปรุงอีกครั้ง ได้ข้อคำถามทั้งหมด 42 ข้อ ประกอบด้วย

โครงสร้างขององค์การ	จำนวน	5	ข้อ	(1 – 5)
ความท้าทายและความรับผิดชอบ	จำนวน	6	ข้อ	(6 – 11)
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	จำนวน	7	ข้อ	(12 – 18)
การให้รางวัลและการลงโทษ	จำนวน	4	ข้อ	(19 – 22)
การแก้ไขความขัดแย้ง	จำนวน	5	ข้อ	(23 – 27)
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	จำนวน	6	ข้อ	(28 – 33)
ความจงรักภักดีต่อองค์การ	จำนวน	4	ข้อ	(34 – 37)
การยอมรับความเสี่ยงในงาน	จำนวน	5	ข้อ	(38 – 42)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมาก หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก มีคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลาง หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อย หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุด หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนบรรยากาศองค์การ โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยบรรยากาศองค์การ ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต ,2538 : 117)

คะแนนเฉลี่ย การแปลคะแนน

4.50 – 5.00 การรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงที่สุด

- 3.50 – 4.49 การรับรู้บรรยากาศองค์การที่เลือกอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง
- 2.50 – 3.49 การรับรู้บรรยากาศองค์การที่เลือกอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2.50 – 2.49 การรับรู้บรรยากาศองค์การที่เลือกอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ
- 1.00 – 1.49 การรับรู้บรรยากาศองค์การที่เลือกอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีขั้นตอนการสร้างดังนี้

1. ศึกษา ค้นคว้า ตำรา วารสาร งานวิจัยต่างๆ แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ซึ่งประกอบด้วย องค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ รายได้และประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

2. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นใหม่ เพื่อให้มีความเหมาะสมกับการศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 สร้างแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างปลายเปิด โดยผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Walton (1974) ทั้ง 8 ด้าน มากำหนดเป็นกรอบในการเขียนคำสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด มีแนวคำถามกว้าง ๆ ให้ตอบคำถามอย่างอิสระ ความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ และการรับรู้ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างไม่จำกัด

2.2 สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการกับพยาบาลประจำการในสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 6 ท่าน ซึ่งเป็นพยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป โดยเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลของทหารบก ทหารเรือ และทหารอากาศ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์พยาบาลประจำการตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 การเตรียมการสัมภาษณ์ โดยเลือกพยาบาลประจำการตามคุณสมบัติที่กำหนด วางแผนการสัมภาษณ์ โดยการเตรียมแนวทางสัมภาษณ์ และกำหนดวัน เวลา เตรียมอุปกรณ์จัดบันทึก และเทปบันทึกเสียง โทรศัพท์ติดต่อ และส่งข้อความไปให้พยาบาลประจำการล่วงหน้า 1-2 สัปดาห์ โดยให้พยาบาลประจำการได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งนัดวันเวลา และสถานที่ที่จะสัมภาษณ์

2.2.2 ขั้นสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้คำถามปลายเปิดเป็นแนวทางสัมภาษณ์ ขออนุญาตบันทึกเทป แนะนำตนเอง ต่อผู้ให้สัมภาษณ์ พูดคุยเรื่องทั่วไปก่อนเพื่อสร้างบรรยากาศ บอกวัตถุประสงค์

ขอความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ที่จะให้ข้อมูลต่างๆ และขออนุญาตบันทึกเทป ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเอง เปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามอย่างอิสระตามความคิดเห็น ความรู้สึก ประสบการณ์ และการรับรู้ตามประสบการณ์จริงอย่างไม่จำกัด ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ตั้งใจฟัง ติดตามคำตอบ พร้อมทั้งกล่าวทบทวนเน้นข้อมูลที่สำคัญ เพื่อตรวจสอบว่าผู้วิจัยมีความเข้าใจตรงกันกับผู้ให้สัมภาษณ์

2.2.3 ขั้นสิ้นสุดการสัมภาษณ์ โดยการกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ ใช้เวลาในการสัมภาษณ์แต่ละคนประมาณ 40 – 60 นาที

2.3 เมื่อการสัมภาษณ์เสร็จสิ้นผู้วิจัยได้ถอดเทปฉบับประเด็นสำคัญ และจัดหมวดหมู่ของเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามปลายปิด โดยผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3. นำเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์พยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม มาจัดหมวดหมู่ภายใต้โครงสร้างแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton(1974) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้านได้แก่ รายได้และประโยชน์ตอบแทน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผู้วิจัยได้นำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมาวิเคราะห์สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับลักษณะตัวแปร ได้ข้อคำถามทั้งหมด 54 ข้อ นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเครื่องมือแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถาม ได้ข้อคำถาม 52 ข้อ นำมาทดลองใช้กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาความเที่ยงของเครื่องมือนำมาแก้ไขอีกครั้ง ได้ข้อคำถามทั้งหมด 46 ข้อ ประกอบด้วย

รายได้และประโยชน์ตอบแทน	จำนวน	5	ข้อ	(1 – 5)
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	จำนวน	6	ข้อ	(6 – 11)
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน	5	ข้อ	(12 – 16)
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จำนวน	7	ข้อ	(17 – 23)
การบูรณาการทางสังคม	จำนวน	6	ข้อ	(24 – 29)
การรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคล	จำนวน	5	ข้อ	(30 – 34)
ความสมดุลในการดำรงชีวิต	จำนวน	6	ข้อ	(35 – 40)
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	จำนวน	6	ข้อ	(41 – 46)

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบให้คะแนนดังนี้

เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือ เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5
เห็นด้วยมาก	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมาก หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นมาก มีคะแนนเท่ากับ 4
เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลาง หรือเห็นด้วยกับข้อความนั้นปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3
เห็นด้วยน้อย	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อย หรือ เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อย มีคะแนนเท่ากับ 2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุด หรือ เห็นด้วยกับข้อความนั้นน้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1

การแปลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนน ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสูตร , 2538 : 117)

คะแนน	การแปลคะแนน
4.50 – 5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก
3.50 – 4.49	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในดี
2.50 – 3.49	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้
1.00 – 1.49	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ ความครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และ/ หรือ ด้านปฏิบัติการพยาบาล จำนวน 10 ท่าน (ดังรายนามในภาคผนวก ค.) ตรวจสอบและพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา ความรัดกุมในการใช้ภาษา การตีความของข้อความ รวมทั้งคำแนะนำและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

แบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา โดยถือเกณฑ์ความเห็นสอดคล้องและการยอมรับของผู้ทรงคุณวุฒิร้อยละ 80 ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามที่ต้องปรับปรุง ดังนี้

แบบสอบถามลักษณะงาน

ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน	2	ข้อ
ปรับความชัดเจนของภาษา	จำนวน	4	ข้อ
ตัดข้อคำถาม	จำนวน	5	ข้อ
เพิ่มข้อคำถามใหม่	จำนวน	4	ข้อ

แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน	3	ข้อ
ปรับความชัดเจนของภาษา	จำนวน	9	ข้อ
ตัดทอนข้อคำถามให้อยู่ในข้อเดียวกัน	จำนวน	2	ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน	7	ข้อ

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปรับปรุงการใช้ภาษา	จำนวน	2	ข้อ
ปรับความชัดเจนของภาษา	จำนวน	3	ข้อ
ตัดข้อคำถามออก	จำนวน	2	ข้อ

ส่วนเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลคะแนน ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หลังจากปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและผ่านการเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ได้แบบสอบถามลักษณะงาน จำนวน 26 ข้อ (เดิม 25 ข้อ) แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ จำนวน 43 ข้อ (เดิม 50 ข้อ) และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 52 ข้อ (เดิม 54 ข้อ)

2. การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (try out) กับพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า ซึ่งมีลักษณะตรงตามเกณฑ์ของประชากรที่ศึกษา จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Cronbach ' Coefficient) จากนั้นนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามอีกครั้ง ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

แบบสอบถาม	ค่าความเที่ยง	
	ทดลองใช้ เครื่องมือ (N = 30)	หาล้างเก็บ รวบรวมข้อมูล (N = 327)
ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงาน	.93	.91
ความหลากหลายของงาน	.77	.84
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.89	.82
ความสำคัญของงาน	.60	.65
ความมีอิสระในการทำงาน	.89	.85
การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน	.79	.87
ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ	.97	.97
โครงสร้างขององค์การ	.87	.98
ความท้าทายและความรับผิดชอบ	.82	.83
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.91	.89
การให้รางวัลและการลงโทษ	.67	.78
การแก้ไขความขัดแย้ง	.86	.91
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	.90	.91
ความจงรักภักดีต่อองค์การ	.82	.84
การยอมรับความเสี่ยงในงาน	.85	.85
ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	.96	.95
รายได้และประโยชน์ตอบแทน	.76	.81
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.83	.83
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	.79	.88
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.77	.85
การบูรณาการทางสังคม	.87	.89
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล	.76	.82
ความสมดุลในการดำรงชีวิต	.90	.88
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	.84	.86
ทั้งหมด	.98	.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลทั้ง 10 แห่ง เพื่อขออนุมัติเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

2. ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามไปยังโรงพยาบาล 2 แห่ง ในเขตกรุงเทพฯ คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า และ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยติดต่อผ่านหัวหน้ากองการพยาบาล และผู้อำนวยการกองการพยาบาล ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพยาบาลประจำการทุกหน่วย โดยแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้เป็นชุด สำหรับกลุ่มตัวอย่าง และขอความร่วมมือให้ช่วยรวบรวมแบบสอบถามคืนแก่ผู้วิจัยภายใน 4 สัปดาห์ เริ่มตั้งแต่วันที่ 30 มกราคม 2544 ถึง วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2544

3. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงพยาบาล 8 แห่งที่เหลือในต่างจังหวัด โดยส่งผ่านผู้อำนวยการกองการพยาบาล หัวหน้ากองการพยาบาล และหัวหน้าแผนกพยาบาล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ และกำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพยาบาลประจำการทุกหน่วย โดยแบบสอบถามที่จัดเตรียมไว้เป็นชุดสำหรับกลุ่มตัวอย่าง พร้อมซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ชื่อและที่อยู่ของผู้วิจัยเพื่อส่งกลับทางไปรษณีย์ และขอความร่วมมือให้ช่วยรวบรวมแบบสอบถามส่งคืนแก่ผู้วิจัยภายใน 4 สัปดาห์ ตั้งแต่วันที่ 29 มกราคม 2544 ถึง วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2544

4. ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 329 ชุด จากแบบสอบถามที่ส่งไปจำนวน 335 ชุด นำแบบสอบถามที่ได้รับคือมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน 327 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.6 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS⁺ (Statistical Package for the Social Science / Personal Computer)

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติ ความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย จำแนกตามรายด้านและโดยรวม

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์ (Contingency Coefficient) แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์การจรณ์ โดยสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test statistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) และทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยสถิติทดสอบที (t – test statistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต ,2538)

ค่าระหว่าง \pm 0.70 - 1.00	มีความสัมพันธ์สูง
ค่าระหว่าง \pm 0.30 - 0.69	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าระหว่าง \pm 0.29 และต่ำกว่า	มีความสัมพันธ์ต่ำ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัด

กระทรวงกลาโหม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ เป็นลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และ บรรยากาศองค์การ ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลประจำการ ดังแสดง
ในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนร้อยละของพยาบาลประจำการ จำแนกตามอายุ สถานภาพ
สมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
21 – 25 ปี	88	26.9
26 - 30 ปี	72	22.0
31 – 35 ปี	64	19.6
36 – 40 ปี	51	15.6
41 ปีขึ้นไป	52	15.9
สถานภาพสมรส		
โสด	177	54.1
คู่	144	44.0
หม้าย หย่า แยก	6	1.8
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	7	2.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	306	93.6
สูงกว่าปริญญาตรี	14	4.3
ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 5 ปี	131	40.1
6 – 10 ปี	62	19.0
11 – 15 ปี	58	17.7
ปีขึ้นไป	76	23.2

จากตารางที่ 3 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ อายุระหว่าง 21 – 25 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 26.9 สถานภาพโสด มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 54.1 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.6 และ ประสบการณ์การทำงาน 1 – 5 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40.1

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 4 - 12

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาล ประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.87	.58	ดี
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.67	.67	ดี
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล	3.56	.58	ดี
การบูรณาการทางสังคม	3.53	.64	ดี
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.34	.69	ปานกลาง
ความสมดุลในการดำรงชีวิต	3.06	.67	ปานกลาง
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.95	.70	ปานกลาง
รายได้และประโยชน์ตอบแทน	2.62	.67	ปานกลาง
รวม	3.33	.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การรักษาสิทธิส่วนบุคคล และการบูรณาการทางสังคม ต่างก็อยู่ในระดับดี นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.67$) ส่วนด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.62$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน จำแนกเป็นรายข้อ

รายได้และประโยชน์ตอบแทน	\bar{X}	S.D	ระดับ
ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆของทางกลาใหม่ที่ท่านได้รับ เช่นสวัสดิการหอพัก หรือบ้านพักข้าราชการ การเบิกจ่าย ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อนการเดินทาง เป็นต้น	3.27	.97	ปานกลาง
ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	2.50	.85	ปานกลาง
ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.48	.88	พอใช้
อัตราเงินเดือนของข้าราชการทหารที่ท่านได้รับอยู่ มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.47	.88	พอใช้
ในกรณีที่ท่านต้องออกปฏิบัติงานราชการนอกหน่วย ได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษตอบแทนอย่างเหมาะสมทุกครั้ง	2.39	.87	พอใช้
รวม	2.62	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาลมีความพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ เช่นสวัสดิการหอพัก หรือบ้านพักข้าราชการ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อนการเดินทาง เป็นต้น และพยาบาลได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับพอใช้ โดยข้อที่ พยาบาลพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ เช่น สวัสดิการหอพัก หรือบ้านพักข้าราชการ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าลดหย่อนการเดินทาง เป็นต้น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.27$) รองลงมาได้แก่ พยาบาลได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\bar{X} = 2.50$) ส่วนข้อที่ ในกรณีที่ต้องออกปฏิบัติงานราชการนอกหน่วย พยาบาลได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษตอบแทนอย่างเหมาะสมทุกครั้ง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.39$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำแนกเป็นรายชื่อ

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นความสะอาด และมีการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค	3.92	.81	ดี
บริเวณสถานที่ทำงาน มีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนอบอ้าว มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน	3.84	.84	ดี
หน่วยงานของท่านมีระบบการบำรุงรักษาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ รวมถึงอาคารสถานที่ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.67	.83	ดี
หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีคุณภาพ และเพียงพอกับการใช้งาน	3.62	.85	ดี
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนในการตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน การป้องกันอุบัติเหตุ และส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.62	.88	ดี
หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.34	.90	ปานกลาง
รวม	3.67	.67	ดี

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับดี โดยข้อที่ พยาบาลรับรู้ว่าหน่วยงานมุ่งเน้นความสะอาด และมีการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา ได้แก่ บริเวณสถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่ร้อนอบอ้าว มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนข้อที่ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.34$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลประจำการ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน อย่างเต็มที่	3.83	.72	ดี
ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนทั้งด้านเวลา งบประมาณ และโอกาสอย่างเหมาะสม ให้ท่านได้เข้ารับการอบรม หรือประชุมวิชาการ	3.35	.96	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีการจัดการอบรม หรือฝึกปฏิบัติใน การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้อยู่เสมอ	3.40	.90	ปานกลาง
ท่านและเพื่อนร่วมงานมีโอกาสเสนอผลงานจากความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน และวิชาชีพ	3.27	.87	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านให้โอกาสแก่บุคลากรอย่างเหมาะสมใน การลาศึกษาต่อในระยะยาวเพื่อพัฒนาด้านคุณวุฒิ	2.85	1.01	ปานกลาง
รวม	3.34	.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านการพัฒนา
ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายชื่อพบว่า พยาบาลมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับดี
นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่ พยาบาลมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการ
ทำงานอย่างเต็มที่ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้การ
สนับสนุนทั้งด้านเวลา งบประมาณ และโอกาสอย่างเหมาะสมให้ได้เข้ารับการอบรมหรือประชุม
วิชาการ ($\bar{X} = 3.35$) ส่วนข้อที่ พยาบาลรับรู้ว่าคุณภาพหน่วยงานให้โอกาสแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม
ในการลาศึกษาต่อในระยะยาวเพื่อพัฒนาด้านคุณวุฒิ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.85$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ หรือความ รับผิดชอบโดยไม่ยุติธรรม	3.13	.98	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ได้มีความก้าวหน้าในการทำงาน อย่างเป็นระบบและ โปร่งใส	3.12	.96	ปานกลาง
ท่านได้รับการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่ สูงขึ้น	3.03	.89	ปานกลาง
ท่านมีความมั่นใจว่าท่านจะรับราชการอยู่ได้จนครบ เกษียณอายุราชการ	2.98	1.11	ปานกลาง
ในปีที่ผ่านมาท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม คุ้มค่ากับการทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงาน	2.92	.93	ปานกลาง
เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันในวิชาชีพอื่น ท่านมี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เท่าเทียมกัน	2.82	.89	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีขั้นยศ หรือตำแหน่งหน้าที่ พร้อมที่จะ ให้ท่านก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้อย่างเพียงพอเมื่อมี ความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม	2.61	1.03	ปานกลาง
รวม	2.95	.70	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่ พยาบาลมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ หรือความรับผิดชอบโดยไม่ยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.13$) รองลงมาได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ได้มีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างเป็นระบบและโปร่งใส ($\bar{X} = 3.12$) ส่วนข้อที่ หน่วยงานมีขั้นยศหรือตำแหน่งหน้าที่ พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้อย่างเพียงพอ เมื่อมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสม มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.61$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลประจำการ ด้านการบูรณาการทางสังคม จำแนกเป็นรายชื่อ

การบูรณาการทางสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีความเข้าใจตรงกันว่า ความสำเร็จในงานเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคนร่วมมือร่วมใจ กันเป็นสำคัญ	3.76	.78	ดี
บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี	3.68	.74	ดี
บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเคารพ ยอมรับ และ ส่งเสริมสมรรถนะความสามารถของกันและกัน	3.67	.79	ดี
เมื่อเกิดปัญหาในที่ทำงาน ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่จะร่วมมือ กันแก้ไขปัญหาจนลุล่วงไปได้ด้วยดี	3.50	.75	ดี
บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่าน ไม่มีอคติต่อกันใน การทำงาน	3.39	.82	ปานกลาง
หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่าง บุคลากรทั้งในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานอยู่ เป็นประจำ	3.21	.84	ปานกลาง
รวม	3.53	.64	ดี

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างบุคลากรทั้งในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานอยู่เป็นประจำ และข้อที่บุคลากรส่วนใหญ่ในหน่วยงานไม่มีอคติต่อกันในการทำงาน ต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับดี โดยข้อที่ บุคลากรทุกคนในหน่วยงานมีความเข้าใจตรงกันว่า ความสำเร็จในงานเกิดขึ้นได้เมื่อทุกคนร่วมมือร่วมใจกันเป็นสำคัญ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาได้แก่ บุคลากรในหน่วยงานทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนข้อที่ หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสังสรรค์ระหว่างบุคลากรทั้งในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงานอยู่เป็นประจำ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.21$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล จำแนกเป็นรายข้อ

การรักษาสิทธิส่วนบุคคล		\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านได้รับสิทธิในการปฏิบัติงาน	ตามขอบเขตที่ได้รับ	3.84	.62	ดี
มอบหมาย				
ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของท่าน		3.81	.71	ดี
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้โอกาสที่เท่าเทียมกันแก่		3.63	.73	ดี
ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน				
ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านในการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน		3.50	.79	ดี
เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น				
ท่านมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย	ซึ่งท่านคิดว่า	3.02	.91	ปานกลาง
ไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติ	หรือเป็นงานที่อยู่			
นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ				
รวม		3.56	.58	ดี

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พยาบาลมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งพยาบาลคิดว่าไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติ หรือเป็นงานที่อยู่นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับดี โดยข้อที่ พยาบาลได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมาได้แก่ ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.81$) ส่วนข้อที่พยาบาลมีสิทธิที่จะปฏิเสธงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งคิดว่าไม่มีความสามารถที่จะปฏิบัติ หรือเป็นงานที่อยู่นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.02$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต จำแนกเป็นรายข้อ

ความสมดุลในการดำรงชีวิต	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านสามารถจัดเวลาในการทำงานของท่านไม่ให้เป็นอุปสรรคกับการใช้เวลาในครอบครัว	3.24	.84	ปานกลาง
ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาในการทำงาน วนสำหรับครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.23	.80	ปานกลาง
ท่านรู้สึกพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน วนสำหรับครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว	3.10	.88	ปานกลาง
เวลาในการทำงานมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องกระทำให้เสร็จสิ้น	3.07	.85	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสพบปะเพื่อนฝูง หรือออกงานสังสรรค์ได้ตามโอกาสที่ท่านต้องการ	2.97	.82	ปานกลาง
ท่านมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกาย อย่างเพียงพอในแต่ละวัน	2.73	.94	ปานกลาง
รวม	3.06	.67	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่ พยาบาลสามารถจัดแบ่งเวลาในการทำงานไม่ให้เป็นอุปสรรคกับการใช้เวลาในครอบครัว มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.24$) รองลงมาได้แก่ พยาบาลสามารถจัดแบ่งเวลาในการทำงาน วนสำหรับครอบครัว และเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.23$) ส่วนข้อที่ พยาบาลมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่างเพียงพอในแต่ละวัน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.73$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม จำแนกเป็นรายข้อ

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและภูมิใจในหน่วยงานที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม	4.11	.75	ดี
อาชีพพยาบาลทหาร มีเกียรติสูงเทียบเท่าวิชาชีพอื่นในสังคม	4.04	.83	ดี
ท่านและหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือประสานงานกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	3.91	.72	ดี
ท่านและหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์และช่วยพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้า	3.90	.70	ดี
บุคลากรและผลงานต่างๆของหน่วยงานท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อสังคม และความมั่นคงของประเทศชาติ	3.84	.76	ดี
หน่วยงานของท่านมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	3.43	.77	ปานกลาง
รวม	3.87	.58	ดี

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับดี โดยข้อที่ พยาบาลมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและภูมิใจในหน่วยงาน ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาได้แก่ อาชีพพยาบาลทหาร มีเกียรติสูงเทียบเท่าวิชาชีพอื่นในสังคม ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนข้อที่ หน่วยงานมีการจัดบริการทางด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.43$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงาน ดังแสดงในตารางที่ 13 – 18

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน จำแนกเป็นรายด้าน

ลักษณะงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.13	.58	สูง
ความหลากหลายของงาน	3.96	.55	สูง
ความสำคัญของงาน	3.95	.61	สูง
ความมีอิสระในการทำงาน	3.94	.53	สูง
การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน	3.23	.86	ปานกลาง
รวม	3.88	.45	สูง

จากตารางที่ 13 พบว่า การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยที่ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านความหลากหลายของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความหลากหลายของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหลายด้านในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ	4.51	.61	สูงที่สุด
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งหลักการบริหารและบริการพยาบาลร่วมกัน	4.20	.65	สูง
งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ทักษะ และเทคนิคการทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.07	.77	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ	4.00	.76	สูง
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ทำให้ท่านรู้สึกประสบความสำเร็จ	3.55	.76	สูง
งานที่ปฏิบัติมีงานหลายรูปแบบที่จูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน	3.44	.84	ปานกลาง
รวม	3.96	.55	สูง

จากตารางที่ 14 พบว่า การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลประจำการ ด้านความหลากหลายของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหลายด้านในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูงที่สุด และงานที่ปฏิบัติมีงานหลายรูปแบบที่จูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหลายด้านในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องใช้ทั้งหลักการบริหารและบริการพยาบาลร่วมกัน ($\bar{X} = 4.20$) ส่วนข้อที่ งานที่ปฏิบัติมีงานหลายรูปแบบที่จูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.44$)

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้าน
ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความมีเอกลักษณ์ของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบผู้ป่วยตั้งแต่เริ่มเข้า โรงพยาบาล จนกระทั่งหายหรือทุเลาและกลับบ้านได้	4.28	.87	สูง
งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job description) เป็นลายลักษณ์อักษร	4.25	.83	สูง
งานที่ปฏิบัติต้องใช้กระบวนการพยาบาลเป็นแนวทางที่ สำคัญในการปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วง	4.18	.69	สูง
งานที่ปฏิบัติ มีการปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วยทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ	4.09	.73	สูง
งานที่ปฏิบัติมีการวางแผนให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยทั้งด้าน ร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ	4.03	.45	สูง
งานที่ปฏิบัติมีการระบุขั้นตอนการทำงาน เป็นลายลักษณ์ อักษรอย่างชัดเจน	3.94	.87	สูง
รวม	4.13	.58	สูง

จากตารางที่ 15 พบว่า การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลประจำการ ด้านความมี
เอกลักษณ์ของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าทุก
ข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบผู้ป่วยตั้งแต่เริ่มเข้า
โรงพยาบาล จนกระทั่งหายหรือทุเลาและกลับบ้านได้ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$)
รองลงมาได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร ($\bar{X} = 4.25$)
) ส่วนข้อที่ งานที่ปฏิบัติมีการระบุขั้นตอนการทำงานเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน มีคะแนน
เฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.94$)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านความสำคัญของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความสำคัญของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญ และมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์การ	4.20	.68	สูง
ความบกพร่องในการปฏิบัติงานของท่าน มีผลกระทบต่อชีวิตของผู้ป่วย ครอบครัว และสังคม	3.97	1.05	สูง
งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญ ได้รับเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม	3.96	.77	สูง
ความบกพร่องในการปฏิบัติงานของท่าน มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	3.68	.94	สูง
รวม	3.95	.61	สูง

จากตารางที่ 16 พบว่า การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลประจำการ ด้านความสำคัญของงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญและมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์การ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาได้แก่ ความบกพร่องในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีผลกระทบต่อชีวิตของผู้ป่วย ครอบครัว และสังคม ($\bar{X} = 3.97$) ส่วนข้อที่ ความบกพร่องในการปฏิบัติงานของพยาบาลมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.68$)

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้าน
ความมีอิสระในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

ความมีอิสระในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
งานที่ปฏิบัติได้ใช้การพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลด้วย ตนเองก่อนลงมือปฏิบัติ	4.19	.63	สูง
ท่านสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ในการจัดกิจกรรมการ พยาบาลผู้ป่วยตามลำดับก่อนหลัง	4.15	.67	สูง
ท่านมีอำนาจอย่างเพียงพอ ในการตัดสินใจในงานที่ท่าน รับผิดชอบ	3.92	.69	สูง
ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการ พยาบาลได้ด้วยตนเองตามความเหมาะสม	3.89	.77	สูง
ท่านมีโอกาสนำความรู้ไปปรับปรุงในการปฏิบัติงานได้อย่าง อิสระ	3.79	.73	สูง
ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.72	.76	สูง
รวม	3.94	.53	สูง

จากตารางที่ 17 พบว่า การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลประจำการ ด้านความมีอิสระ
ในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าทุกข้อต่างก็
อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ งานที่ปฏิบัติได้ใช้การพิจารณาไตร่ตรองอย่างมีเหตุผลด้วยตนเองก่อนลง
มือปฏิบัติมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.19$) รองลงมาได้แก่ พยาบาลสามารถตัดสินใจได้ด้วย
ตนเอง ในการจัดกิจกรรมการพยาบาลผู้ป่วยตามลำดับก่อนหลัง ($\bar{X} = 4.15$) ส่วนข้อที่
พยาบาลมีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับลักษณะงาน ด้านการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

การมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ท่านได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา	3.44	.93	ปานกลาง
ท่านได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน ให้ท่านสามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น	3.39	.95	ปานกลาง
ท่านได้รับทราบข้อดีและข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานเป็นระยะๆ จากผู้บังคับบัญชา	3.15	1.00	ปานกลาง
ท่านได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยรวมจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	2.96	1.15	ปานกลาง
รวม	3.23	.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลประจำการ ด้านการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่ พยาบาลได้รับทราบเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมาได้แก่ พยาบาลได้รับการชี้แนะจากผู้บังคับบัญชาในการแก้ไขข้อบกพร่องของการปฏิบัติงาน ให้สามารถพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น ($\bar{X} = 3.39$) ส่วนข้อที่ พยาบาลได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานโดยรวม จากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.96$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การ ดังตารางที่ 19 – 27

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายด้าน

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.69	.69	สูง
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	3.68	.62	สูง
โครงสร้างขององค์การ	3.67	.73	สูง
ความท้าทายและความรับผิดชอบ	3.63	.55	สูง
การยอมรับความเสี่ยงในงาน	3.60	.64	สูง
ความจงรักภักดีต่อองค์การ	3.58	.69	สูง
การแก้ไขความขัดแย้ง	3.47	.74	ปานกลาง
การให้รางวัลและการลงโทษ	3.46	.72	ปานกลาง
รวม	3.60	.56	สูง

จากตารางที่ 19 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การที่เลือกอันวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการแก้ไขความขัดแย้ง และด้านการให้รางวัลและการลงโทษ อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาได้แก่ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.68$) ส่วนด้านการให้รางวัลและการลงโทษ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.46$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการขององค์การ
ด้านโครงสร้างขององค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

โครงสร้างขององค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน	3.99	.82	สูง
หน่วยงานของท่านจัดแบ่งโครงสร้างหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน	3.93	.84	สูง
ระเบียบปฏิบัติข้าราชการทหาร และขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีความสอดคล้องกับนโยบาย	3.58	.88	สูง
โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็ว	3.51	.88	สูง
การบริหารงานตามสายการบังคับบัญชา เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.32	.93	ปานกลาง
รวม	3.67	.73	สูง

จากตารางที่ 20 พบว่า การรับรู้บรรยาการขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ด้านโครงสร้างขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ การบริหารงานตามสายการบังคับบัญชา เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการจัดแบ่งโครงสร้างของหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.93$) ส่วนข้อที่ การบริหารงานตามสายการบังคับบัญชา เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของค้การ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

ความท้าทายและความรับผิดชอบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน	3.90	.85	สูง
ท่านสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้โดยไม่ถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา	3.75	.73	สูง
ผลงานในความรับผิดชอบของท่าน มีส่วนสำคัญที่ส่งผลสำเร็จต่อหน่วยงาน	3.70	.72	สูง
ผู้บังคับบัญชาให้ความเชื่อมั่น และไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง	3.64	.69	สูง
ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ท่านรับผิดชอบงานใหม่ๆงานที่ยาก หรืองานที่มีความเหมาะสมเฉพาะบุคคล	3.53	.75	สูง
ท่านมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำทนายจนประสบผลสำเร็จต่อหน่วยงาน	3.28	.79	ปานกลาง
รวม	3.63	.55	สูง

จากตารางที่ 21 พบว่า การรับรู้บรรยาการของค้การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ พยาบาลมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำทนายจนประสบผลสำเร็จต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.90$) รองลงมา ได้แก่ พยาบาลสามารถปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้โดยไม่ถูกควบคุมอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนข้อที่ พยาบาลมีโอกาสได้ปฏิบัติงานที่ทำทนายจนประสบผลสำเร็จต่อหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.28$)

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของค้การ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน จำแนกเป็นรายข้อ

ความอบอุ่นและการสนับสนุน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติแก่ท่านในการปฏิบัติงานร่วมกัน	3.98	.65	สูง
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือท่านในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเสมอ	3.90	.67	สูง
ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่	3.67	.34	สูง
ผู้บังคับบัญชามีความใกล้ชิดและให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	3.59	.85	สูง
บรรยากาศในหน่วยงานของท่านมีความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.59	.82	สูง
ผู้บังคับบัญชาของท่านมักจะช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.58	.85	สูง
เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด จะได้รับคำแนะนำและให้กำลังใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	3.49	.87	ปานกลาง
รวม	3.68	.62	สูง

จากตารางที่ 22 พบว่า การรับรู้บรรยากาศของค้การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ บุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาด จะได้รับคำแนะนำและให้กำลังใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้เกียรติแก่พยาบาลในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเสมอ ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนข้อที่ เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานผิดพลาดจะได้รับคำแนะนำและให้กำลังใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.49$)

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของค้การ
ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ จำแนกเป็นรายข้อ

การให้รางวัลและการลงโทษ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การลงโทษทางวินัยของทหารเป็นไปตามกฎระเบียบ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคลากร	3.62	.80	สูง
ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีเด่น มักจะได้รับการยกย่องชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ	3.54	.97	สูง
เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาจะไม่ตำหนิต่อหน้าผู้อื่น แต่จะใช้วิธีตักเตือนเป็นการเฉพาะบุคคล	3.52	.87	สูง
การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใช้เกณฑ์พิจารณาจากความรู้ความสามารถ และผลงานเป็นหลัก	3.17	1.03	ปานกลาง
รวม	3.46	.72	สูง

จากตารางที่ 23 พบว่าการรับรู้บรรยาการของค้การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใช้เกณฑ์พิจารณาจากความรู้ความสามารถและผลงานเป็นหลัก อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ การลงโทษทางวินัยของทหารเป็นไปตามกฎระเบียบ ซึ่งเป็นที่ยอมรับของบุคลากร มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีเด่น มักจะได้รับการยกย่องชมเชยหรือประกาศเกียรติคุณ ($\bar{X} = 3.54$) ส่วนข้อที่ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ใช้เกณฑ์พิจารณาจากความรู้ ความสามารถและผลงานเป็นหลัก มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.17$)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของค้การด้านการแก้ไขความขัดแย้ง จำแนกเป็นรายข้อ

การแก้ไขความขัดแย้ง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ภายหลังจากการร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง หน่วยงานของท่านมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น	3.62	.83	สูง
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งออกมาได้อย่างมีเหตุผล	3.48	.89	ปานกลาง
หน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับ	3.46	.81	ปานกลาง
บุคลากรในหน่วยงานจะใช้วิธีร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งมากกว่าพยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	3.43	.86	ปานกลาง
เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรทุกระดับจะร่วมกันค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหา	3.38	.89	ปานกลาง
รวม	3.47	.74	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า การรับรู้บรรยาการของค้การที่เลือกอันวยต่อการปฏิบัติงานของ

พยาบาลประจำการ ด้านการแก้ไขความขัดแย้ง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ ภายหลังจากการร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น อยู่ในระดับสูง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่ ภายหลังจากการร่วมกันแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง หน่วยงานมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.62$) รองลงมาได้แก่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคน ได้แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งออกมาได้อย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนข้อที่ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน บุคลากรทุกระดับจะร่วมกันค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.38$)

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการของค้การ
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายข้อ

มาตรฐานการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
การปฏิบัติงานตามเป้าหมายและมาตรฐาน ทำให้หน่วยงาน มีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ	3.86	.82	สูง
หน่วยงานของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานใน การปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นที้เข้าใจตรงกันของ บุคลากร	3.76	.86	สูง
หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงเป้าหมาย และพัฒนา มาตรฐานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.72	.85	สูง
บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติงานได้ตรงตามมาตรฐาน	3.63	.75	สูง
บุคลากรส่วนใหญ่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ บรรลุ เป้าหมาย และมาตรฐานที่ตั้งไว้	3.58	.74	สูง
บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน	3.57	.89	สูง
รวม	3.69	.69	สูง

จากตารางที่ 25 พบว่า การรับรู้บรรยาการของค้การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
ของพยาบาลประจำการ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อต่างก็อยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ การปฏิบัติงานตาม
เป้าหมายและมาตรฐาน ทำให้หน่วยงานมีชื่อเสียงและเป็นที่ยอมรับ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} =$
3.86) รองลงมาได้แก่ หน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานไว้อย่าง
ชัดเจน และเป็นที้เข้าใจตรงกันของบุคลากร ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนข้อที่ บุคลากรส่วนใหญ่มีส่วน
ร่วมในการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.57$)

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการขององค์การ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ จำแนกเป็นรายข้อ

ความจงรักภักดีต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของหน่วยงานนี้	3.64	.76	สูง
ในการปฏิบัติงาน บุคลากรส่วนใหญ่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตน	3.58	.84	สูง
หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างสม่ำเสมอ เช่นการจัดงานสังสรรค์รื่นเริงในโอกาสที่สำคัญ หรือการจัดแข่งขันกีฬาในหน่วยงาน เป็นต้น	3.58	.89	สูง
บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	3.54	.88	สูง
รวม	3.58	.69	สูง

จากตารางที่ 26 พบว่า การรับรู้บรรยาการขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อต่างอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ บุคลากรส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมาได้แก่ ในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนใหญ่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 3.58$) ส่วนข้อที่ บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.54$)

ตารางที่ 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การ ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน จำแนกเป็นรายข้อ

การยอมรับความเสี่ยงในงาน	\bar{X}	S.D	ระดับ
บุคลากรร่วมมือกันหาแนวทางป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ	3.79	.73	สูง
ในการปฏิบัติงาน ท่านและบุคลากรส่วนใหญ่จะคำนึงถึงความสำเร็จของหน่วยงานไว้ก่อน มากกว่าจะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก	3.70	.81	สูง
หน่วยงานของท่านมีการประชุมปรึกษาหารือ ในการหาวิธีเผชิญความเสี่ยงร่วมกันในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลสำเร็จต่อหน่วยงาน	3.60	.86	สูง
บุคลากรส่วนใหญ่ยังคงพร้อมที่จะปฏิบัติงาน แม้ว่าจะงานที่ปฏิบัติจะมีความเสี่ยงหรือไม่ปลอดภัยต่อชีวิต	3.52	.77	สูง
หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการดำเนินโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาบริการทางด้านสุขภาพ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อผลสำเร็จของหน่วยงานก็ตาม	3.36	.86	ปานกลาง
รวม	3.60	.64	สูง

จากตารางที่ 27 พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ ด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการดำเนินโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาบริการทางด้านสุขภาพ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่ บุคลากรร่วมมือกันหาแนวทางป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมาได้แก่ ในการปฏิบัติงานบุคลากรส่วนใหญ่จะคำนึงถึงความสำเร็จของหน่วยงานไว้ก่อน มากกว่าจะคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนข้อที่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถในการดำเนินโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนาบริการทางด้านสุขภาพ แม้ว่าจะมีความเสี่ยงต่อผลสำเร็จของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.36$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

1. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ดังแสดงในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส และระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ				χ^2	C	p - Value
	ปานกลาง		ดี				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
สถานภาพสมรส							
โสด	110	33.6	67	20.5			
คู่	93	28.5	51	15.6			
หม้าย หย่า แยก	4	1.2	2	.6			
รวม	207	63.3	120	36.7	.233	.027	.890
ระดับการศึกษา							
อนุปริญญา / ประกาศนียบัตร	6	1.8	1	.3			
ปริญญาตรี / เทียบเท่า	193	59.0	113	34.6			
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.5	6	1.8			
รวม	207	63.3	120	36.7	1.749	.073	.417

จากตารางที่ 28 เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 33.6 สถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ร้อยละ 28.5 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

และเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา พบว่า พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี / เทียบเท่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 59.0 และระดับ สูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ร้อยละ 2.5 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การจรรยาบรรณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ดังแสดงในตารางที่ 29 - 31

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p - Value	การแปลผล
อายุ	-.114	.040	ต่ำ
ประสบการณ์การทำงาน	-.117	.035	ต่ำ
ลักษณะงาน	.580	.000	ปานกลาง
บรรยากาศองค์การ	.768	.000	สูง

จากตารางที่ 29 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = -.114 , -.117 ตามลำดับ) ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .580) ส่วนบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (r = .768)

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน

ลักษณะงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p – Value	การแปลผล
การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน	.547	.000	ปานกลาง
ความมีอิสระในการทำงาน	.472	.000	ปานกลาง
ความหลากหลายของงาน	.381	.000	ปานกลาง
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	.379	.000	ปานกลาง
ความสำคัญของงาน	.377	.000	ปานกลาง
รวม	.580	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 30 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ พบว่าลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .580$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านต่างก็มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ จำแนกเป็นรายด้าน

บรรยากาศองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p- Value	การแปลผล
การยอมรับความเสี่ยงในงาน	.722	.000	สูง
ความจงรักภักดีต่อองค์การ	.682	.000	ปานกลาง
การแก้ไขความขัดแย้ง	.677	.000	ปานกลาง
มาตรฐานการปฏิบัติงาน	.658	.000	ปานกลาง
การให้รางวัลและการลงโทษ	.643	.000	ปานกลาง
โครงสร้างขององค์การ	.637	.000	ปานกลาง
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.602	.000	ปานกลาง
ความท้าทายและความรับผิดชอบ	.572	.000	ปานกลาง
รวม	.768	.000	ปานกลาง

จากตารางที่ 31 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .768$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการยอมรับความเสี่ยงในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .722$) นอกนั้นทุกด้านต่างมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีทั้งหมด 327 คน ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากประชากรคือพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 2,065 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จำนวน 26 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จำนวน 42 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ จำนวน 46 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 10 ท่าน หาความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach ' s alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละส่วนดังนี้ คือ ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ เท่ากับ .93 , .97 , และ .96 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเดินทางไปส่งแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองในโรงพยาบาลเขตกรุงเทพมหานคร และใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังโรงพยาบาลในต่างจังหวัดและขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์ จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งสิ้น 335 ฉบับ ได้รับตอบกลับมาภายในระยะเวลาที่กำหนด 329 ฉบับ เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูล 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 97.6 ของแบบสอบถามที่ส่งไป

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC⁺ คำนวณหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา และค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

สมมุติฐานการวิจัยมี 3 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม

2. ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

3. บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างที่ ศึกษาในครั้งนี้เป็นพยาบาลประจำการ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 25 ปี (ร้อยละ 26.9) รองลงมา มีอายุ ระหว่าง 31 – 35 ปี (ร้อยละ 22) มีสถานภาพสมรส โสด เป็นจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 54.1) รองลงมา มีสถานภาพสมรส คู่ (ร้อยละ 44) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 93.6) และส่วนใหญ่ มีประสบการณ์การทำงาน 1- 5 ปี (ร้อยละ 40.1) รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน ตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 23.2)

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานพบว่า การรับรู้คุณค่างานของพยาบาล ประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .45) โดยมีคะแนนเฉลี่ยในด้าน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการ ทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$, 3.96, 3.95, และ 3.94 ตามลำดับ) ส่วนคะแนนเฉลี่ยใน ด้าน การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศองค์การพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$, S.D. = .56) โดยมีคะแนนเฉลี่ยในด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน โครงสร้างขององค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ การยอมรับความเสียสละในงาน และ ด้านความจงรักภักดีต่อองค์การ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.69$, 3.68, 3.67, 3.63, 3.60, และ

3.58 ตามลำดับ) ส่วนคะแนนเฉลี่ยในด้าน การแก้ไขความขัดแย้ง และ ด้านการให้รางวัล และการลงโทษ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, และ 3.46 ตามลำดับ)

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = .48) โดยคะแนนเฉลี่ยในด้าน ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การรักษาสีตีสวนบุคคล และด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.87$, 3.67 , 3.56 , และ 3.53 , ตามลำดับ) ส่วนคะแนนเฉลี่ยในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, 3.06 , 2.95 , และ 2.62 ตามลำดับ)

2. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และ บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.1.1 อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.114$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

2.1.2 สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ($\chi^2 = .233$, $p = .890$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

2.1.3 ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ($\chi^2 = 1.749$, $p = .417$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

2.1.4 ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.117$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1

2.2 ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .580$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2

2.3 บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .768$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผู้วิจัยแยกอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21 – 25 ปี , และ 26 – 30 ปี (จำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 26.9 และ 22.0 ตามลำดับ) มีสถานภาพสมรส โสด และ คู่ (จำนวนใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 54.1 และ 44 ตามลำดับ) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 93.6) และมีประสบการณ์การทำงาน อยู่ในช่วง 1 – 5 ปี เป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 40.1) รองลงมาคือ 16 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 23.2)

1.2 ลักษณะงาน

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($X = 3.88$) หมายถึงพยาบาลประจำการรับรู้ต่องานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่มีความหมาย มีคุณค่า อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Roedel และ Nystroms (1988) ที่ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงานของพยาบาลจำนวน 135 คน จากโรงพยาบาลชุมชนขนาด 200 เตียง ในเมือง Wilconsin พบว่ามีลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2540) ที่ศึกษาพบว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลในเครือสมิติเวชโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และความอิสระในการทำงาน ต่างก็อยู่ในระดับสูง ($X = 3.96 , 4.13 , 3.95 ,$ และ 3.94 ตามลำดับ) ทั้งนี้เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหลายด้าน และต้องใช้ทั้งหลักการบริหารและการบริการควบคู่กันไป งานพยาบาลจึงมีความหลากหลาย และนโยบายของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทุกแห่ง ต่างก็เน้นในเรื่องของการให้การพยาบาลผู้ป่วยแบบองค์รวม เพื่อสนองความต้องการของผู้ป่วยทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ โดยอาศัยกระบวนการพยาบาลเป็นแนวทางที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วง งานพยาบาลจึงมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะแห่งวิชาชีพ อีกประการหนึ่งเนื่องจากลักษณะงานของพยาบาล เป็นงานที่ซับซ้อนและมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่และความปลอดภัยของผู้อื่น ทำให้พยาบาลรับรู้ว่าการที่ทำอยู่นั้นมีความหมายและมีความสำคัญ นอกจากนี้งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลแต่ละด้าน ซึ่งมีความยากง่ายตาม

ขอบเขตการปฏิบัติ (กองการพยาบาล ,2539) ทำให้พยาบาลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ ซึ่งลักษณะงานต่างๆเหล่านี้ เป็นพื้นฐานของวิชาชีพพยาบาลและเป็นที่รับรู้ของพยาบาลทุกคน ดังนั้นการรับรู้คุณค่างานของพยาบาล ในด้านความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการทำงาน จึงอยู่ในระดับสูง ส่วนในด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$) ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารหรือหัวหน้าพยาบาลยังไม่เปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการ ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานได้เท่าที่ควร ซึ่งอาจทำให้พยาบาลไม่ทราบข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการปฏิบัติของตนให้ดีขึ้น และอาจจะส่งผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการได้ดังที่ Hackman and Oldham (1980) ได้ทำการศึกษาและระบุว่า การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน จะเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการประเมินผลการทำงานของตนเอง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารทางการพยาบาล ควรให้ความสำคัญกับระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น

1.3 บรรยายภาคองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โดยรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.60$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพัทธา จันทรเทียน (2543) ที่ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญใจ ลิ้มศิลา (2542) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และพบว่าบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยครั้งนี้เมื่อพิจารณารายการบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่าด้านโครงสร้างขององค์การ ความท้าทายและความรับผิดชอบ ความอบอุ่นและการสนับสนุน มาตรฐานการปฏิบัติงาน ความจงรักภักดีต่อองค์การ และด้านการยอมรับความเสียหาย ต่างก็อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.67 , 3.63 , 3.68 , 3.69 , 3.58 ,$ และ 3.60 ตามลำดับ) อภิปรายได้ว่า

ในด้านโครงสร้างของโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมนั้น เป็นรูปแบบที่มีการกำหนดมาจากหน่วยงานราชการเดียวกัน คือกรมแพทยทหาร การจัดระบบงาน สายการบังคับบัญชา การบริหารงาน การปฏิบัติงานจึงดำเนินในนโยบายและเป้าหมายเดียวกัน โดยมีโครงสร้างทั้งรูปแบบราชการ (bureaucracy model) และรูปแบบวิชาชีพ (professional model) โดยรูปแบบราชการจะเกี่ยวข้องกับสายการบังคับบัญชาทหาร การควบคุมงาน การใช้

กฎระเบียบข้าราชการทหาร ส่วนด้านรูปแบบวิชาชีพเกี่ยวข้องกับ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ การควบคุมตนเอง การกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมในงานและทีมงาน (Grigsby , 1991) ซึ่งรูปแบบทางราชการนั้นถึงแม้โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมส่วนใหญ่จะมี โครงสร้างการบริหารงานที่ค่อนข้างเป็นแนวตั้ง แต่จะมีความชัดเจนในเรื่องของนโยบาย เป้าหมาย และกฎระเบียบปฏิบัติข้าราชการทหารที่มีความสอดคล้องกับนโยบายที่ต้องนำมาปฏิบัติ ส่วนในรูปแบบของวิชาชีพนั้น โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมต่างก็เน้นในเรื่องของการกระจายอำนาจไปสู่ผู้ปฏิบัติ โดยให้ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในทีมงาน ดังนั้นการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ ด้านโครงสร้างขององค์การ จึงอยู่ในระดับสูง

ในด้านความท้าทายและความรับผิดชอบนั้น ภาระหน้าที่หลักของพยาบาลก็คือการให้บริการพยาบาล ที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้อื่น ดังนั้นงานพยาบาลจึงเป็นงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง และต้องมีการกำหนดหน้าที่ไว้อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งเป็นสิ่งที่ปลูกฝังในจิตสำนึกของวิชาชีพพยาบาล ดังนั้นการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ จึงอยู่ในระดับสูง

ในด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนนั้น พยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมต่างก็สำเร็จการศึกษา จากสถาบันการศึกษาของทหารเช่นเดียวกัน ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรเดียวกัน เมื่อทุกคนปฏิบัติงานร่วมกันก็จะเป็นกลุ่มบุคคลในองค์กรเดียวกัน มีความรักใคร่ผูกพันกันฉันท์พี่น้อง พี่พาทอาศัยให้ความช่วยเหลือกัน มีมิตรไมตรีต่อกัน บรรยากาศการทำงานจึงมีความอบอุ่นเป็นกันเอง ดังนั้นการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน จึงอยู่ในระดับสูง

ในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานนั้น โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทุกแห่งต่างมีนโยบายที่ต้องพัฒนาและรักษาคุณภาพการให้บริการพยาบาล เพื่อคงความเป็นสถาบันหรือองค์กรที่น่าเชื่อถือไว้วางใจ จึงต้องมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่สภาการพยาบาลกำหนดไว้ ดังนั้นพยาบาลจึงต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการรับรู้และยอมรับโดยทั่วกัน ตลอดจนต้องพัฒนามาตรฐานให้ทันสมัยอยู่เสมอ การรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน จึงอยู่ในระดับสูง

ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น พยาบาลประจำการทุกคน เป็นพยาบาลทหาร ซึ่งต่างก็ถูกปลูกฝังความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายการทำงานร่วมกัน ภารกิจทั้งในด้านการพยาบาล และภารกิจทางด้านการทหาร จึงเป็นที่รับรู้ของพยาบาลประจำการทุกคน ในการปฏิบัติงานจะต้องมีการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ดังนั้นการ

รับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ ในด้านความจงรักภักดีต่อองค์การจึงอยู่ในระดับสูง

ในด้านการยอมรับความเสี่ยงในงานนั้น เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งรุนแรงขึ้นและส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการในองค์กร ตลอดจนความอยู่รอดขององค์กร ดังนั้นโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมจึงจำเป็นต้องปรับปรุงการดำเนินงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จึงถือเป็นความท้าทายที่จะปฏิบัติอย่างไรให้องค์กรเข้มแข็งและเจริญก้าวหน้า ซึ่งพยาบาลทุกคนต้องยอมรับความเสี่ยงในงานร่วมกัน โดยพร้อมที่จะเสี่ยงต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินงานใหม่ๆ ตลอดจนความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงต่อชีวิตหรือความอยู่รอดของคนในองค์กร เพื่อประสิทธิภาพและผลสำเร็จของหน่วยงาน ดังนั้นการรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการ ในด้านการยอมรับความเสี่ยงในงานจึงอยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลและการลงโทษ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากระบบการให้รางวัลโดยทั่วไปมี 2 ประเภท ได้แก่รางวัลที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน ขั้นเงินเดือน ตำแหน่ง หน้าที่ ชั้นยศ และรางวัลที่เป็นนามธรรม จะเกี่ยวกับทางด้านจิตใจ เช่นการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ร่วมงาน หรือการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งการให้รางวัลในทางนามธรรมจึงต้องมีเกณฑ์ต่างๆประกอบการพิจารณาโดยใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ และผลงานเป็นหลัก ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานว่าจะให้ความสำคัญมากน้อยเพียงใด เนื่องจากรางวัลมีความสำคัญอย่างมากต่อการจูงใจในการทำงาน ความต้องการรางวัลหรือผลตอบแทนของพยาบาลจึงมีความแตกต่างกันออกไปว่าต้องการยึดถือสิ่งใดเป็นสำคัญ และจากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลประจำการแสดงความคิดเห็นในข้อที่ว่า การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใช้เกณฑ์พิจารณาจากความรู้ ความสามารถ และผลงานเป็นหลัก เป็นข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด จึงอาจทำให้การรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลประจำการในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงควรให้ความสนใจกับการปรับปรุงบรรยากาศในด้านนี้

เมื่อพิจารณาด้านการแก้ไขความขัดแย้ง ก็พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องปฏิบัติเป็นทีม แต่ความต้องการของพยาบาลแต่ละคนก็มีความต้องการที่แตกต่างกัน จึงอาจพบว่าบางครั้งจะเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานได้ การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการแก้ไขความขัดแย้งอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพยาบาลยังไม่ค่อยมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้ง ตลอดจนการร่วมกันแก้ไขความขัดแย้งได้อย่างเต็มที่ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารทางการพยาบาลจะหาทางแก้ไขกับปัญหาดังกล่าว ซึ่งการจัดการกับความขัดแย้ง โดยพลิกสถานการณ์ให้ความขัดแย้งกลายมาเป็นความร่วมมือเป็นไป

ในทางสร้างสรรค์ ก็จะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และส่งผลสำเร็จต่อองค์กรได้ (Litwin and Stringer, 1968)

1.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) หมายถึงพยาบาลประจำการมีความรู้สึกเป็นสุขในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดรุณศรี ศิริยศธำรง (2541) ที่ศึกษาพบว่า พยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรพิน ต้นติมูรธา (2538) ที่ศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤต โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการเป็นรายด้าน พบว่าด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่าอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.67, 3.53, 3.56$ และ 3.87 ตามลำดับ) แสดงว่าผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยพยายามปรับปรุงสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพและสะดวกต่อการใช้งานดีพอควร มีนโยบายในการดูแลและส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีกิจกรรมที่จะช่วยสร้างและส่งเสริมสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และให้สิทธิตามขอบเขตในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรตามสมควร จึงส่งผลให้พยาบาลประจำการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับที่ดี โดยเฉพาะเมื่อพิจารณา ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.87$) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการรับรู้ได้ว่า หน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบในงานทางด้านการศึกษาพยาบาลที่องค์กรของตนเองได้ดำเนินการและกระทำอยู่เพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นการแสดงถึงการรับผิดชอบที่มีต่อสังคม ช่วยยกระดับและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้ดีขึ้น และมีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ในอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานและอาชีพของตน เพราะความรับผิดชอบต่อสังคมจะมีผลทำให้สังคมยอมรับในองค์กรของตน (ศิริอร ชันธหัตถ์, 2532 : 25) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1970) ที่กล่าวไว้ว่าคนมีความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคนที่ต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลุ่มทางสังคม ดังนั้นจึงอาจ

เป็นไปได้ที่พยาบาลประจำการจะรับรู้ได้ถึงสิ่งเหล่านี้ จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับดี

เมื่อพิจารณาด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.62$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ในเรื่องรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่พยาบาลประจำการได้รับจากองค์กรหรือโรงพยาบาล ได้แก่เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงพิเศษ และสวัสดิการต่างๆ ซึ่งการได้รับการขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษหรือการได้รับค่าตอบแทนเวรป่าดึกที่เหมาะสม ตลอดจนเบี้ยเลี้ยงพิเศษในกรณีที่ต้องออกปฏิบัติงานราชการนอกหน่วยถือเป็นข้อจำกัดในด้านงบประมาณของโรงพยาบาลจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจของประเทศเนื่องจากเงินเดือนเป็นงบประมาณที่จัดสรรมาจากต้นสังกัด หรือการได้รับค่าตอบแทนเวรป่าดึกที่เหมาะสม ซึ่งขณะนี้โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้จ่ายค่าตอบแทนเงินพิเศษหรือค่าเวรให้แก่พยาบาลประจำการอยู่แล้ว แต่อาจมีความแตกต่างกับค่าตอบแทนของพยาบาลในสังกัดอื่นๆ ซึ่งก็ต้องขึ้นอยู่กับงบประมาณและเงินรายได้ของโรงพยาบาล และประกอบกับค่าครองชีพในปัจจุบันค่อนข้างสูง จึงทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่ค่อยเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ จึงทำให้พยาบาลประจำการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

เมื่อพิจารณาด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในองค์กรหรือโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมทุกแห่ง ต่างให้ความสำคัญกับแนวคิดในการพัฒนาบุคลากร และกำหนดเป็นนโยบายหรือแผนงานที่ต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ ในการสนับสนุนทั้งด้านเวลา งบประมาณ และโอกาสที่เหมาะสมแก่บุคลากรพยาบาล ให้ได้เข้ารับการฝึกอบรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนการสนับสนุนให้พยาบาลได้มีการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาด้านคุณวุฒิ แต่ทั้งนี้ก็มีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณของหน่วยงานที่จัดสรรจากต้นสังกัด ตลอดจนข้อจำกัดในเรื่องของการจัดสรรกำลังพลในการปฏิบัติงาน ที่ต้องเป็นไปอย่างเหมาะสมเพื่อมิให้เป็นการกระทบกระเทือนต่อหน่วยงาน ดังนั้นในเรื่องของการสนับสนุนด้านโอกาสและงบประมาณ ที่จะให้แก่พยาบาลในการศึกษาต่อ จึงไม่สามารถสนองตอบความต้องการของพยาบาลประจำการได้อย่างทั่วถึง จึงอาจทำให้พยาบาลประจำการมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดร.ณศิริ ศิริยศธำรง (2541) ที่ศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความ

มันคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานของทหารจะมีการปรับเลื่อนขั้นยศสูงขึ้นตามลำดับ และเมื่อขั้นยศสูงขึ้นจะมีอัตราน้อยลง โอกาสที่พยาบาลประจำการจะได้ปรับเลื่อนขั้นยศจะไม่ทั่วถึง ซึ่งต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกระทรวงกลาโหม ทำให้พยาบาลพยาบาลประจำการรู้สึกได้ว่าการได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนชั้นยศเป็นไปได้ช้าตลอดจนเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันในวิชาชีพอื่น จึงทำให้รู้สึกว่ามี ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ช้ากว่า ดังนั้นจึงอาจทำให้พยาบาลประจำการ รับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพงานในปัจจุบันเน้นที่คุณภาพงานบริการที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก และโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหมต่างมีนโยบายในการพัฒนาด้านคุณภาพ และมีการนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในโรงพยาบาล เพื่อให้ได้มาซึ่งการรับรองคุณภาพ (HA) จึงทำให้พยาบาลประจำการซึ่งเป็นบุคลากรหลักในโรงพยาบาลต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ ทำให้ไม่สามารถจัดแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมกับการใช้เวลาส่วนตัว เวลาพักผ่อน เวลาสำหรับครอบครัว และอาจทำให้พยาบาลเกิดความเครียด และเหนื่อยล้าจากการทำงานมากขึ้นได้ ซึ่งตามแนวคิดของ Walton (1974) กล่าวว่าในการปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคล ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับ การวางแผนชีวิตในการทำงาน การดำเนินงาน การแบ่งเวลา การจัดสัดส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว และ บุญแสง ธีระภากร (2533) กล่าวว่า การทำงานในองค์การเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้ว ทุกคนยังต้องการเวลาเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ ดังนั้นจากสภาพการณ์และภาระงานในปัจจุบัน จึงอาจทำให้พยาบาลประจำการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

2.1.1 อายุ

ผลการวิจัยพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.114$) เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ซึ่งแสดง

ว่าพยาบาลประจำการที่มีอายุน้อย มีแนวโน้มที่จะมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น หรือพยาบาลประจำการที่มีอายุมากขึ้นจะมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำลง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) ที่ศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือเมื่ออายุมากขึ้นการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานก็จะสูงขึ้นตามด้วย จากผลการวิจัยครั้งนี้ อธิบายได้ว่า อายุ อาจไม่ใช่ตัวแปรหลักที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรง แต่อาจมีตัวแปรอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง คือลักษณะงาน หรือบรรยากาศของค์การที่เข้ามาส่งเสริมพยาบาลประจำการที่มีอายุน้อย ให้มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น แต่จะไม่ใช่เช่นนี้ทุกคน เพราะค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับต่ำมาก

2.1.2 สถานภาพสมรส

ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\chi^2 = .233$, $p = .890$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ สอนทน (2542) อภิชัย ศรีเมือง (2539) อรพิน ต้นติมูธา (2538) สุพจน์ แก้วจรัสแสง (2537) และ ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) ที่ศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อธิบายได้ว่าในการดำเนินชีวิตของบุคคล ย่อมมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้ความเป็นอยู่มีความสุข และตลอดระยะเวลาของการดำเนินชีวิต จะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละคน (ละอ อุดางกูร, 2529 : 159) ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งที่มีสถานภาพสมรสโสด และคู่ ต่างก็มีปัจจัยสนับสนุนทางด้านสังคม มีเพื่อน บิดา มารดา พี่น้อง ครอบครัวคล้ายกัน ดังนั้นผลการวิจัยจึงพบว่า กลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2.1.3 ระดับการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\chi^2 = 1.749$, $p = .417$) ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 ทั้งนี้อาจเนื่องกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 93.6 ซึ่งเป็นข้อจำกัดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละระดับการศึกษา ที่ได้นำมาศึกษา ทำให้กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีอิทธิพลเหนือกลุ่มระดับการศึกษาอื่น ๆ จึงส่งผลให้ ระดับการศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพฑูรย์ สอนทน (2542) อภิชัย ศรีเมือง (2539) ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) และ สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2537) ที่ศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.4 ประสบการณ์การทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ประสพการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.117$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานข้อ 1 แสดงว่า พยาบาลประจำการที่มีประสพการณ์การทำงานน้อย มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น หรือพยาบาลประจำการที่มีประสพการณ์การทำงานมากขึ้น จะมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำลง ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้แตกต่างกับผลการวิจัยของ อรพิน ตันติมูรธา (2538) ที่ศึกษาพบว่า ประสพการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากประสพการณ์การทำงานที่มากขึ้น ทำให้บุคคลมีโอกาสดูแล เรียนรู้ ทำความเข้าใจ มองปัญหาได้ชัดเจนและถูกต้องตามความเป็นจริงมากขึ้น เกิดทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน (สกฤพร สังวรกาญจน์ , 2529) ซึ่งมีผลต่อความสามารถในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้ทำงานด้วยความมั่นใจ เกิดคุณค่าในชีวิตการทำงาน แต่ผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่าประสพการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งอธิบายได้เช่นเดียวกับตัวแปรอายุ คือประสพการณ์การทำงาน อาจไม่ใช่ตัวแปรหลักที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล แต่อาจมีตัวแปรอื่นคือลักษณะงาน หรือบรรยากาศองค์การ ที่เข้ามาส่งเสริมให้พยาบาลประจำการที่มีประสพการณ์การทำงานน้อย มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นได้ แต่จะไม่เป็นเช่นนั้นกับพยาบาลประจำการทุกคน ทั้งนี้เพราะค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่พบอยู่ในระดับต่ำมาก

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .580$) เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2 ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลประจำการมีการรับรู้คุณค่าของงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง จะส่งผลให้พยาบาลประจำการเกิดแรงจูงใจในการทำงาน จะทำงานอย่างมีความสุข ทำให้พยาบาลประจำการมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Roedel and Nystrom (1988) ที่ศึกษาพบว่า งานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ (2538) ที่ศึกษาพบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรักษ์ หัสชะวนิชย์ (2542) ที่ศึกษาพบว่า พนักงานมีความเป็นอิสระในการทำงานสูง และพนักงานที่ใช้ทักษะหลากหลายในการทำงานสูง จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน และใช้ทักษะที่หลากหลายในการทำงานปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่ดี มีคุณค่าและมีความหมาย จะทำให้ผู้ที่ทำงานเกิดความต้องการทุ่มเทการทำงาน หรือพยายามทำให้งานมีประสิทธิภาพ

มากยิ่งขึ้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2537 : 123 ; Shermerhorn , 1996) ซึ่งหน่วยงานใดที่มีการออกแบบงาน มีการปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่างๆ และเพิ่มคุณค่าของงาน โดยการจัดลักษณะงานใหม่ โดยอาศัยแรงจูงใจตามแนวคิดของ Herzberg เป็นพื้นฐาน จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน เนื่องจากเห็นว่างานนั้นมีความหมาย มีความรู้สึกถึงการได้รับผลตอบแทนที่ได้กระทำด้วยตนเอง และมีโอกาสรู้ถึงผลของงานที่ตนได้กระทำไป ว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด ผลงานน่าพอใจแค่ไหน ซึ่งลักษณะงานที่จะนำไปสู่การรับรู้ค่าของงานประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ ได้แก่มีความหลากหลายของงานความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Hackman and Oldham ,1980) ดังนั้นเมื่อพยาบาลประจำการรับรู้ได้ถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติในระดับสูง ก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการดีขึ้นได้

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .768$) เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 3 ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลประจำการการรับรู้ว่ามีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ก็ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญใจ ลิ้มศิลา (2542) ที่ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชัยยงค์ ขามรัตน์ (2543) ที่ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้และเข้าใจบรรยากาศ และความเป็นไปในองค์การ จะมีผลต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศองค์การสามารถสร้างขึ้นได้ด้วยหัวหน้างาน และสามารถปรับปรุงได้เพื่อให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน (Haimann และคณะ , 1978 : 417) การที่หน่วยงานใดมีบรรยากาศองค์การที่ดี จะสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจและระดับการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น แต่ในทางตรงกันข้ามหากบรรยากาศองค์การไม่ดี จะทำให้ระดับการทำงานของคนไม่ดีตามไปด้วย(Grigsby , 1991 : 82) ดังนั้นเมื่อพยาบาลประจำการรับรู้ว่ามีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลควรหา แนวทางเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการให้ดีขึ้น โดย

1. ควรเสริมสร้างและปรับปรุงลักษณะงานพยาบาล ที่จะนำไปสู่การรับรู้คุณค่างานของ พยาบาลประจำการ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งยังไม่อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ดังนั้นจึงควรปรับปรุงลักษณะงาน ที่จะ นำไปสู่การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านการมีโอกาส ได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

2. ควรเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า การรับรู้บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล ประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งยังไม่อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ดังนั้นจึงควรเสริมสร้าง บรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะในด้านการให้ รางวัลและการลงโทษ ซึ่งพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด

3. จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลของ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงกลาโหม พึงตระหนักและควรหาแนวทางในการที่จะส่งเสริมและ สนับสนุนองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะในด้านรายได้และ ประโยชน์ตอบแทน และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำ กว่าด้านอื่น เพื่อให้พยาบาลประจำการสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกันระหว่าง กลุ่มพยาบาลประจำการโรงพยาบาลใน สังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีอายุหรือประสบการณ์การทำงานต่างกัน ว่าจะมีคุณภาพชีวิตการ ทำงานแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

2. ควรมีการศึกษาวิจัยที่มุ่งเน้นด้านพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลมาจาก คุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น TQM ประสิทธิภาพองค์การ ผลการปฏิบัติงาน การคงอยู่ใน งาน อัตราการลาออกจากราชการ ซึ่งการศึกษาจะทำให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การอย่างไรบ้าง

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกพร แจ่มสมบุญรัตน์ . ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาล ผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล , 2539 .

กฤษณา ศักดิ์ศรี . มนุษย์สัมพันธ์ . เล่ม 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อักษรวิทยา , 2534 .

กองการพยาบาล ,สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข .คู่มือการจัดการบริการพยาบาลจากหลักการสู่การปฏิบัติ . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2539 .

กองงานวิทยาลัยพยาบาล . สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข . เอกสารเกี่ยวกับขอบเขตและหน้าที่รับผิดชอบของพยาบาล . 2525 : 1-2 .

กองวิทยาการกรมแพทย์ทหารบก . คู่มือปฏิบัติงานสำหรับนายทหารใหม่เหล่าทหารแพทย์ . กรุงเทพฯ : ม.ป.ท. , 2542 .

กุลธน ธนาพงศธร .การพัฒนานุเคราะห์ .ในเอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 5 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช . กรุงเทพฯ : วิกิตอร์เฝ้าเวอร์พอยท์ , 2526 .

กุลยา ตันติผลาชีวะ และ ส่งศรี กิตติรักษ์ตระกูล . วิชาชีพการพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย . สารสภาการพยาบาล ปีที่ 13 ฉบับที่ 1 (2541) : 1-7 .

เกศินี ทีปประสาน . ความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ . วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์ประสานมิตร , 2539 .

ขนิษฐา กุลกฤษฎา . ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2539 .

จรียา เดชกฤษฐ . คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตส่วนกลาง กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาเอกการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์ประสานมิตร , 2542 .

- จิตรลดา ชัยรัตน์ . ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะออกจากสถาบันและวิชาชีพของพยาบาล
โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ . **สรรพสิทธิเวชสาร** 16 (เม.ย. – มิ.ย. 2538) : 35 –
76 .
- จินตนา ญาติบรรพต . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2528 .
- เจนนารา สิทธิเหรียญชัย . **บรรยากาศองค์การกับความผูกพันในงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัย
พยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข** . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2541 .
- แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์ . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน
และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเครือข่าย
สมิติเวช . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2540 .
- ชนินาด เจริญผล . การศึกษารูปแบบการสื่อสาร การรับรู้สภาพแวดล้อมในองค์การ และความ
พึงพอใจในการทำงานของพนักงานการทำเรือแห่งประเทศไทย: **รัฐวิสาหกิจที่กำลังแปรรูป** .
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538 .
- ชัยยงค์ ขามรัตน์ . **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย** . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหาร
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล , 2543 .
- ชาญชัย อาจิมสมาจาร . **พฤติกรรมองค์การ** . กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือกรุงเทพ , 2535 .
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล . **มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล** . กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้น
ติ้งเฮาส์ , 2530 .
- ดรฤณศรี สิริยศำรง . **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลห้อง
ผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์** . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2541 .
- ติน ปรัชญพฤทธิ์ . ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ . ใน **เอกสารการสอนชุด
วิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช** , หน้า 18 -22 .
นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , 2530 .
- ทวีศรี กรีทอง . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2529 .

- ทองศรี กำพู ฌ อยุธยา . การบริหารงานบุคคลในแนวทางใหม่ . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2532 .
- ทัศน บุญทอง . พยาบาลกับการพัฒนาบุคลากร . ใน เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล หน่วยที่ 1 – 5 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิสิฐจน์อักษร , 2533 .
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ . พฤติกรรมองค์การ . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2540 .
- ธงชัย สันติวงษ์ . พฤติกรรมบุคคลในองค์การ . พิมพ์ครั้งที่ 8 . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2535 .
- ธงชัย สันติวงษ์ . การบริหารงานบุคคล . พิมพ์ครั้งที่ 7 . กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2537 .
- ธีรา เหมินทร์ . เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2524 .
- นวลศรี เปาโรหิต . การพัฒนาคุณภาพชีวิต . การแนะแนวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต หน่วยที่ 1 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช . กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , 2533 .
- นิตย์ สัมมาพันธ์ . โครงสร้างคุณภาพ ใน ทศพร ศิริสัมพันธ์ (บรรณานุกรม) , เทคนิควิธีการวิเคราะห์นโยบาย , หน้า 262 – 264 . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535 .
- นิภา แก้วศรีงาม . จิตวิทยาองค์การ . พิมพ์ครั้งที่ 3 . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2532 .
- บุญศรี ชัยชิตามร . สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วยหนักโรงพยาบาลรัฐ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2533 .
- บุญเยี่ยม สาริमान . ทหารอาชีพ . สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง วิทยาลัยการพยาบาลทัพบก , 2536 .
- บุญเลิศ สิริภักทวนิช . การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะศิลปศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2541 .
- บุญแสง ชีระภากร . การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน . จุลสารพัฒนาข้าราชการ 25 (2533) : 5-12 .
- บุญใจ ลิ้มศิลา . บรรยายภาคองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข . ภาคนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2542 .

- ปัทมา ใจเพชร . ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะทางการพยาบาลและการ
รับรู้โครงสร้างองค์การพยาบาล กับทักษะด้านการคิดของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการ
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535 .
- ประคอง กรรณสูต . สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ ฯ :
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538 .
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ .จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล .กรุงเทพฯ ฯ : กัลยาณมิตรออกเซต ,2535 .
- เปรมปรีดี อรรถขยจินดา .ขวัญในการทำงาน. วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า ปีที่ 8 ฉบับที่ 1
(2540) : 38 – 40 .
- ผจญ เฉลิมसार. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงาน
ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหา
บัณฑิต คณะพัฒนาสังคม บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2540 .
- ผาณิต สกลวัฒน์ . ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล
มหาราชนครเชียงใหม่ .วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2537 .
- พยอม วงศ์สารศรี . การบริหารงานบุคคล . พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ ฯ : พรานนกการพิมพ์ , 2534 .
- พยอม วงศ์สารศรี . องค์การและการจัดการ . กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์สุภาจำกัด , 2540 .
- พรรณราย ทร์พะยะประกา . จิตวิทยาอุตสาหกรรม . กรุงเทพฯ ฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์ ,2529 .
- พวงเพชร วัชรอยู่ . แรงจูงใจกับการทำงาน . กรุงเทพฯ ฯ : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,
2526 .
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ . วิทยาการพยาบาลในทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลง. ใน เอกสารการประชุม
พยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 8 , หน้า 25 – 32 . กรุงเทพฯ ฯ : สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย
, 2530 .
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ . ปัญหาวิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้รับบริการและผู้ให้บริการ .
ใน การประชุมวิชาการเรื่องการวิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในทศวรรษ
หน้า : ทิศทางและรูปแบบ . สมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล , 2536 .
- พัชนี เอมะนาวิน . ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความเชี่ยวชาญ ความเชื่ออำนาจภายใน ภูมิหลัง
กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536 .

- พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์. ความคาดหวังหลังปรับระบบราชการ.วารสารข้าราชการ ปีที่ 37 ฉบับที่ 2 (มีนาคม - เมษายน 2535) : 27-36 .
- พิสมัย ฉายแสง . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2540 .
- เพชรรัตน์ สุวรรณธนานนท์ . บรรยากาศองค์การของกลุ่มงานเวชกรรมสังคม ในโรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลศูนย์ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาเอกการบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล , 2541 .
- ไพฑูริย์ สอนทน. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล , 2542 .
- ฟาริดา อิบราฮิม . นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล .พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : บริษัทสามเจริญการพิมพ์ , 2541 .
- มยุรา กาญจนางกูร . บทบาทพยาบาลวิชาชีพ : มโนคติทางกรพยาบาล . ใน มยุรา กาญจนางกูร (บรรณาธิการ) , เอกสารการสอนชุดวิชามโนคติและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 1 – 7, หน้า 12 - 15 . กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดนำกัการพิมพ์ , 2527 .
- มาณีย์ ค้อยเจริญพงษ์ . ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2528 .
- มานะ สีนุวงษานนท์ . คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2534 .
- เยาวลักษณ์ กุลพานิช . สภาวะแวดล้อมกับประสิทธิภาพของงาน .วารสารข้าราชการ 35 (2533) : 16 – 29
- เยาวลักษณ์ ไพธิดารา . ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรมการเจรจาต่อรอง การได้รับการอบรมทางการบริหาร ประสบการณ์ในการบริหาร และความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2537 .
- รัตนา ลือวานิช . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐเขตภาคใต้ . วิทยานิพนธ์ปริญญา

- มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2539 .
- ละออ หุตางกูร . คุณธรรมและจรรยาวิชาชีพพยาบาล . ใน พรจันท์ สุวรรณชาติ (บรรณาธิการ) , **ประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 1 – 8** , หน้า 24 – 26 . กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์ , 2529 .
- วงเดือน ศิริรักษ์และคณะ . การศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี . **วารสารนพรัตน์ราชธานี 4** (พฤษภาคม – สิงหาคม 2536) : 105 – 114 .
- วนิภา ว่องวัจนะ . **ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร** . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2535 .
- วิชัย ไถสุวรรณจินดา . ความลับขององค์กร . **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่** . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ธรรมนิติ , 2535 .
- วันทนา ลีพิทักษ์วัฒนา . **ประเมินการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เจ้าพระยา วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล** , 2542 .
- วุฒินนท์ วัฒนศิลป์ . **บรรยากาศองค์กรกับความพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมเพื่อพัฒนาชนบท** . หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2533 .
- ศิริพร พูนชัย . **ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความเป็นอิสระแห่งตนเอง และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ** . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2542 .
- ศิริอร ชันท์หัตต์ . **องค์กรและการจัดองค์การ** . กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์ , 2532 .
- สกุลพร สังวรกาญจน์ . **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำ กับความสามารถในการบริหารหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐในกรุงเทพมหานคร** . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2528 .
- สมควร ททรัพย์บำรุง . **ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช** . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2534 .
- สมยศ นาวิก . **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ** . กรุงเทพฯ : บรรณกิจเทรตติ้ง , 2533 .
- สมยศ นาวิก . **การบริหาร** . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า , 2536 .

- สมยศ นาวิกการ. การพัฒนาองค์การและการจูงใจ . พิมพ์ครั้งที่ 2 . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดวงกมล , 2538.
- สมยศ นาวิกการ และผุสดี รุมาคม . องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไอเดียนสตรี , 2520.
- สมสุข ดิลกสกุลชัย . การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ที่มีอายุ ตำแหน่ง และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2534 .
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ . คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน . รายงานการวิจัย . ศูนย์ปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาเพื่อสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2540.
- สมาน รังสิโยภักษ์ . ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล . กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดน้ำกิงการพิมพ์ , 2535 .
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์การทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2537 .
- สิริภรณ์ หันพงษ์กิตติกุล . แหล่งความเครียดในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ . การค้นคว้าแบบอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล , 2542.
- สุขใจ น้ำผุด . ค่าแห่งเวลา . วารสารข้าราชการ 38 (มกราคม - กุมภาพันธ์ 2536) : 44-45 .
- สุจินดา ช่อนแก้ว . คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในสหวิทยาลัยทราวดี . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2537 .
- สุทิน สายสงวน . การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอภาคใต้ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2533 .
- สุนีย์ มหาพรหม . ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยลำปาง . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2536 .
- สุนทรี่ ตรีอำนรรค . บรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลตำรวจ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2541.

- สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาเอก
บริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล , 2536 .
- สุพัตรา จันทน์เทียน . การรับรู้บรรยากาศองค์การและศักยภาพการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการ
เรียนรู้ กรณีศึกษา :วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
ภาคินิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนา
บริหารศาสตร์ , 2541 .
- สุพิศ ประสพศิลป์ .การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2540 .
- สุวณี ศิริปัญญา .บรรยากาศองค์การและผลกระทบต่อทัศนคติอาชีพรับราชการ : ศึกษากรณีเฉพาะ
ข้าราชการสังกัดสำนักนายกเลขาธิการรัฐมนตรี . สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2536 .
- เสนาะ ดิยาวี . สุขภาพและความปลอดภัย ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล
หน่วยที่ 9 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช . กรุงเทพฯ : วิกิตอร์รี่เพาเวอร์พอยท์ , 2526 .
- เสนาะ ดิยาวี .การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 11.กรุงเทพฯ :โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
2539.
- หรรษา สุขกาล . ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538 .
- อภิชัย ศรีเมือง . คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล ในจังหวัด
นครศรีธรรมราช . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารรัฐกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2539 .
- อภิรักษ์ หัสชะวนิช .คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน)ภายใต้
ระบบงานแบบเอ็นจีเนียริง : ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในเขต 43 . ภาคินิพนธ์ปริญญา
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2542
- อรพิน ดันติมูรธา . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพหอผู้ป่วยวิกฤติโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2538.
- อรุณ รักธรรม . การพัฒนาองค์การแนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย .กรุงเทพฯ:
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ , 2536 .

อรุณ รักรธรรม . การพัฒนาและการฝึกอบรมบุคลากร : ศึกษาเชิงปฏิบัติการ . กรุงเทพฯ : เอส แอนด์กราฟฟิค , 2537 .

อำนาจ สันเทพ. ศึกษาความต้องการคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่ระดับสาธารณสุขระดับ ตำบล ในสาธารณสุขเขต 5 . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาประชากรศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล , 2532 .

อำพัน ไชยทองศรี . ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล , 2530 .

อุทัย เลาหวิเชียร . ทฤษฎีองค์การในการบริหารและการพัฒนาองค์การ . นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช , 2530.

อุทุมพร พรนฤสุวรรณ . มิติใหม่ในการสร้างแรงจูงใจ .วารสารพยาบาล 37 (มกราคม – สิงหาคม 2531) : 32- 37 .

ภาษาอังกฤษ

Arnold ,H.J., and Feldman , D.C. Organizational behavior. New York : McGraw- Hill Book , 1986.

Benner , P. From novice to expert . Menlo Park : Addison – Wesley , 1984.

Brown ,W., Moberg , D. Organizational theory and management : A macro approach . New York : Wiley & Son , 1980.

Booyen , S.W. Dimensions of nursing management . Kenwyn : Juta & Coltd , 1993.

Casio , W.F . Managing human resource. New York : McGraw – Hill Book , 1989.

David ,L. Collectivity bargaining and the quality of working life in organizational .Dynamics . Autumm , 1981.

Dubin , R. Handbook of work : Organization and society . Chicago : Rand McNally Collage Publishing Co. , 1971 .

Davis , K. Human behavior at work : Organization behavior . New York : McGraw – Hill Book , 1981 .

Davis , L.E. Enhancing quality of work life : Development in The United State .International Labour Review 116 (July – August 1977) : 53-65 .

Deborah , J. A different focus on the job . Nursing Focus 2 (1981) : 154 – 155.

Eisenberger ,R. et. al. Percieved organizational support and employee deligence commitment and innovation . Journal of Applied Psychology 75 (July 1990) :551-559.

- Gibson , J.L., Ivacerich , J.M., and Donnelly , J.H. **Organizations : behavior structure and process** . Texas : Bussines Publication , 1973.
- Grigsby ,K.A. Perceptions of the organization ' climate : Influenced by the organization ' s structure . **Journal of Nursing Education** 30 (1991) : 81-88.
- Guest , R.E. Tarrytown : Quality of work life at genneral moton plant . **The innovative organization : Productivity programs in action** . New York : Pergamon Press ,1982.
- Guy , R. Why study working condition via Job satisfaction ? . **International Labour Review** 3 (May – June 1977) : 115 .
- Hackman , J.R. and Oldham , G.R. **Work Redesign** . Masachusetts : Addison - wesley Publishing Company , 1980.
- Haimann , T. , Scott , W., and Cornner , P. **Managing the modern organization** . Boston : Houghton Miffins , 1978.
- Halpin , .W. **Theory and research in administration** . New York : Macmillian, 1966.
- Harper , S. **Personal management handbook** . Great Britain : Blackmore Press , 1987
- Hepner , H.W. and Pettengill , F.B. **Management and supervision : Social responsibility and challenges** . New York : Prentic – Hall , 1971.
- Herzberg , F., Mausner, B. , and Snyderman , B.B.**The Motivation to work** . New Brunswick: Transaction , 1993.
- Holley , W. and Jennings , Kenneth M. **Personel management** . New York : CBS College Publishings , 1983.
- Huse,E.F. and Cumming , T.G. **Organizational delvelopment and change** . 3nd ed Minnesota : West Publishing , 1985 .
- Ivancevich ,J.M. and Matteson , H.T. **Organizational behavior and management** . 2nd ed. Boston : Richard , D.Irwin , 1990.
- James , L.R.and Jones, A.P. Organizational climate : A review of theory and research .**Psychological Bulletin** 81 (1974) : 1096-1112.
- Kast ,F.E.and Rosenzweing ,J.E. **Organization and management : A systems and contingency approach** . 4 th ed . New York : McGraw – Hill , 1985 .
- Katzell , R.A. Work attitude motivation and performance . **Professional Psychology** . 11 (June 1980) : 411.

- Kerce ,E.W. and Kewley , S.B. Quality of life survey : New dissections method and benefits .In **Improving organizational survey : New direction method and applications** .Newbury Park : SAGE Publication , 1993 : 188-207.
- Lee , R. ,and Wilbur , E.R. Age , education , job tension , salary , job characteristics and job satisfaction : Amultivariate analysis . **Human Relations** 8 (August 1985) :781- 791.
- Lehrer ,R.N. **Participative productivity and quality of work life** .London : prentice-Hall , 1982.
- Lewin , D. Collective bargaining and The Quality of life . **Organizational Dynamics** 11 (Autumm 1981) : 37-53 .
- Likert , R. **New patterns of management** . New York : McGraw – Hill ,1976.
- Litwin,G.H.,and Stringer, R.A. **Motivation and organization climate** . Boston : Dimension of Research , Graduate School of Business Administration , Harvard University, 1968.
- Lyon ,H.L.and Ivancevich , J.M. An Exploratory investigation of organizational climate and job satisfaction in a hospital. **A cademy of Management Journal** 17(1974) : 653- 648.
- Maslach , C. Job burnout : Haw people cope . In E.A. McConell (ed) . **Burnout in nursing professional : Profession : Coping strategies , causes and costs** .St. Louis : C. V. Mosby , 1982 : 75-77.
- Maslow , A. **Motivation and personality** .(2nd ed) . New York : Harper and Raw Publishers Inc. , 1970.
- McCormick , E.J.and Ilgen , D.R. **Industrial psychology** . Engle Wood Cliffs : Prentice – Hall , 1980.
- Muchinsky ,P.M. **Psychology applied to work** . (4th ed.) California : Wedsworth , 1983.
- Nichols . Job satisfaction and nurses 'intentions to remain with or to live an organization . **Nursing Research** 20 (1971) : 218-228.
- Nicholson , E.A. and Robert C. M. Job satisfaction and turnover among liberal arts collegr professors . **Personnel Journal** 21 (1972) : 840-845.
- Paul,T.C. Variable Influencing QWL and job performance in an encoding task . In **Human factors in organizational design and management** (1984) : 373-337.
- Plunkett.W.R., and Attner, R.F. **Introduction to management** .5 th. ed.California :Wadsworth , 1994.
- Roedel , R.R.and Nystroms , C.P. Nursing job and satisfaction . **Nursing Management** 19 (January 1988) : 34-38.
- Schermerhorn , J.R. **Management and organizational behavior** . Singapore : John Wiley and Sons , 1996 .

- Schermerhorn , J.R., Hunt , J.C. and Osborn , R.N. **Managing organizational behavior** . New York : John Wiley & Sons ,1991.
- Simson , K. Job satisfaction or dissatisfaction reported by registered nurse. **Nursing Administration Quarterly** 9 (Spring 1985) : 64-72 .
- Smith , H.L . Nurse ' s quality of working life in an HMO : A comparative study .**Nursing Research** 30 (January - February 1981) : 54- 58 .
- Steers ,R.M. **Organizational effectiveness : A behavioral view**. Santa Monica , California : Goodyear ,1977.
- Steers , R.M. and Porter , L.W. **Motivation and work behavior** . New York : McGraw – Hill , 1979.
- Steers , R.M. and Porter , L.W. **Motivation and work behavior** . New York : McGraw- Hill , 1987 .
- Steers , R.M., and Porter , L.W. **Motivation and work behavior** . New York : McGraw – Hill, 1991
- Swansberg ,R.C. **Management and leadership for nurse managers** . Boston : Jones and Barlsher ,1990.
- Szilagy , A.D. and Wallace ,M.J. **Organizational behavior and performance** . 2nd ed. California : Goodyear , 1980.
- Smith , H.L. and Mitry ,N.W. Nurses ' quality of working life . **Nursing Management** 1 (1983) : 14 –18.
- Walton , R.E. Quality of working life : What is it ? . **Sloan Management Review** 15 (Fall 1973) : 11-21.
- Werther , W.B. and Davis , K. **Personal management and human resource** . Tokyo : McGraw – Hill , 1982 .
- William , A.W. Problem and solution in the quality of working life . **Huma Relations** (1979) : 113-123.
- Walton , R.E. Improving the quality of work life . **Harvard Bussiness Review** 4 (May –June 1974) : 12-14.
- Wolf ,G.A.and Orem, C.A. Job satisfaction and retention in Spitzer - Lehmann ,R. (ed). **Nursing management desk conference : Concepts , skills and strategies**. Philadelphia : W.B Saunders Company , 1994 .



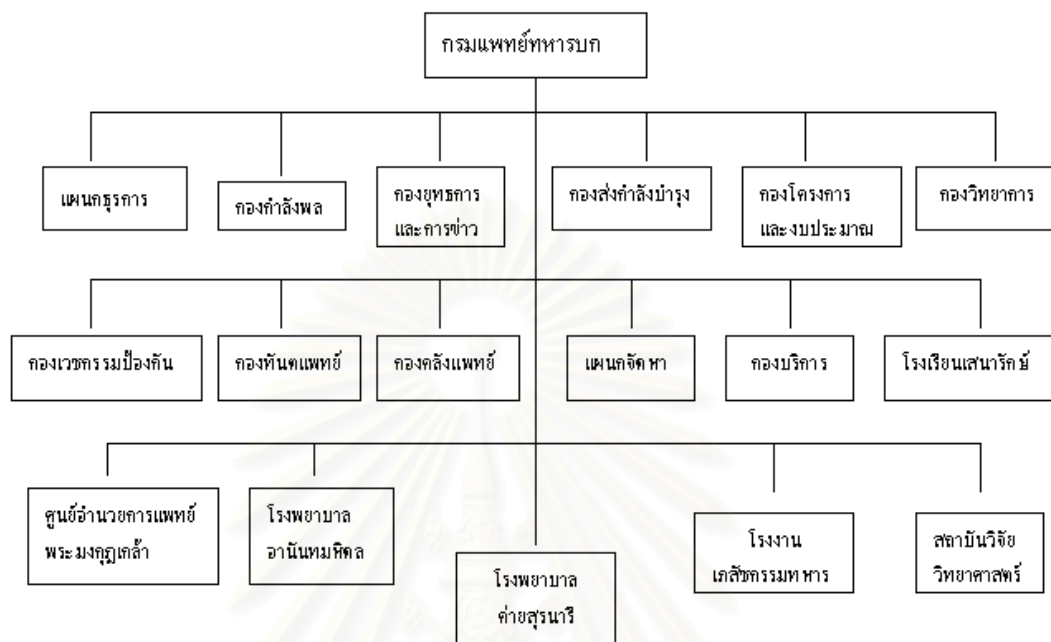
ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

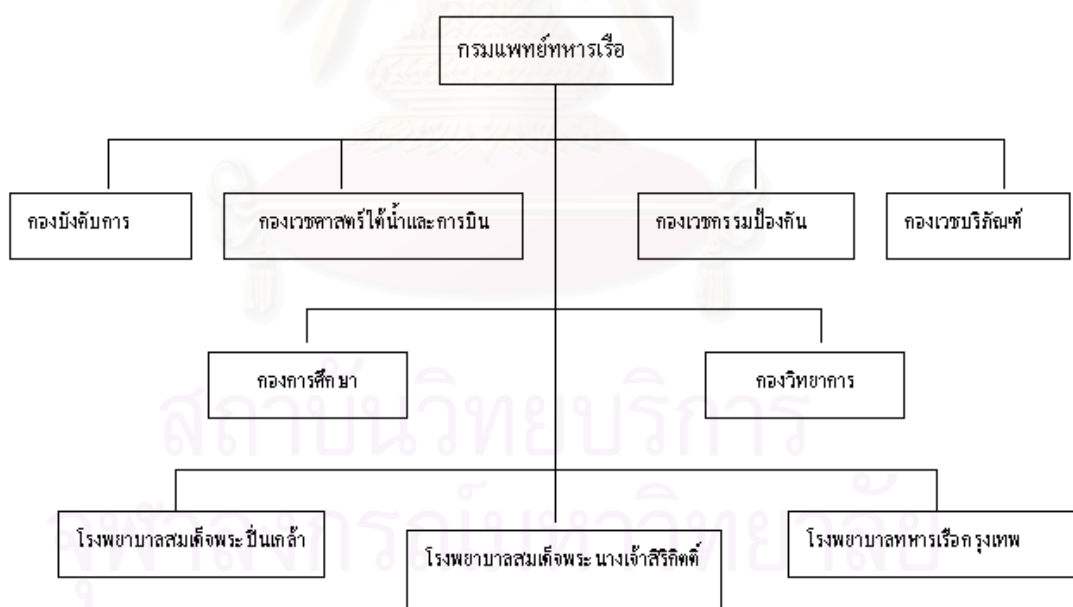
ภาคผนวก ก.

ข้อมูลการจัดส่วนโครงสร้างราชการและกฎระเบียบข้อบังคับตามแบบธรรมเนียมทหาร

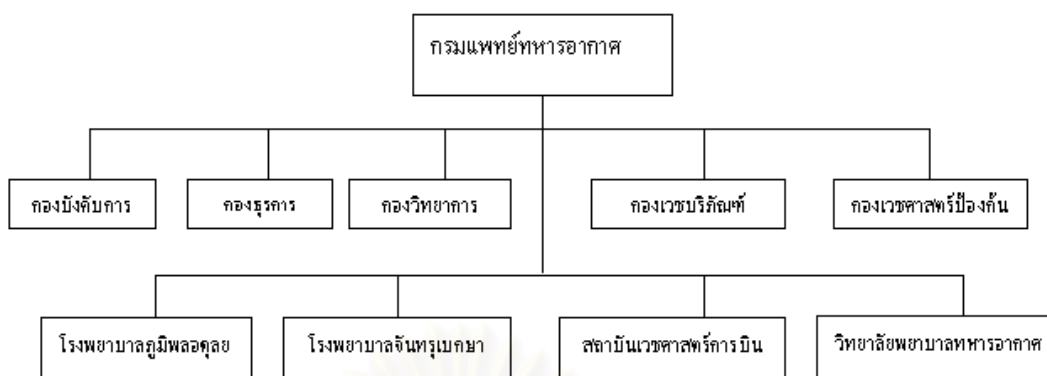
การจัดส่วนราชการของกรมแพทย์ทหารบก



การจัดส่วนราชการกรมแพทย์ทหารเรือ



การจัดส่วนราชการกรมแพทยทหารอากาศ



แผนภูมิที่ 3 แสดงการจัดส่วนราชการกรมแพทยทหารบก กรมแพทยทหารเรือ และกรมแพทยทหารอากาศ

แบบธรรมเนียมทหาร

แบบธรรมเนียมทหาร คือสิ่งซึ่งทางราชการ หรือผู้มีอำนาจหน้าที่ได้กำหนดไว้ให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหน่วยปฏิบัติ และรวมถึงแบบธรรมเนียมและประเพณีซึ่งไม่ได้กำหนดไว้ แต่ส่วนราชการหรือหน่วยงานนั้น ๆ ได้ยอมรับปฏิบัติ

แบบธรรมเนียมทหาร ซึ่งปฏิบัติในปัจจุบัน แบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ

1. แบบธรรมเนียมที่วางไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ได้แก่ กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง เป็นต้น
2. แบบธรรมเนียมที่มีได้กำหนดเอาไว้ เช่น ทหารเมื่อแต่งเครื่องแบบจะต้องไม่กางร่ม หรือถือสิ่งของรุงรัง เป็นต้น ในการปฏิบัติราชการนั้น ให้ยึดถือแบบธรรมเนียมที่วางไว้เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นหลัก แต่ก็จะต้องคำนึงถึงแบบธรรมเนียมที่มีได้วางไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

ข้อบังคับทหาร ว่าด้วยการแบ่งประเภทนายทหารสัญญาบัตร

มาตรา 1 อธิบายศัพท์และและแบ่งประเภท

ข้อ 1. นายทหารสัญญาบัตร คือผู้ซึ่งได้รับยศทหารตั้งแต่ร้อยตรี หรือนายเรือตรี หรือนายเรืออากาศตรี ขึ้นไป และหมายความตลอดถึงผู้ซึ่งได้ว่าที่ในยศนั้นๆ ด้วย

ข้อ 2. นายทหารสัญญาบัตรแบ่งประเภทดังต่อไปนี้

- (1) นายทหารประจำการ
- (2) นายทหารนอกกอง
- (3) นายทหารพิเศษและผู้บังคับการพิเศษ
- (4) นายทหารกองหนุน

(5) นายทหารนอกราชการ

(6) นายทหารพันราชการ

พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยทหาร พุทธศักราช 2476

หมวด 2 ว่าด้วยวินัย

มาตรา 4 วินัยทหารนั้น คือการที่ทหารต้องประพฤติตามแบบธรรมเนียมของทหาร

มาตรา 5 วินัยเป็นหลักสำคัญที่สุดสำหรับทหาร เพราะฉะนั้นทหารทุกคนจะต้องรักษาโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนท่านให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิด

ตัวอย่างการกระทำผิดวินัยทหารมีดังต่อไปนี้

1. ดื้อ ขัดขืน หลีกเลียง หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตน
2. ไม่รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย
3. ไม่รักษามารยาทให้ถูกต้องตามแบบธรรมเนียมของทหาร
4. ก่อให้แตกความสามัคคีในคณะทหาร
5. เกียจคร้าน ละทิ้ง หรือเดินเลอต่อหน้าพี่ราชการ
6. กล่าวคำเท็จ
7. ใช้กริยาวาจาไม่สมควร หรือประพฤติไม่สมควร
8. ไม่ตักเตือนสั่งสอน หรือลงทัณฑ์ผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดตาม
9. โทษานูโทษ
10. เสพเครื่องดองของเมาจนเสียกริยา

ความประพฤติและการปฏิบัติของทหารหญิง

(คำสั่ง กท ที่ 163 / 14936 ลง 29 มิ.ย. 2497)

1. ในเวลาแต่งเครื่องแบบทหาร ห้ามมิให้ทหารหญิงแต่งหน้าด้วยประการใด ๆ นอกจากการใช้แป้งผัดหน้า และการทาปากซึ่งให้กระทำได้เพียงบาง ๆ เท่านั้น
2. ในเวลาแต่งเครื่องแบบทหาร ห้ามมิให้ทหารหญิงใช้เครื่องอาภรณ์อันมีค่าต่างๆ ประดับกาย นอกจากนาฬิกาข้อมือและแหวนเรียบ ๆ เพียง 1 วง
3. ในเวลาตั้งครรรภ์เกินกว่า 3 เดือน ห้ามมิให้แต่งเครื่องแบบทหาร
4. ในเวลาแต่งเครื่องแบบทหารและมีใช้ขณะปฏิบัติราชการ หรือไปราชการ ห้ามมิให้ทหารหญิงเดินคู่เคียงกับบุรุษต่างเพศ เว้นสามี ปู่ ตา ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา และพี่น้องร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกันเท่านั้น

5. ทหารหญิงต้องมีวัฒนธรรม วางตนให้สมเกียรติของทหาร และพึงระวังในการรักษาเกียรติของสตรีทั่วไป

6. การคบหาสมาคมกับบุรุษต่างเพศ ต้องไม่ประพฤติเกินขอบเขตแห่งระเบียบประเพณีและวัฒนธรรมอันดี ระวังระมัดระวังการปรากฏตัวกับบุคคลต่างเพศในเวลาและสถานที่อันไม่สมควร

7. การคบหาสมาคมทุกชั้น ต้องระมัดระวังมิให้เป็นการลดตนลงไปจนเสียเกียรติหรือยกตนขึ้นจนเป็นการอาจเอื้อม

8. ห้ามมิให้ทหารหญิงเข้าไปในสถานที่อันไม่สมควร เช่น สถานการพนันทุกชนิดและสถานที่ซึ่งเป็นที่รังเกียจของบุคคลทั่วไป

9. เนื่องจากราชการส่วนใหญ่ในกลาโหม เป็นกิจการที่ถือว่าเป็นความลับ และเป็นส่วนได้เสียอันสำคัญของประเทศชาติ ทหารหญิงจึงจะต้องละเว้นการปฏิบัติใด ๆ อันอาจทำให้ความลับในราชการรั่วไหลไปถึงบุคคลภายนอก

10. ทหารหญิงไม่ควรสมรสกับคนต่างด้าวเพราะจะทำให้ไม่ไว้วางใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะชั้นความลับต่างๆ

การเลื่อนชั้นเงินเดือน

ในการเลื่อนชั้นเงินเดือน การเลื่อนชั้น (ตำแหน่ง) และการเลื่อนยศ หลักการส่วนใหญ่ดำเนินการตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการบรรจุ ปลด ย้าย และ

เลื่อนข้าราชการตำแหน่งกลาโหม พ.ศ.2502

การเลื่อนชั้นเงินเดือน แบ่งออกได้ 2 อย่าง คือ

1. บำเหน็จประจำปี คือการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนของทุกๆ รอบปี ในเมื่อมีอัตราเลื่อนได้

2. บำเหน็จพิเศษ คือ การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนให้เป็นพิเศษ ซึ่งอาจพิจารณาเมื่อใดก็ได้

บำเหน็จประจำปี คือการส่งเงินเดือนให้แก่ผู้ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่มาโดยเรียบร้อยในรอบปี และสั่งให้เลื่อนตั้งแต่ 1 ต.ค. ของปีงบประมาณใหม่เป็นต้นไปตาม ธรรมดาจะเลื่อนได้ 1 ชั้น แต่ถ้าดีเด่นก็ถึง 2 ชั้นเป็นอย่างมาก หลักเกณฑ์การเลื่อนถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการพิจารณาบำเหน็จประจำปีของข้าราชการกลาโหม

ลักษณะบำเหน็จประจำปี แบ่งออกได้เป็น 3 ลักษณะ คือ

บำเหน็จธรรมดา คือการขอบำเหน็จและการเลื่อนตรง

ตามระยะเวลาตามธรรมดา

บำเหน็จตกค้าง คือเมื่อถึงรอบปียังไม่พร้อมที่จะพิจารณาได้ ต้องรอไว้พิจารณาภายหลังคนอื่น เช่นรอผลการศึกษา หรือหน่วยรองรายงานผลตกหล่น เป็นต้น แต่เมื่อพิจารณาแล้วคงมีสิทธิได้รับบำเหน็จย้อนหลัง ตั้งแต่ 1 ต.ค. เช่นเดียวกับผู้ได้รับตามธรรมดา (ได้ตกเบิก)

บำเหน็จชดเชย คือเมื่อปรากฏภายหลังว่า ในปีที่แล้วๆ มาเป็นผู้มีสิทธิได้รับบำเหน็จ จึงเลื่อนบำเหน็จชดเชยให้ตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติ หรือวันที่คดีถึงที่สุดในการขอผลสอบสวนไว้ และเมื่อเสร็จสิ้นการสอบสวนแล้วปรากฏว่าไม่มีความผิดหรือมลทินมัวหมอง เป็นต้น แต่ไม่มีผลย้อนหลัง คือจะไม่ได้ตกเบิก

การพิจารณำบำเหน็จเนื่องจากการให้บำเหน็จ จะต้องกระทำด้วยความยุติธรรม และต้องถือความดีความชอบของแต่ละคนที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ จึงต้องอาศัยการให้บำเหน็จจากผลการประชุมภายในหน่วย

บำเหน็จพิเศษ คือการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นพิเศษอีกส่วนหนึ่งต่างหาก นอกเหนือไปจากบำเหน็จประจำปี โดยสั่งเลื่อนให้พร้อมกับบำเหน็จประจำปี หรือไม่พร้อมกับบำเหน็จประจำปี (กลางปี) ก็ได้ และจำให้ได้รับการเลื่อนเป็นจำนวนทั้งหมดที่ขั้นคงถือตามที่กำหนดในระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับในกรณีนั้น ๆ บำเหน็จพิเศษ แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

- เนื่องจากเสียชีวิตหรือพิจารณาทุพพลภาพ ในหน้าที่ราชการ ต้องออกจากประจำการหน้าที่ราชการ ซึ่งมี 2 กรณีคือ กรณีถือหลักเกณฑ์ตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการพิจารณำบำเหน็จในเวลาปกติ กับกรณีฉุกเฉินซึ่งถือหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหม ว่าด้วยการพิจารณำบำเหน็จพิเศษในเวลาเหตุฉุกเฉิน

- เนื่องจากความดีความชอบในหน้าที่พิเศษ คือได้รับมอบให้กระทำหน้าที่ซึ่งนอกเหนือไปจากตำแหน่งหน้าที่ตามปกติของผู้นั้น ตามธรรมดาจะถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่พิเศษก็ต่อเมื่อปฏิบัติตามหน้าที่ ซึ่งได้รับมอบจาก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมหรือได้รับมอบจากรัฐบาลโดยตรง และจะสั่งให้เลื่อนบำเหน็จพิเศษได้ในเมื่ออัตราเลื่อนได้

การเลื่อนขั้น (ตำแหน่ง)

การเลื่อนขั้นก็เพื่อจะเพิ่มอำนาจการปฏิบัติงานของบุคคลให้กว้างขวางขึ้น ได้รับความรู้สึกของบุคคลในหน่วย ขวัญและประสิทธิภาพของหน่วย เพื่อให้บุคคลได้ใช้ความสามารถและความชำนาญของตนสูงขึ้น ซึ่งปัจจัยในการพิจารณา ประกอบด้วย ความต้องการตำแหน่งนั้นทางเทคนิค รวมทั้งทางอื่น ๆ ความชำนาญอันสัมพันธ์กับความต้องการของผู้อยู่ในเกณฑ์เลือก และประสิทธิภาพทั้งหมดของผู้อยู่ในเกณฑ์เลือก

การดำเนินการเลื่อนขั้น มีวิธีการดำเนินการดังนี้

นายทหารสัญญาบัตร ได้กำหนดหลักเกณฑ์ไว้ว่า

- ผู้ที่ผ่านการศึกษาในหลักสูตรชั้นนายร้อยจึงจะสามารถเลื่อนขึ้น

ครอง ร.อ.ได้

- ผู้ที่ผ่านการศึกษาในหลักสูตรชั้นนายพันจึงจะสามารถขึ้นครอง พ.ต. - พ.ท.

ได้

- ส่วนการขึ้นครองอัตรา พ.อ. จะต้องผ่านการพิจารณาจากหน่วยต้นสังกัดหรือเหล่าสายวิทยาการตามลำดับชั้น

- นายทหารฝ่ายเสนาธิการ หากมีตำแหน่งว่างสามารถปรับย้ายเลื่อนตำแหน่ง และยศสูงขึ้นได้ตามความเหมาะสม การเลื่อน พ.ท. (เสธ.) เป็น พ.อ. (เสธ.) ต้องผ่านการประชุมกรรมการฝ่าย

- การพิจารณาเลื่อนขึ้นครองตำแหน่ง พ.อ.(พ) จะต้องผ่านการพิจารณา พิจารณาที่ประชุมนายทหารผู้ใหญ่

การเลื่อนยศ

โดยปกติการเลื่อนยศเป็นเรื่องที่ผูกพันอยู่กับการได้เลื่อนชั้นเงินเดือน คือเมื่อเงินเดือนสูงขึ้นก็เลื่อนยศตามขึ้นไปด้วย แต่ถ้าเต็มชั้นเพราะไม่ได้ตำแหน่งก็เลื่อนยศอีกไม่ได้ เงินเดือนก็จะกลับไปผูกพันกับยศ คือเมื่อเต็มชั้นในชั้นยศนั้นแล้วหากไม่มีตำแหน่งที่เลื่อนสูงขึ้น ก็ไม่มีทางเลื่อนเงินเดือนอีกได้ การเลื่อนยศให้พิจารณาหลักเกณฑ์ทั่วไปคือ

นายทหารสัญญาบัตร มีหลักเกณฑ์ดังนี้

1. มีตำแหน่งอัตราจะเลื่อนยศได้
2. มีจำนวนปีรับราชการตามที่ได้กำหนดไว้
3. รับเงินเดือนระดับไม่ต่ำกว่าชั้นต่ำสุดของระดับถัดไป เว้นแต่การเลื่อนยศต่ำกว่าชั้นยศ

พ.ต. ลงมา ผู้มีตำแหน่งรักษาราชการอยู่ ให้ทำการปลดรักษาราชการ พร้อมกับปรับเลื่อนระดับเงินเดือนสูงขึ้น

การขอยศ

1. ผู้ที่เลื่อนชั้นเงินเดือนระดับ น. เข้าชั้นชั้นยศใดให้ขอยศชั้นนั้นให้พร้อมกับการขอเลื่อนชั้นเงินเดือน

2. นายทหารสัญญาบัตร ผู้ซึ่งได้รับแต่งตั้งยศว่าที่ ยศเนื่องจากบรรจุเข้ารับราชการใหม่ หรือเข้ารับราชการลาใหม่พลเรือน ซึ่งได้รับการแต่งตั้งว่าที่ยศใหม่ก่อนเดือน พ.ค. ให้ขอพระราชทานยศได้และต้องขอไปพร้อมกับการพิจารณำาเน็จประจำปี รายใดเข้าเกณฑ์ขอพระราชทานยศได้แต่มีความบกพร่องจะไม่ขอยศให้ก็กระทำไม่ได้

การเลื่อนยศ

นายทหารสัญญาบัตร เมื่อได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนเข้าขั้นชั้นยศ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ทั่วไป พระมหากษัตริย์จะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานเลื่อนยศให้

ข้อห้ามในการเลื่อนยศ ห้ามเลื่อนยศแก่

1. ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งประจำหรือผู้ที่อยู่ระหว่างการสอบสวนหรือพักราชการ
2. ผู้ถูกดบ่าเหน็จประจำปี เพราะบกพร่องตามเกณฑ์ดบ่าเหน็จไม่ให้ขอเลื่อนยศในปีที่มีการเลื่อนเงินเดือน

ระเบียบกองทัพกว่าด้วยการลา พ.ศ. 2536 โดยปรับปรุงให้สอดคล้องกับข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการลา พ.ศ.2535

หมวด 2 การลาป่วย

ข้อ 10. ข้าราชการทหารสังกัดกระทรวงกลาโหม ในปีหนึ่งจะลาป่วยได้ไม่เกิน 90 วัน เว้นแต่ในกรณีดังกล่าวต่อไปนี้

ข้อ 11. ผู้ป่วยต้องเสนอใบลาแสดงอาการป่วยต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง ถ้าป่วยไม่เกิน 24 ชั่วโมง จะลาด้วยวาจาก็ได้ ผู้ป่วยจะให้ผู้อื่นทำใบลาเสนอแทนตนก็ได้ แต่ถ้าลาป่วยเกิน 3 วันขึ้นไป ต้องมีใบลา ใบความเห็น หรือคำแนะนำของแพทย์แนบมากับใบลาด้วย

ผู้ป่วยที่ได้ลาหยุดพักรักษาตัวครบกำหนดแล้ว แต่อาการป่วยยังไม่หายจะหยุดพักรักษาตัวต่อไปอีก ให้เสนอใบลาติดตามที่กล่าวแล้วข้างต้น

ผู้ป่วยที่รักษาตัวอยู่ที่สถานพยาบาลของทหาร ไม่ว่าจะ เป็นกรณีที่ถูกบังคับบัญชาส่งตัวไปรักษา ตามระเบียบว่าด้วยการรักษาพยาบาลและการส่งกลับในสนาม พ.ศ.2514

ข้อ 14. ผู้ซึ่งลาป่วยเกินกำหนดที่กล่าวไว้ในข้อ 10 ให้ผู้บังคับบัญชาจัดการขอลาออกจากราชการ

หมวด 3 การลาคลอดบุตร

ข้อ 21. การลาคลอดบุตรให้ลาได้ 90 วัน โดยได้รับเงินเดือนและไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ ทั้งนี้สามารถจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดก็ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 90 วัน (ระเบียบ ทบ. ว่าด้วยการลา (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2540)

ข้อ 23. ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพกึ่ง ซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตรให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงผู้บังคับบัญชาชั้นผู้บังคับการกรมขึ้นไป เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

หมวด 4 การลากิจ

ข้อ 25. ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพบก มีสิทธิลาภักโดยได้รับเงินเดือนปีละไม่เกิน 45 วันทำการ สำหรับทหารกองประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร จะลาได้ไม่เกิน 23 วันทำการ (ระเบียบ ทบ.ว่าด้วยการลา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2540)

ข้อ 26. ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพบก ที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 20 แล้วหากประสงค์จะลาภักเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อไปอีก ให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการ โดยไม่มีสิทธิรับเงินเดือนระหว่างลา

ข้อ 27. ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพบก จะลาภักไปต่างประเทศได้ดังนี้

27.1 ลาไปประเทศที่มีอาณาเขตติดต่อกับประเทศไทย เช่น มาเลเซีย สหภาพพม่า สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กัมพูชา เป็นต้น จะลาได้ตามกำหนดวันลา ในข้อ 25

27.2 ลาไปในทวีปเอเชียนอกจากที่กล่าวในข้อ 27.1 จะลาเพิ่มจากกำหนดวันลาในข้อ 25 ได้อีกไม่เกิน 5 วันทำการ

27.3 ลาไปประเทศในทวีปยุโรป อเมริกา แอฟริกา ออสเตรเลีย หรือประเทศอื่นนอกจากที่กล่าวในข้อ 27.1 และข้อ 27.2 จะลาเพิ่มจากกำหนดวันลาในข้อ 25 ได้อีกไม่เกิน 10 วันทำการ

ข้อ 28. ผู้ลาภักต้องเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรง จะลาแทนกันไม่ได้ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้

สำหรับการลาตามข้อ 25. เมื่อมีเหตุจำเป็นก็อนุญาตให้หยุดราชการได้ทันที และถ้าลาไม่เกิน 24 ชั่วโมง จะลาด้วยวาจาก็ได้

ข้อ 32. ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาภัก เว้นแต่กรณีการลาภักเพื่อเลี้ยงดูบุตรตามข้อ และข้อ 26. ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่าไม่สมควร จะไม่อนุญาตหรือลดจำนวนวันลาตามใบลาลงได้ และมีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเรียกผู้ซึ่งลาไปแล้วให้กลับมา

ปฏิบัติราชการก็ได้

หมวด 5 การลาพักผ่อนประจำปี

ข้อ 37. ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพบก มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีที่ได้รับโดยไม่เกินเป็นวันลา เว้นแต่ข้าราชการทหารสังกัดกองทัพบกดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการยังไม่ถึง 6 เดือน

ข้อ 39. ถ้าในปีใดข้าราชการทหารสังกัดกองทัพบกผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปี แต่ไม่ครบ 10 วันทำการ ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นเข้ากับปีต่อไปได้ แต่วันลาพักผ่อนในปีปัจจุบัน จะต้องไม่เกิน 20 วันทำการ

39.1 ผู้ที่ได้รับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนประจำปีในปัจจุบันได้ไม่เกิน 30 วันทำการ

39.2 การอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำปี ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาพักผ่อนครั้งเดียว หรือหลายครั้งก็ได้โดยมิให้เสียหายแก่ราชการ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดราชการได้

สิทธิของข้าราชการ

สิทธิขณะรับราชการ

1. ได้รับเงินเดือนและเงินเพิ่มต่าง ๆ (ตามสิทธิ)
2. เงินค่าเช่าบ้าน (บางท่าน)
3. เงินยืมชีพภาคใต้
4. เงินเบี้ยกัณฑ์การ
5. กรณีไปราชการได้รับ
 - 5.1 เบี้ยเลี้ยงเดินทาง
 - 5.2 ค่าพาหนะ
 - 5.3 ค่าเช่าที่พัก
6. เงินสวัสดิการต่าง ๆ จากรัฐ
 - 6.1 เงินช่วยเหลือบุตร
 - 6.2 เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร
 - 6.3 เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล (ตนเองและครอบครัว)
7. เงินค่าอาหารทำการนอกเวลา

สิทธิเมื่อออกจากราชการ

1. เบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ บำนาญพิเศษ
2. เงิน อทบ. ฝาก
3. เงินค่าพาหนะเดินทางกลับภูมิลำเนา
4. เงินประเภทต่าง ๆ ค้ำจ่ายขณะรับราชการ

ข้าราชการถึงแก่กรรม ทายาทมีสิทธิได้รับ

1. เงินเดือนและเงินเพิ่มต่าง ๆ ค้ำจ่าย (ถึงวันตาย)

2. เงินค่าเช่าบ้านค้างจ่าย
3. เงิน อทบ.ฝาก
4. เงินช่วยเหลือพิเศษ (ค่าจัดการศพ จำนวน 3 เท่าของเงินเดือน)
5. เงินช่วยเหลือสวัสดิการต่าง ๆ จากรัฐค้างจ่าย
 - 5.1 เงินช่วยเหลือบุตร
 - 5.2 เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร
 - 5.3 เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล (ตนเองและครอบครัว)
6. บำเหน็จตกทอด หรือบำนาญพิเศษกับบำนาญตกทอด
7. ค่าพาหนะกลับภูมิลำเนา (ภายใน 1 ปี)
8. เงินฌาปนกิจ (ถ้ำสมัครไว้)

ข้าราชการบำนาญถึงแก่กรรม ทายาทจะมีสิทธิได้รับ

1. บำเหน็จตกทอด = 30 เท่าของบำนาญ
2. บำเหน็จค้างจ่าย (จนถึงวันตาย)
3. เงินช่วยเหลือพิเศษ (1 เท่าของบำนาญ)
4. เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรค้างจ่าย
5. เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลค้างจ่าย
6. เงินฌาปนกิจ (ถ้ำสมัครไว้)

บำเหน็จ

สิทธิที่จะได้รับบำเหน็จ

1. มีเวลาราชการไม่ถึง 10 ปีบริบูรณ์ โดยที่
 - 1.1 ทางราชการให้ออก เพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง
 - 1.2 ทางราชการให้ออกโดยไม่มีความผิด
 - 1.3 ทหารซึ่งออกจากกองหนุนมีเบี้ยหวัด
 - 1.4 ออกจากราชการเพราะเหตุทุพพลภาพ
 - 1.5 ทางราชการให้ออกเพราะครบเกษียณอายุ
 - 1.6 ลาออกเมื่อครบอายุ 50 ปีบริบูรณ์
2. ลาออกจากราชการโดยมีเวลาราชการครบ 10 ปีบริบูรณ์ แต่ไม่ถึง 25 ปี

บริบูรณ์ หรือมีอายุไม่ถึง 50 ปีบริบูรณ์

3. มีสิทธิได้รับบำนาญ แต่ขอรับบำเหน็จแทน
เกณฑ์คำนวณบำเหน็จ

บำเหน็จ = เงินเดือนเดือนสุดท้าย X จำนวนปีเวลาราชการ

บำนาญ

สิทธิที่จะได้รับบำนาญ

1. มีเวลาราชการตั้งแต่ 10 ปีบริบูรณ์
2. ทางราชการให้ออก เพราะเลิกหรือยุบตำแหน่ง
3. ทางราชการให้ออกโดยไม่มีความผิด
4. ทหารซึ่งออกจากกองหนุนมีเบี้ยหวัด
5. ออกจากราชการเพราะเหตุทุพพลภาพ
6. ทางราชการให้ออกเพราะครบเกษียณอายุ
7. ทางราชการให้ออก เมื่อมีเวลาราชการครบ 30 ปีบริบูรณ์แล้ว
8. ลาออกจากราชการ เมื่อมีอายุครบ 50 ปีบริบูรณ์แล้ว
9. ลาออกจากราชการ เมื่อมีเวลาราชการครบ 25 ปีบริบูรณ์แล้ว

เกณฑ์คำนวณบำนาญ

$$\text{บำนาญ} = \frac{\text{เงินเดือนเดือนสุดท้าย} \times \text{จำนวนปีเวลาราชการ}}{50}$$

เบี้ยกัณฑ์การ

หลักเกณฑ์การจ่ายเบี้ยกัณฑ์การ

1. เป็นข้าราชการหรือลูกจ้างประจำ ดำรงตำแหน่งในท้องถิ่นกัณฑ์การตามประกาศกระทรวงการคลัง
2. มีสิทธิได้รับเบี้ยกัณฑ์การ ในอัตราร้อยละ 10 ของเงินเดือน หรือค่าจ้างรายเดือนแต่ไม่น้อยกว่าเดือนละ 200 บาท
3. ได้รับเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ให้งดเบี้ยกัณฑ์การ ยกเว้นเบี้ยเลี้ยงเดินทางไปราชการท้องถิ่นกัณฑ์การ
4. ผู้ได้รับเบี้ยกัณฑ์การ ไปช่วยราชการ รักษาราชการแทน ปฏิบัติราชการแทน ศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานนอกเขตท้องถิ่นกัณฑ์การ เดือนใดตั้งแต่ 15 วัน ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยกัณฑ์การ สำหรับระยะเวลาที่เกิน 15 วัน

ที่มา : พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกัณฑ์การ พ.ศ. 2524

การเบิกเงินช่วยเหลือบุตร

หลักเกณฑ์การเบิกเงินช่วยเหลือบุตร

1. บุตรขอด้วยกฎหมาย ไม่รวมบุตรบุญธรรมช่วยเหลือบุตรเพียง 3 คน ตามลำดับ (แต่ถ้ำก่อน 1 ม.ค. 2522 มีบุตรเท่าใดก็เบิกได้ไปจนกว่าจะหมดสิทธิ)

3. บุตรอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ (แต่ต่ำกว่า 18 ปี บรรลุนิติภาวะโดยการสมรสไม่มีสิทธิ์)

4. บิดามารดาเป็นข้าราชการ ให้ฝ่ายบิดาเป็นผู้ใช้สิทธิ์เบิก

5. อัตราเดือนละ 50 บาท ต่อบุตร 1 คน

6. บุตรเก่าที่อายุ ครบ 18 ปี จะไม่มีการนำบุตรใหม่มาเบิกทดแทน

7. การเบิกทดแทน จะมีได้เมื่อบุตรเก่าตายก่อนอายุ 18 ปี และขณะตายจำนวนบุตรเก่าลดลงน้อยกว่า 3 คน นำบุตรคนต่อไปมาเบิกแทนได้

8. หลังปี 2535 ยกเลิกสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร ยกเว้นผู้ที่ได้รับอยู่แล้วให้คงมีสิทธิ์ต่อไปจนกว่าบุตรนั้นอายุครบ 18 ปี

ที่มา : พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร พ.ศ. 2521

การเบิกเงินค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร

หลักเกณฑ์การเบิกเงินค่าช่วยเหลือบุตร

1. บุตรชอบด้วยกฎหมาย (บุตรบุญธรรมนับไม่ได้) เบิกได้ 3 คน ตามลำดับจากคนโต จะนำคนที่ 4 มาเบิกทดแทนต่อเมื่อคนใดคนหนึ่งใน 3 คน ตายก่อนครบอายุ 25 ปีบริบูรณ์ 1 พ.ค.

2. บุตรอายุไม่เกิน 25 ปี ในวันที่ 1 พ.ค. ของทุกปี

3. บุตรอายุไม่เกิน 25 ปี มีรายได้ของตนเอง แต่อยู่ในฐานะจ่ายเงินเกี่ยวกับการศึกษา บิดามารดาที่เป็นข้าราชการคงมีสิทธิ์เบิกได้

4. บุตรเบิกได้ไม่เกิน 3 คน แต่บุตรเกิดก่อน 1 พ.ค. 2524 มีอยู่เกิน 3 คน ให้มีสิทธิ์ทุกคนจนกว่าอายุครบ 25 ปีบริบูรณ์

ที่มา : พระราชกฤษฎีกา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร พ.ศ. 2535 ใช้บังคับตั้งแต่ 1 พ.ค. 2535

การเบิกเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

หลักเกณฑ์การเบิกเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

1. คู่สมรส (จดทะเบียนสมรสถูกต้องตามกฎหมาย)

2. บิดา มารดาของข้าราชการผู้นั้น

3. บุตร

3.1 บุตรชอบด้วยกฎหมาย ไม่รวมบุตรบุญธรรมหรือบุตรที่ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นแล้ว

3.2 บุตรไม่บรรลุนิติภาวะ หรือถ้าบรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นคนที่ไร้ความสามารถ เสมือนไร้ความสามารถ และไม่อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดามารดา

3.3 สามี ภริยา ต่างเป็นข้าราชการ บุตรป่วยสามีเป็นผู้เบิก

3.4 สามี ภริยา ต่างเป็นข้าราชการ แต่แยกกันอยู่ จะจดทะเบียนอยู่หรือไม่ก็ตาม ให้ฝ่ายที่ปกครองหรืออุปการะเลี้ยงดูบุตรเป็นผู้เบิก

3.5 สามีรับราชการ ภริยาทำงานรัฐวิสาหกิจ บุตรป่วยฝ่ายสามีเป็นผู้เบิก ถ้าสามีทำงานรัฐวิสาหกิจ บุตรป่วยสามีเบิก ภริยาที่เป็นข้าราชการเบิกเพิ่มตามสิทธิ์

3.6 บุตรบุญธรรมเป็นข้าราชการ เบิกค่ารักษาพยาบาลของบิดามารดาโดยกำเนิดที่ซึ่งไม่ได้เป็นข้าราชการได้

3.7 บุตรให้คนที่ 1- 3 บุตรตายก่อนบรรลุนิติภาวะเหลือน้อยกว่า 3 คนให้ทดแทนได้ ให้นับบุตรคนที่อยู่ลำดับถัดไปก่อน หากบรรลุนิติภาวะแล้วก็คงเบิกไม่ได้

3.8 บุตรเกิดก่อน 21 ธ.ค. 2523 มีอยู่เกิน 3 คนให้มีสิทธิ์ทุกคน จนกว่าจะบรรลุนิติภาวะ

เงินค่าตอบแทนปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

1. หลักเกณฑ์การจ่าย

1.1 ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการปกติตามคำสั่งของผู้มีอำนาจอนุมัติ (ผบ.หน่วยที่เบิกเงินตรงต่อกรมบัญชีกลาง คลังจังหวัด คลังอำเภอ หรือการเงิน และ มทภ. หรือ ผบ.หน่วย ซึ่งเทียบเท่า มทภ. ซึ่งได้รับงบประมาณฯ)

1.2 มีสิทธิ์เบิกเพียงครั้งเดียวใน 1 วัน และต้องไม่ได้รับค่าตอบแทนในลักษณะเดียวกัน

1.3 จ่ายจากเงินงบประมาณ ตั้งแต่ 1 ม.ค. 2536

2. อัตราการจ่าย

2.1 คนละ 100 บาทต่อวัน ปฏิบัติงานติดต่อกันไม่น้อยกว่า 3.5 ชั่วโมง

2.2 คนละ 200 บาทต่อวัน สำหรับ

2.2.1 ปฏิบัติงานในวันหยุดราชการเต็มวัน เหมือนวันทำการปกติ หรือไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก

2.2.2 ปฏิบัติงานในวันปกติหรือวันหยุด สำหรับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะเป็นผลัด ต้องมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมง ไม่รวมเวลาหยุดพัก

2.2.3 กรณีปฏิบัติงานไม่ครบตามข้อ 2.2.1 และ 2.2.2 ให้รับอัตราชั่วโมงละ 30 บาท เศษของชั่วโมงให้ตัดทิ้ง (กองวิทยาการกรมแพทย์ทหารบก ,2542)

ภาคผนวก ข. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

สรุปเนื้อหาการสัมภาษณ์พยาบาลประจำการ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน

- เงินเดือนไม่เพียงพอ ต้องหารายได้พิเศษเพิ่ม ต้องทำ Part Time
- มีสวัสดิการดี มีหอพักพยาบาล ห้องละ 2 – 3 คน ไม่ถึงกับแออัดมาก แต่ต้องเสียค่าน้ำ ค่าไฟเอง
- ค่าเวรบาย เวิร์ด วีลละ 100 บาท พอใจแล้ว ดีกว่าไม่ได้เลย
- งานกับเงินเดือนไม่ค่อยสัมพันธ์กัน
- เทียบกันระหว่างกระทรวงกลาโหมกับกระทรวงสาธารณสุข ของกลาโหมดูจะน้อยไป
- อาหารเวรบาย - ดีก ถูกหมด
- ค่าตอบแทนเวรบาย – ดีก ได้น้อยเวรละ 100 บาท
- แพลตทหารก็ไม่เพียงพอ และไม่มีคามยุติธรรมในการจัดขอ
- หอพักพยาบาลค่อนข้างแออัด ห้องคับแคบ
- ระบบการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลไม่สะดวก ช้า
- เวลาต้องออกไปปฏิบัติงานพิเศษนอกหน่วย ไม่ค่อยได้รับค่าตอบแทน ได้บ้างไม่ได้บ้าง

บ้าง ส่วนมากจะฟรี

- ระบบการพิจารณา 2 ชั้นไม่ยุติธรรม
- สวัสดิการหอพัก จะดีกว่าที่อื่น แต่แพลตทหารจะขอได้ยาก
- อยู่หอพัก ค่าน้ำ ค่าไฟ ก็ไม่ต้องเสีย

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

- อุปกรณ์ของใช้ใน ward มีพอเพียง แต่เวลาเสียหรือชำรุดต้องส่งซ่อม และรอนานกว่าจะซ่อมเสร็จ ทำให้ไม่พอใช้
- หน่วยงานมีระบบตรวจสอบป้องกันอัคคีภัยในสถานที่ทำงาน
- มีระบบรักษาความสะอาด ให้ความสำคัญ UP
- หน่วยงานมีโครงการส่งเสริมสุขภาพ มีวันออกกำลังกายของข้าราชการ คือทุกวันพุธ
- มีการตรวจสุขภาพผู้ปฏิบัติงานประจำปี แต่ตรวจไม่ค่อยละเอียดและทำได้ไม่เต็มที่

นี้

- มีกิจกรรมการจัดกีฬาภายในโรงพยาบาล ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
- อยากให้ปรับปรุงด้านความปลอดภัยในการเดินทางจากหอพักมาที่ทำงานให้มากกว่า
- สถานที่ทำงานค่อนข้างดี แสงสว่างพอเหมาะ ไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน
- มีระบบการตรวจสอบฝึกซ้อมป้องกันอัคคีภัย และระบบการตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้
- สถานที่หอพักกับที่ทำงาน จะมีระบบเวรยามรักษาการณ์เดินตรวจ
- เครื่องมือพิเศษที่จะใช้กับคนไข้ยังจัดหาไม่พอใช้
- ทหารบกจะมีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย ทุกๆ 6 เดือน

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

- โอกาสในการได้ลาศึกษาต่อค่อนข้างน้อย ต้องแลกเวรไปเรียนเอง
- อยากให้ปรับปรุงเรื่องการส่งเสริมการเรียนรู้ และมีข้อจำกัดเฉพาะสาขาที่หน่วยงานต้องการเท่านั้น จึงจะลาเรียนได้
- ถึงแม้จะเรียนต่อตรงสาขา แต่ก็ไม่ค่อยมีโอกาสก้าวหน้าไม่ค่อยได้เอาวุฒิไปปรับใช้เท่าไร
- มีระบบ IT ใช้ในโรงพยาบาล แต่ใช้ได้เฉพาะเกี่ยวกับคนไข้เท่านั้น เล่นอินเทอร์เน็ตก็ไม่ได้มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรในการใช้ระบบ IT แต่ก็ต้องเสียเงินเอง
- มีการจัดอบรมวิชาการบ่อยมาก แต่ไม่ค่อยมีการประเมินผลการนำการอบรมไปใช้เท่าไร
- มีการแจ้งข้อมูลข่าวสาร แต่ค่อนข้างช้าตลอด
- เกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานไม่มีความชัดเจน ไม่ได้ประเมินตามความรู้ความสามารถ
- มีวารสารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงพยาบาล

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

- การเลื่อนขั้นยศต้องแข่งขันกันมาก เพราะอัตราจะมีน้อย
- ยังมองไม่ค่อยเห็นความก้าวหน้าในอาชีพการงานเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น ยังช้ากว่ามาก
- การพิจารณาต่างๆจะพิจารณาจากระบบอาวุโส ไม่ค่อยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ
- ตอนนีู้สึกความมั่นคงในงานน้อยลง แต่ไม่กลัวถูกไล่ออก

- ความมั่นคงในงานก็ดีพอควร แต่ก็มีบ้างที่ถูกจับย้ายหน่วยงานโดยไม่ต้องการ
- ความมั่นคงในอาชีพมีแน่นอน แต่ความก้าวหน้ายังมีน้อย
- ระบบทหารยังมีการใช้เส้นสาย ระบบอาวุโส
- คงจะอยู่ในอาชีพไม่ครบเกษียณอายุราชการ อาจจะออกไปประกอบธุรกิจ

ส่วนตัวก็ได้

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม

- ในหน่วยงานจะอยู่กันแบบพี่แบบน้อง หัวหน้าคุยกันได้ดี
- เพื่อนร่วมงานไม่ค่อยมีอคติต่อกัน กับแพทย์ก็ทำงานร่วมกันได้ดี
- มีการปรับตัวเข้าหากัน อาจมีอิทธิพลต่อกันบ้างเป็นธรรมดา
- ความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงานยังมีปัญหาบ้าง ผู้ร่วมงานบางคนยังไม่ค่อยมีความรับผิดชอบในหน้าที่ บางทีก็ไม่มีน้ำใจต่อกัน
- การประสานงานระหว่างหน่วยงาน บางครั้งก็มีการใช้อารมณ์กันบ้างเล็กน้อย แต่ไม่รุนแรง
- ในการพิจารณามอบหมายงานหัวหน้าจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถเป็นหลัก
- การแบ่งพวก แบ่งฝ่ายก็มีบ้างเล็กน้อย
- หน่วยงานมีกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะ

6. ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล

- ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานเคารพสิทธิซึ่งกันและกันดีไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว
- มีการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
- สามารถปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือขอบเขตความรับผิดชอบได้บ้าง
- หัวหน้าให้อำนาจ สิทธิขาดในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบดี
- ไม่ค่อยใช้ระบบบังคับแบบทหารเท่าไร
- มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน
- ทุกคนให้เกียรติแก่กันในการทำงาน เคารพในเรื่องส่วนตัว
- มีสิทธิที่จะปฏิเสธงานได้ ถ้างานนั้นเกินความรับผิดชอบของเรา หรืออยู่นอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของเรา แต่ถ้าเป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถเป็นพิเศษ ก็จะต้องถือว่าเป็นความท้าทายอย่างหนึ่ง
- หัวหน้าให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

7. ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต

- เวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวก็มีความเหมาะสมกันดี
- มีเวลาได้พักผ่อนอย่างเต็มที่
- รู้สึกว่าเวลางานเบียดบังเวลาส่วนตัวค่อนข้างมากขึ้น
- บางครั้งวันหยุดก็ต้องไปประชุมบ้าง แต่ก็ทำเพื่อสปีริต
- มีงานพิเศษเข้ามามาก ต้องเข้าประชุมทั้งในหน่วยงาน และนอกหน่วยงานบ่อยขึ้น
- วันหยุดก็ต้องมาประชุม
- มีเวลาพักผ่อนน้อย สุขภาพก็แย่ อยากให้หน่วยงานมีการกระจายงานกัน ปรับ

งานให้พอเหมาะกับคน

- รู้สึกว่าเวลางานมากกว่าเวลาส่วนตัว เพราะช่วงนี้ รพ.กำลังทำ HA กัน กิจกรรมต่าง ๆ มีมากขึ้น

- บางครั้งต้องเอางานที่ค้างค้างไปทำต่อที่บ้าน
- ขึ้นอยู่กับการบริหารเวลาของตัวเอง
- จะไม่ค่อยเอาเวลางานไปปนกับเวลาสำหรับครอบครัว จะมีเวลาให้กับครอบครัวเสมอ
- คิดว่าเวลางานกับเวลาส่วนตัวมีความสมดุลกันดี
- คนที่ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ก็ทำงานกันตลอด มีความสุขกับ

การทำงาน ชีวิตก็ดูมีคุณค่า

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

- รพ.จะมีกิจกรรมข้างนอกพอสมควร ซึ่งเป็นกิจกรรมช่วยเหลือสังคมด้านสุขภาพอนามัยประชาชน
- มีโครงการทหารรักษาทหาร คือจะมีหน่วยออกตรวจสุขภาพของทหาร ซึ่งจะเน้นไปทางด้านทหารเป็นส่วนใหญ่
- อยากให้ รพ. มีฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ คือมีหน่วยออกเยี่ยมประชาชนทั่วไป เหมือนของกระทรวงสาธารณสุข
- มีการจัดหน่วยออกตรวจสุขภาพนอกรพ. จัดเกือบทุกเดือน
- มีการออกหน่วยชุมชน ให้ความรู้ รับผิดชอบต่อเลือด ตรวจสุขภาพในชุมชน
- คิดว่าหน่วยงานรพ. มีส่วนรับผิดชอบช่วยเหลือสังคมดี
- รู้สึกรักในวิชาชีพพยาบาล และภูมิใจในหน่วยงานของตน
- มีกิจกรรมที่ต้องร่วมกับหน่วยงานอื่นในการดูแลทางด้านสาธารณสุขอยู่บ่อยๆ
- รู้สึกว่าหน่วยงานมีความสำคัญต่อสังคมมาก
- ได้รับการยอมรับในหน่วยงาน ไม่น้อยหน้าใคร
- สังคมให้การยอมรับในอาชีพเรา

ภาคผนวก ค.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. น.ท.หญิง ดร. ธนพร แยมสุดา หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลพื้นฐาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ
2. อาจารย์ ดร. ชนกวร จิตปัญญา อาจารย์พยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. พ.ต.หญิง ดร.วาสนา นัยพัฒน์ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
4. พ.ต.หญิง รุ่งนภา กุลภักดี อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จันทรเพ็ญ สุขยานนท์ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุดสวาท อยู่ สมบูรณ์ อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สภากาชาดไทย
7. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน พยาบาลวิชาชีพอาวุโสด้านวิชาการ แผนกพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
8. นางกรรณิการ์ พัฒนสิงห์ พยาบาลวิชาชีพ 8 ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลอุดรธานี
9. พ.ต. จารุวรรณ ปีทอง รองหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย อุบัติเหตุ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
10. พ.ต.หญิง วราภรณ์ อิติธิ รองหัวหน้าหอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย อุบัติเหตุ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 2189816 โทรสาร 2189806

ที่ ทบ 0342/1513

วันที่ 28 ธันวาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.ชนกพร จิตปัญญา

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง จุฑารัตน์ กลิ่นเือง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินิจภรณ์ มูลศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

๒/๑๒๖ ๓๓๑๖๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาฯ โทร. 2189816 โทรสาร 2189806

ที่ ทม 0342 /5/3

วันที่ 28 ธันวาคม 2543

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน อาจารย์ ดร.ชนกพร จิตปัญญา

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง จุฑาทิ กลิ่นเือง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญากรณ์ มูลศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

๒/๓๔๖ ๓๓๑๙

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

๔ มกราคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญภรณ์ มูลศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จำนวน 30 คน เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ ร.อ.หญิง จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ที่ ทม 0342/ 06 ๒

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

// มกราคม 2544

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง จุฬาวดี กลิ่นเฟื่อง นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาจิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิชญกรณ์ มุลศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือในการให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างการวิจัยคือ พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ ร.อ.หญิง จุฬาวดี กลิ่นเฟื่อง เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดี

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ภาคผนวก ง.
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตัวอย่าง
แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย 4 ลงใน () และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ ปี
2. สถานภาพสมรส
 โสด
 คู่
 หม้าย หย่า แยก
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 อนุปริญญา / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี
 ปริญญาโทขึ้นไป
4. ประสบการณ์การทำงาน ปี
5. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลสังกัด
 กองทัพบก
 กองทัพเรือ
 กองทัพอากาศ
6. ท่านปฏิบัติงานด้าน
 สูตินรีเวชกรรม
 กุมารเวชกรรม
 ศัลยกรรม
 อายุรกรรม
 อื่น ๆ ระบุ

ตัวอย่าง

แบบสอบถามลักษณะงาน

คำชี้แจง ข้อความในรายการเป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นประจำ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย 4 ลงในช่องทำข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือเห็นด้วยมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลางหรือเห็นด้วยปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยหรือเห็นด้วยน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุดหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหลายด้านในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ					
2. งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความรู้ ทักษะ และเทคนิคการทำงานใหม่ๆอยู่เสมอ					
3. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าสนใจ และท้าทายความสามารถ					
.					
.					
.					

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตัวอย่าง

แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง ข้อความในรายการเป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับบรรยากาศในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย 4 ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือเห็นด้วยมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลางหรือเห็นด้วยปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยหรือเห็นด้วยน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุดหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
2. โครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงานมีการกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารทุกระดับ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็ว					
3. หน่วยงานของท่านจัดแบ่งโครงสร้างหน่วยงาน ตามสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจน					
.					
.					
.					

ตัวอย่าง

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง ข้อความในรายการเป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย 4 ลงในช่องท้ายข้อความที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือเห็นด้วยมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลางหรือเห็นด้วยปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยหรือเห็นด้วยน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุดหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. อัตราเงินเดือนของข้าราชการทหารที่ท่านได้รับ อยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอ สำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน					
3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
.					
.					
.					

ภาคผนวก จ.
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (Coefficient of Internal Consistency) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด ,2535)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \frac{1 - \sum S_i^2}{S_t^2}$$

เมื่อ α	คือ	สัมประสิทธิ์ครอนบาค
k	คือ	จำนวนข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถาม
$\sum S_i^2$	คือ	ผลรวมของค่าความแปรปรวนของแต่ละข้อ
S_t^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ P	คือ	ค่าร้อยละ
f	คือ	แทนความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
n	คือ	จำนวนรวมทั้งหมด

3. คำนวณหาค่าเฉลี่ยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์,2537)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X}	คือ	ตัวกลางเลขคณิต
$\sum X$	คือ	ผลรวมทั้งหมดของคะแนน
N	คือ	จำนวนข้อมูล

4. คำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

$$S.D. = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

- เมื่อ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว
 $\sum X^2$ คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัว ยกกำลังสอง
 N คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

5. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรตาม มีสูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2537)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

- เมื่อ r_{xy} คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ ตัวแปร Y
 $\sum X$ คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรพยากรณ์
 $\sum Y$ คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรตาม
 $\sum XY$ คือ ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรตาม
 $\sum X^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปรพยากรณ์
 $\sum Y^2$ คือ ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปรตาม
 N คือ จำนวนตัวอย่าง

6. การทดสอบค่าไคสแควร์ (χ^2) มีสูตรดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538)

$$\chi^2_{\#} = \sum \frac{|(O - E)|^2}{E}$$

- เมื่อ χ^2 คือ ไคสแควร์
 df คือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
 \sum คือ ผลรวมตั้งแต่ช่วงแรกถึงช่วงสุดท้าย
 O คือ ความถี่ที่ได้จากการสังเกต
 E คือ ความถี่ที่คาดหวังว่าจะเป็นจริง

ประวัติผู้วิจัย

ร้อยเอกหญิง จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง เกิดวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2509 ที่ อ. เมือง จ. ราชบุรี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก เมื่อ พ.ศ. 2532 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2542 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งพยาบาลประจำการ แผนกสูติกรรมพิเศษ กองสูตินรีเวชกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย