

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า



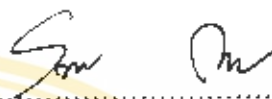
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2552

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า



นางสาวรินดา กาพนนตร

ผู้วิจัย



รองศาสตราจารย์ภูมิศา อินทรประสงค์,
พ.บ.ค.(การบริหารการพัฒนา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก



ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา กัทรอาชาชัย,
Sc.D.(Bios.)

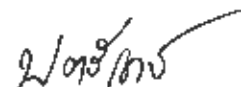
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



รองศาสตราจารย์วันเพ็ญ แก้วปาน,

ส.ค.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม



รองศาสตราจารย์ปิยฉิลา ดรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ส.ค.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ.

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

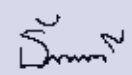
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดานหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2552

นางสาววันดา กาพนตร

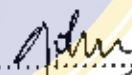
ผู้วิจัย

นางธัญติ จิรสินธิปก,

ปร.ด.(สังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ภูมิดา อินทรประสงค์,

พ.บ.ค.(การบริหารการพัฒนา)

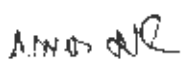
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



รองศาสตราจารย์วันเพ็ญ แก้วปาน,

ส.ค.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

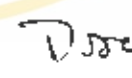
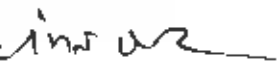


ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ.

คณบดี

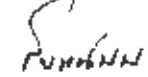
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์จรรยา ภัทรอาชาชัย,

Sc.D.(Bios.)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมาลี สิงหนิยม,

วท.ม.(ชีวสถิติ)

รักษาการแทนคณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ของ รองศาสตราจารย์ ดร.ญิตา อินทรประสงค์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรรยา ภัทรอาชาชัย รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ แก้วปาน กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ตลอดจน ดร. ธัญรดี จิรสินธิปก ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. พิมพ์สุภาว จันทะโสทธิ และ ร.ต.อ. หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุชาดา รัชกุล ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการวิจัยให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า และ หัวหน้าหน่วยงานและพยาบาลประจำการทุกท่าน ที่กรุณาและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะสมบูรณ์ไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจาก พยาบาลประจำการซึ่งเป็นกลุ่มประชากรในการวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านได้สละเวลาอันมีค่าอย่างยิ่งในการให้คำปรึกษาและ ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ สนับสนุนให้กำลังใจและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ทั้งด้านเนื้อหาสาระวิชาการและการเรียบเรียงให้สำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิภาพวิชาความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านจากสาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข เจ้าหน้าที่ธุรการ ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข ที่ให้คำปรึกษา ผู้วิจัยขอขอบคุณ พ่อ ที่คอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยให้มีความมานะพยายามเสมอมา คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอบแต่ บุญพาริ คณาจารย์ รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในความสำเร็จครั้งนี้

รินดา กาพนตร

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

QUALITY OF WORKING LIFE AMONG STAFF NURSES IN PHANUNGKLAO HOSPITAL

รินดา กาพนตร 4837679 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ญัตตา อินทรประสงค์ พบ.ค.(การบริหารการพัฒนา), จรรยา ภัทรอาชาชัย
Sc.D.(Bios.), วันเพ็ญ แก้วปาน ส.ค.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน คุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำนวน 224 คน การรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามได้กลับคืนมาร้อยละ 100 แต่มีความสมบูรณ์ใช้ได้ 175 ชุด คิดเป็นร้อยละ 78.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน คุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – moment correlation coefficient)

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะงานรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยผู้บริหารทางการพยาบาลน่าที่จะส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการให้สูง โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของแต่ละหน่วยงานขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานโดยให้มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จัดการประชุมปรึกษาปัญหาในหน่วยงานระหว่างหน่วยงาน และนิเทศการพยาบาลโดยสม่ำเสมอ เพื่อให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้น

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน / ลักษณะงาน / แรงจูงใจในงาน / พยาบาลประจำการ

QUALITY OF WORKING LIFE AMONG STAFF NURSES IN PHANUNGKLAO HOSPITAL

RINDA KALANETR 4837679 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG Ph.D.(Dev. Adm.),
JANYA PATTARA-ACHACHAI Sc.D.(Bios.), WONPEN KEAWPAN Dr.P.H.

ABSTRACT

This research is explanatory research to find the relationship among job motivation, job characteristics and quality of working life of full-time nurses at Phanungklao Hospital. The sample in consisted of 224 nurses. Data collection was done using a questionnaire. 100% of the questionnaires were collected but only 175 or 78.1% questionnaires were complete. The statistical methods used in this research were percentage, frequency and mean. To analyze the relationship among job motivation, job characteristics, and quality of working life, Pearson's product-moment correlation efficient was used.

The results revealed that full-time nurses had a quality of working life at the moderate level. Overall job characteristics were at the high level, overall job motivation was at the moderate level. Job motivation had a moderate positive relationship with quality of working life at the level of significance 0.01.

The recommendation is to promote the quality of working life of full-time nurses. Nursing administrators should support the factors that promote the full-time nurses' quality of working life in the high level by exchanging knowledge with each department and promoting working motivation by letting them know the results of their performance continuously, by setting up meetings to discuss the problems among the departments and orienting the nurses all the time to raise the quality of their working life.

KEY WORDS: QUALITY OF WORKING LIFE / JOB CHARACTERISTICS /
JOB MOTIVATION / FULL-TIME NURSES

147 Pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ค
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภาพ.....	ณ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์.....	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	6
1.6 นิยามเชิงปฏิบัติการ.....	7
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	12
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน.....	23
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน.....	28
2.4 บทบาทความรับผิดชอบของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า.....	37
2.5 การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ.....	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	42
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	48
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
5. ดำเนินการด้านจริยธรรม.....	50

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
6. การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
7. ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม.....	51
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ.....	53
ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ.....	56
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	86
บทที่ 5 การอภิปรายผล.....	90
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	96
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย.....	102
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ.....	110
บรรณานุกรม.....	118
ภาคผนวก.....	123
ประวัติผู้วิจัย.....	147

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนผู้ป่วยที่มารับการรักษาที่โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า เฉลี่ยต่อวัน ปี พ.ศ. 2544-2548.....	3
2	อัตราการโอนย้าย และลาออก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ปี พ.ศ.2546-2548.....	4
3	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล.....	54
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ในภาพรวมและรายด้าน.....	57
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำแนกตามรายชื่อ.....	62
6	จำนวน ร้อยละ จำแนกตามข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	69
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณลักษณะงานของพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ในภาพรวมและรายด้าน.....	71
8	จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล พระนั่งเกล้า จำแนกตามรายชื่อ.....	74
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในงานพยาบาล ประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำแนกระดับแรงงูใจในงานภาพรวม.....	77
10	จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจในงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำแนกตามรายชื่อ.....	82
11	ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในงาน คุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน	89

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า”.....	11
2	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน สถานภาพทางจิตวิทยา และผลลัพธ์ของงาน.....	25
3	ระบบการงูใจของตัวบุคคล.....	30
4	กลไกของทฤษฎีการงูใจของ Herzberg.....	35

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศก่อให้เกิดกระแสโลกาภิวัตน์ และสถานะโลกไร้พรมแดน เป็นผลกระทบทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกภูมิภาคของโลก รวมทั้งประเทศไทยอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนต่างยอมรับกันว่า การพัฒนาประเทศได้เปลี่ยนทิศทางการที่มุ่งเน้นการพัฒนาทางเศรษฐกิจแต่เพียงอย่างเดียว มาเป็นการพัฒนาทั้งด้านสังคมวัฒนธรรม และการเมืองคู่กัน ทั้งนี้การพัฒนาประเทศที่กำลังมีการพัฒนาต่าง ๆ ล้วนให้ความสนใจต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งขององค์กร (สมหวัง พิริยานูวัฒน์ และคณะ, 2540) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549) ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 ในด้านความคิดที่ชี้ชัด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และแม้กระทั่งในปัจจุบัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ประเทศไทยยังคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายบริบท ต้องเตรียมความพร้อมของคนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีประสิทธิภาพ มีสุขภาพแข็งแรง เป็นคนเก่ง คนดี มีระเบียบวินัย รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมสามารถนำเทคโนโลยีมาผสมผสาน เพื่อให้เกิดความสมดุลในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2544: 35-36)

จากสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อบุคคลในทุกวงการ รวมถึงผู้ประกอบการ เนื่องจากรัฐบาลมีการควบคุมค่าใช้จ่ายเพื่อการอยู่รอดของประเทศ มีการจำกัดการว่างงาน ลดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการอื่น (กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล, 2541) สำหรับในสถานบริการสาธารณสุขนั้นได้รับผลกระทบโดยตรง เพราะขาดงบประมาณสนับสนุนในด้านเงินเดือน เพื่อให้มีอัตราค่าจ้างเพียงพอต่อการให้บริการ

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องจัดให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมงเพื่อรองรับผู้มาใช้บริการ เป็นโรงพยาบาลขนาด 416 เตียง ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนนทบุรี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยมีหลักการที่จะให้ความช่วยเหลือบุคคลทั่วไป โดยไม่เลือกชาติ ชั้นวรรณะ ลัทธิ ศาสนา หรือความคิดเห็นทางการเมือง ตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขมีขีดความสามารถในการให้บริการทางการแพทย์ รักษาพยาบาลฟื้นฟูสมรรถภาพ ป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพที่มีคุณภาพ ครบทุกสาขา ตลอดจนการนำเทคโนโลยีทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์ที่ทันสมัยมาใช้ในการรักษาพยาบาล การปฏิบัติงานของพยาบาลมีภาระหน้าที่หนักและต้องมีความรับผิดชอบสูงจากภาวะการเจ็บป่วยเนื่องจากปัญหาสุขภาพมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ปัญหาการปฏิบัติงานของพยาบาลที่พบมากที่สุด คือ ปริมาณงานที่มีมาก ไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ทำให้บุคลากรเกิดความเหนื่อยล้า ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และเกิดความไม่พึงพอใจในงานสภาวะการเช่นนี้ย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานได้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ มีลักษณะเช่นเดียวกันคือ เป็นการดำเนินชีวิตที่มีความสอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐาน ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า และจะเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ เนื่องจากการทำงาานั้น มีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็น การทำงานของพยาบาลต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ต้องมีคุณธรรมจริยธรรมสูง ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดมากมาย ต้องมีความรับผิดชอบอย่างมาก เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์ การปฏิบัติงานต้องไม่เกิดความผิดพลาด การทำงานต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด ได้แก่ ความคาดหวังของสังคมที่ต้องการการดูแลผู้ป่วยทั้งในภาวะวิกฤติและไม่วิกฤติ ต้องคำนึงผู้ป่วยก่อนตนเอง และจากสถานการณ์ด้านระบบสุขภาพที่มีการปฏิรูประบบบริการสุขภาพขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพอย่างทั่วถึง (Universal coverage) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) คุณภาพ (Quality) และต้องมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้ (Accountability) และสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่บัญญัติให้สิทธิเสรีภาพแก่บุคคลในด้านสุขภาพ ให้ได้รับบริการทางสาธารณสุขที่ได้มาตรฐานทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ ระบบสุขภาพจึงเน้นการสร้างสุขภาพและจัดการกับปัญหาสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละปี

ผลการสำรวจผู้ป่วยที่มารับบริการที่โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ย้อนหลัง 5 ปี พบว่ามีผู้มาใช้บริการเพิ่มขึ้นทุกปี ภาระงานของบุคลากรโรงพยาบาลมีมากขึ้น (ดังตารางที่ 1) กรอบอัตรากำลังไม่ขยายโดยเฉพาะพยาบาลประจำการ ที่ต้องปฏิบัติกรดูแลให้พยาบาล แต่ปัญหาลดลงโดยเฉพาะพยาบาล ส่งผลให้ขาดโอกาสที่จะทำงานด้านอื่น ๆ เช่น การฝึกฝนหาความรู้ ทักษะเพิ่มเติมด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ๆ

ตารางที่ 1 จำนวนผู้ป่วยที่มารับการรักษาที่โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า เฉลี่ยต่อวัน ปี พ.ศ. 2544-2548

ปี พ.ศ.	จำนวนผู้ป่วยเฉลี่ยต่อวัน	จำนวนผู้ป่วยต่อพยาบาลคน
2544	1,527	3.2
2545	1,776	3.8
2546	1,832	3.9
2547	1,948	4.1
2548	2,096	4.7

ที่มา: การรักษาพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า (รายงานประจำปี 2548)

ตารางที่ 1 ผู้มารับบริการมีมากขึ้น เนื่องจากเป็นโรงพยาบาลภาครัฐ ทำให้ปริมาณงานมีการเพิ่มขึ้น แต่จำนวนของพยาบาลปฏิบัติงานมีจำนวนเท่าเดิม ต้องปฏิบัติการพยาบาลให้เป็นไปตามมาตรฐานบนภาระที่มากขึ้น ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพการบริการ เนื่องจากต้องสูญเสียบุคลากรจากการโอนย้าย ลาออก และเกษียณอายุราชการ ก่อนกำหนด ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องทำงานหนักมากกว่าปกติ เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น เงินเดือนน้อย ทำให้พยาบาลประจำการเหนื่อยหน่าย ขาดกำลังใจ สถิติการลาออก โอนย้าย หน่วยงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ตั้งแต่ปี พ.ศ.2546 จนถึงเดือนกันยายน 2549 พบว่ามีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ดังตารางที่ 2

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงาน การมีส่วนร่วมในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543: บทคัดย่อ, ศิริกุล จันทุม, 2543: 93-102) และบรรยากาศองค์การ (อรุณี เอกวงศ์ตระกูล, 2545: บทคัดย่อ) ศิริ จันทุม พบว่าการมีรายได้เหลือเก็บออม เจตคติต่อวิชาชีพ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวก (บุศรา กาฮี, 2546: 69) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว การส่งเสริมสุขภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 2 อัตราการโอนย้าย และลาออก ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ปี พ.ศ. 2546-2548

ปี พ.ศ.	จำนวน พยาบาล	ลาออก	โอนย้ายหน่วยงาน (ออก)	อัตราการลาออก (ร้อยละ)	อัตราการโอนย้ายหน่วยงาน (ร้อยละ) (ออก)
2546	464	3	10	0.64	2.15
2547	467	17	11	3.64	2.35
2548	460	4	13	0.86	2.82
2549	469	3	15	0.69	3.19

ที่มา: ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า (รายงานประจำปี 2548)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1974: 12-14) ของพยาบาลประจำการ และใช้แนวคิดคุณลักษณะงาน (Job characteristic model, 1970: 76- 84) ของแฮกแมนและโอลแฮม ซึ่งพบว่าลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคล ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงาน ก่อให้เกิดผลงานที่ดี การกำหนดงานที่เหมาะสม จะส่งผลให้หน่วยงานมีงานน่าสนใจ เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้คุณภาพการทำงานสูงขึ้น บุคคลที่มีแรงจูงใจ และมีความพึงพอใจในงานของตน จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง เพราะการทำงานที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นจากคุณลักษณะหลักของงาน แต่การแสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1974: 12-14) นอกจากลักษณะของงานแล้ว ยังรวมถึงการวัดแรงจูงใจในงาน (Herzberg, 1959: 40-51) โดยการศึกษาที่ใช้ทฤษฎีของ Herzberg และวัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยประยุกต์จากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนา อันจะเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารในการจัดการส่งเสริม ให้พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชนต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1. แรงงูใจในงาน คุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับใด
2. แรงงูใจในงาน และคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าหรือไม่อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อกาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงงูใจในงาน คุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อ

1. วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
2. วิเคราะห์ระดับแรงงูใจในงาน คุณลักษณะงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างแรงงูใจในงาน คุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. แรงงูใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
2. คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

1.5 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ มี 2 ปัจจัย คือ

แรงจูงใจในงาน ประกอบด้วย

- (1) ความสำเร็จในงาน
- (2) การได้รับการยอมรับนับถือ
- (3) ลักษณะงาน
- (4) การปกครองบังคับบัญชา
- (5) สภาพการปฏิบัติงาน
- (6) เงินเดือน
- (7) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- (8) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว
- (9) สถานะภาพอาชีพ
- (10) ความรับผิดชอบ
- (11) โอกาสก้าวหน้าในงาน
- (12) นโยบายและการบริหารงาน
- (13) ความมั่นคงในงาน

คุณลักษณะงาน

- (1) ความหลากหลายของงาน
- (2) เอกลักษณะของงาน
- (3) ความสำคัญของงาน
- (4) ความเป็นอิสระของงาน
- (5) การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

- (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- (3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
- (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง

- (5) การบูรณาการทางสังคม
- (6) การรักษาสิทธิส่วนบุคคล
- (7) ความสมดุลในการดำรงชีวิต
- (8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.6 นิยามเชิงปฏิบัติการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความมากน้อย ความรู้สึก ความคิดเห็นที่ได้รับการตอบสนองความต้องการของพยาบาลประจำการที่มีต่อการทำงาน ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดี เป็นที่ยอมรับ ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ ส่งผลให้บุคคลมีความสุขและความพึงพอใจ สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายองค์กรและมีประสิทธิภาพ วัดได้จากแบบสอบถามความรู้สึกของพยาบาลประจำในเรื่องต่าง ๆ ที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการของวอลตัน (Walton) ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พอกาัยและสวัสดิการด้านอื่น ๆ ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้มีความเหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่นและการรบกวนทางสายตา

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ความมากน้อย ของโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานแนวทางปฏิบัติ รวมทั้งเปิดโอกาสให้เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่สูงขึ้น ได้รับโอกาสที่ประสบความสำเร็จในงานซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความมั่นคงทั้งหน้าที่ ที่ได้รับหรือรายได้

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ลักษณะของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มและความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่ม

การรักษาสิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

ความสมดุลในการดำรงชีวิต หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและที่ให้กับสังคม

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง ความรู้สึกว่างานของตนและองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ มีความรับผิดชอบต่อสังคมของชุมชน ก่อให้เกิดความภูมิใจและมีคุณค่าในงานของตน

คุณลักษณะงาน หมายถึง ระดับ ความมากน้อยในการรับรู้ลักษณะงาน ที่จะสร้างภาวะทางจิตใจ ที่จะก่อผลลัพท์ของงานที่บุคคลต้องการมากที่สุด ที่ได้ใช้ทักษะความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ สามารถคิดและตัดสินใจในงานด้วยตนเอง เริ่มต้นการทำงานตั้งแต่ต้นจนเห็นผลงานอย่างเด่นชัด ผลงานที่ปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลประจำการ มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกหน่วยงาน และรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพของงานตลอดเวลา ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน ละการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ได้ใช้ทักษะ ความรู้และความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ มีกิจกรรมที่แตกต่างกัน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง การได้รับโอกาสผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติการพยาบาลตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ และเห็นผลงานอย่างเด่นชัด

ความสำคัญของงาน หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงานและสังคม

ความเป็นอิสระของงาน หมายถึง มีโอกาสได้ทำการพยาบาลด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถตัดสินใจที่จะกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงานและปฏิบัติงานด้วยตนเอง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติทราบถึง ผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างไร และรับทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

แรงจูงใจในงาน หมายถึง ระดับความมากน้อย ที่แสดงออกในทางที่ดีต่อผู้นำ ผู้ร่วมงาน และเต็มใจที่จะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน ในด้านความสำเร็จในงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สถานภาพอาชีพ ความรับผิดชอบ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว โอกาสก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน

ความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสำเร็จที่ได้รับจากวิชาชีพและเกิดความรู้สึกว่าทำงานสำเร็จหรือต้องการที่จะทำให้สำเร็จ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับการปฏิบัติงานจากผู้รับบริการ เพื่อนร่วมวิชาชีพและทีมสหสาขาวิชาชีพ

ลักษณะงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ประจำของพยาบาลประจำการ และ ความรับผิดชอบที่เป็นอยู่จริง

การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหาร หัวหน้าตึก ในการดำเนินงาน การมอบหมายงาน และความยุติธรรมในการบริหาร

สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ปลอดภัย อุปกรณ์เครื่องมือ และ ให้ความสะดวกในการปฏิบัติงานรวมทั้งความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

เงินเดือน หมายถึง เงินที่ได้รับจากการประกอบอาชีพประจำแต่ละเดือน รวมถึงเงินประจำตำแหน่ง

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง การแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันในการอยู่ร่วมกันต่อเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือ สนับสนุน และการทำงานเป็นทีมของพยาบาลประจำการ

สถานภาพอาชีพ หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการต่อการยอมรับของบุคคลในสังคม และผู้รับบริการ

ความรับผิดชอบ หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงาน การตัดสินใจและมีอำนาจปฏิบัติอย่างเต็มที่

ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของพยาบาลประจำการ อันเป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ ความเป็นอยู่ของครอบครัว ชีวิตส่วนตัว อันเนื่องมาจากผลของการปฏิบัติงาน

โอกาสก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ทักษะและศึกษาต่อ คุณานของพยาบาลประจำการ

นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายของหน่วยงาน การจัดระบบงาน การบริหารงานของผู้บริหาร โอกาสมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่มีความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร

พยาบาลประจำการ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตร เทียบเท่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรีทางการพยาบาล และได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพสาขาการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง ที่ปฏิบัติงานประจำในการให้การพยาบาล ผู้ป่วยทุกแผนก ในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ไม่ได้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ไม่อยู่ระหว่างลาป่วย ลาดลดบุตร หรือลาศึกษาต่อ

เนื่องจากในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ายังไม่มี การสำรวจคุณภาพชีวิตของพยาบาลประจำการที่ชัดเจน ผู้วิจัยจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะหาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในงาน คุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โดยเก็บรวบรวมเฉพาะพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานและอยู่ในกลุ่มการพยาบาล ตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ดังนี้ ตัวแปรอิสระคือ คุณลักษณะงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และตัวแปรตามคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังแผนภูมิที่ 1 ซึ่งตัวแปรดังกล่าวจะนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ต่อไป



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย
โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมารวบรวม สรุปเป็นสาระสำคัญดังนี้

- 2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน
- 2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน
- 2.4 บทบาทความรับผิดชอบของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
- 2.5 การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) นำมาใช้ครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม โดยเป็นเรื่องของการแก้ปัญหาแรงงานให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้แพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นหลัก แต่ในเวลาเดียวกันในประเทศอื่น ๆ ก็มีแนวคิดเชิงคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นด้วย เช่น “humanization of work” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า “quality of work life” หรือ “quality of working life” ซึ่งเป็นความหมายเดียวกันกับ “improvement of working condition” ใช้ในประเทศฝรั่งเศส หรือ “workers-protection” ใช้ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์ และ “working environment” ใช้ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย และ “Hatarakigai” ใช้ในประเทศญี่ปุ่น

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารพบว่ามิใช่ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

Walton (1974: 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม หรือมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง มิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังรวมถึงเรื่องสังคมมีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิต ของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย ขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน 4) โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) จังหวะชีวิต และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้น หรือมิใช่ หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น

Huse and Cummings (1985: 198-200) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well - being) ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Kast and Rosenzwing (1988: 652) กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตของการทำงานในวงการอุตสาหกรรมว่า เป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันของคนทำงานในองค์การ ในด้านการบริหาร คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความพยายามที่หลากหลายในการเพิ่มผลผลิต โดยเน้นที่คนมากกว่าเทคโนโลยีหรือเงินทุน ในส่วนของสภาพและแรงงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการแบ่งปันรายได้และผลประโยชน์ที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงสุขภาพและบุคคลมากขึ้น บางคนมองว่า เป็นการยกเลิกสถานการณ์การทำงานแบบดั้งเดิม และทดแทนด้วยการขยายงาน การเพิ่มงาน หรือความเป็นอิสระในกลุ่มพนักงาน ซึ่งจะเพิ่มสัมพันธภาพทางสังคมในสถานที่ทำงาน

Delamotte and Takeyawa (1984: 2-3) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง การพัฒนาบุคคลนั้น ๆ มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัยได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสถานการณ์ทำงานของเขาด้วย

Cascio (1995: 20) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2 ประการคือ ประการแรกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร ประการที่สองเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในด้านที่คำนึงถึงความปลอดภัย การมีความพึงพอใจ มีสัมพันธภาพที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์ เช่น การเพิ่มเนื้องาน (Job enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe working conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

Knox and Irving (1997: 39-47) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสภาพการดำรงชีวิตของบุคคลซึ่งจะต้องเป็นชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้เป็นอย่างดี

เสนอระ ตีเขาว์ (2544: 6) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่างที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ พึงพอใจในความสำเร็จตามความต้องการ หรือคาดหวังของบุคคล และรู้สึกว่ามีคุณค่าจากการทำงานนั้น ๆ

จินตนา ยูนิพันธุ์ (2543: 40) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการทำหน้าที่ ความเป็นอยู่และลักษณะงานที่บุคคลพึงกระทำ และเป็นที่ยอมรับว่าเกิดผลดีที่สุดในการทำงานของบุคคลที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และรู้สึกว่างานและชีวิตมีการผสมผสานกันอย่างกลมกลืน

ทองศรี คำภูณ อุษรยา (2542: 174-175) คุณภาพชีวิตการทำงานคือ ลักษณะงานที่คนทำงานหนึ่ง ๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ ว่ามีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

กนกพร แจ่มสมบุรณ์ (2539: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกถึงความเป็นเลิศ การมีความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงานและแนวโน้มในการคงอยู่ในงาน

ดิน ปรัชญพทุทธิ (2530: 266) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2530: 259) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็น ความรู้สึกเฉพาะในตัวบุคคล ซึ่งบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม ทั้งนี้จะต้องมีการผสมผสานกลมกลืนกันเป็นอย่างดีทั้งงานและชีวิต

จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานคือความสุขทั้งร่างกาย จิตใจ ได้รับการตอบสนองทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจและสังคมอย่างยุติธรรม ลักษณะการทำงานที่มีคุณค่า ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจทำงานเป็นที่ยอมรับกับเพื่อนร่วมงาน มีความสมดุลระหว่างงานและครอบครัว

2.1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974: 12) กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม: ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับเมื่อเทียบตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ: ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดี และจะได้รับการกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล: งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะและความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม ความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึก ทำท้ายซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตนเอง
4. ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ: ควรจะได้ให้ความสำคัญต่อ (1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้ และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

เอง (2) ความรู้และทักษะความสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในอนาคตได้ (3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการทางสังคม: การที่ผู้ปฏิบัติงานงานได้มีความรู้ดีกว่าตนเอง ประสบผลสำเร็จ และเห็นว่าตนเองมีคุณค่า นั้น จะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติ ความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญ การเปิดเผยตนเองกับบุคคลอื่น ๆ ความรู้สึกว่ามีไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และการรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. สิทธิรัฐธรรมนูญ: ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร คำตอบของคำถามนี้มีแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความสำคัญต่อบัญชีบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากน้อยเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. จังหวะของชีวิตโดยรวม: งานของบุคคลหนึ่งควรจะมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม: กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มบทบาทขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับสังคม ทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าของบุคคลตัวอย่างเช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การจำกัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Lewin (1981 อ้างใน สุจินดา อ่อนแก้ว, 2537: 14) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment)
3. เสถียรภาพการทำงาน (Employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of work)
5. การมีอิสระในการทำงาน (Autonomy)
6. การยอมรับ (Cognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervisor)

8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done)
10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

Delamott and Takeyama (1984: 11) เสนอองค์ประกอบชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. สภาพการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน
2. ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้มีความยุติธรรมในองค์การ และในกลุ่มสังคม
3. การลดความแตกแยกเนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรอง
4. โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ
5. ชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของบุคคล

Huse (1985: 238) กล่าวถึง องค์ประกอบหรือกลุ่มแนวคิดพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งคล้ายคลึงกัน แม้จะมาจากแหล่งที่แตกต่างกัน เช่น นักวิชาการทางทหาร และการบริหารทั่วไป ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง รายได้ ผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม และเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อสุขภาพ ความไม่เสี่ยงอันตราย ความสะดวกสบายในการทำงาน ความผาสุกทางกายและใจ และบริการทางสุขภาพทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพที่องค์การจัดหาให้
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้และพัฒนา ความรู้และทักษะ และผลงานที่แสดงถึงความเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและสำคัญ
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า (Growth and security) หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายจะคงไว้และพัฒนาขีดความสามารถโดยความรู้ และทักษะนั้นสามารถใช้ในการทำงานในอนาคตได้ มีโอกาสเพิ่มศักยภาพและความก้าวหน้าในอาชีพหรือในองค์การ ซึ่งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สังคมและสมาชิกครอบครัว

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสปฏิบัติสัมพันธ์กับผู้อื่น มีอิสรภาพ ปราศจากอคติ มีความรู้สึกร่วมกันจริงใจระหว่างบุคคล สังคม มีโอกาสของความเสมอภาค ปราศจากการแบ่งแยกชนชั้น มีโอกาสเลื่อนขั้นโดยขึ้นอยู่กับผลงาน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการปกป้องสิทธิ มีวัฒนธรรมองค์การที่เคารพในสิทธิส่วนบุคคล การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในการให้รางวัลอย่างเสมอภาคและเหมาะสม สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา

7. เวลาทั้งหมดของชีวิต (The total life space) หมายถึง มีความสมดุลของช่วงชีวิตทั้งหมด ระหว่างช่วงเวลาทำงานและช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากงาน ไม่มีภาวะซึมเศร้าจากงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง การรับรู้ว่าการปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านผลผลิตหรือบริการ การกำจัดของเสีย การจ้างงานเทคนิค การตลาด องค์การที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกลดคุณค่าในงานและอาชีพของตน

Kast and Rosenzweig (1985: 653) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ 7 ประการ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (Dignity and respect)
2. มีการควบคุมตนเองหรือมีอิสระในการทำงาน (Self control or autonomy)
3. การได้รับการยอมรับ (Recognition)
4. การได้รับรางวัล (Reward)
5. โอกาสในการเรียนรู้และการพัฒนา (Opportunity to develop)
6. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ (Source of pride)
7. ความมั่นคงในงาน (Job security)

Arnold (1986: 491) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีลักษณะดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security)
2. รายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable pay and rewards)
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน (Justice in the workplace)

4. ไม่มีระบบชนชั้นและการบีบบังคับ (Relief from bureaucratic and supervisory coercion)
5. งานที่มีความหมายและน่าสนใจ (Meaningful and interesting work)
6. มีความหลากหลายของกิจกรรมและการมอบหมายงาน (Variety of activities and assignments)
7. งานมีความท้าทาย (Challenge)
8. มีอิสระในการควบคุมตนเอง งาน สถานที่ทำงาน (Control over self work, workplace)
9. มีการตัดสินใจหรือรับผิดชอบด้วยตนเอง (Own area of decision making or responsibility)
10. มีโอกาสเรียนรู้และเติบโต (Learning and growth opportunities)
11. ได้รับข้อมูลย้อนกลับ รู้เกี่ยวกับผลของงาน (Feedback, knowledge of results)
12. มีอำนาจในงาน (Work authority) อำนาจในการทำงานให้สำเร็จตามความรับผิดชอบของบุคคล
13. ได้รับการยอมรับ (Recognition for contributions) ด้านผลตอบแทนทางเศรษฐกิจสังคม จิตใจ สถานภาพและความก้าวหน้า
14. มีการสนับสนุนทางสังคม (Social support) มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจและเห็นอกเห็นใจกัน
15. มีอนาคตที่ดำเนินต่อไปและความก้าวหน้าทางอาชีพ (Future that are viable)
16. สามารถเชื่อมโยงงานและความสำเร็จกับชีวิตนอกสถานที่ทำงาน (Ability to relate one's work and accomplishments to life outside the workplace)
17. มีทางเลือกตามความชอบ ความสนใจและความคาดหวังของแต่ละคน (Options or choices to suit the individual's preferences, interests and expectations)

Cascio (1989: 22-27) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานในสหรัฐอเมริกา ประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทน
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง

3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. การเลือกเวลาในการปฏิบัติงาน
5. การลดความเครียดในการทำงาน
6. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน
7. การปกครองแบบประชาธิปไตย
8. การแบ่งปันผลกำไร
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
10. โครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานในหนึ่งสัปดาห์ทำงาน 4 วัน

Werther and Davis (1989: 446) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย

1. การมีสายการบังคับบัญชาที่ดี (Good supervision)
2. มีสภาพการทำงานที่ดี (Good work condition)
3. มีสวัสดิการต่าง ๆ และรายได้ที่ดี (Good pay and benefits)
4. เป็นงานที่น่าสนใจ ทำหายและมีรางวัลตอบแทน (Interestion challenging and rewarding job)

Schermerhorn (1999: 10) การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย

1. รายได้ที่ยุติธรรม (Fair pay)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safe working conditions)
3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ ๆ (Opportunities to learn and use new skills)
4. การเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพ (Room to grow and progress in a career)
5. การพิทักษ์สิทธิส่วนบุคคล (Protection of individual rights)
6. ความภาคภูมิใจในงานและองค์กร (Pride in the work itself and in the organization)

เสนาะ ดิยาวี (2544: 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีลักษณะ ดังนี้

1. การได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับงานที่ทำ
2. การทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและมีความปลอดภัย

3. ได้รับความรู้ใหม่ ๆ และเกิดทักษะใหม่ ๆ จากงานที่ทำ
4. มีโอกาสก้าวหน้าในงานและมีความเติบโตในอาชีพนั้น
5. งานที่ทำไม่ไปละเมิดสิทธิส่วนตัว
6. องค์กรหรือสถานที่ทำงานเป็นสังคมของคน ที่ทำงานนั้นด้วย
7. มีความรัก มีความภูมิใจในงานและองค์กรที่คนนั้นทำงานอยู่

2.1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

พยาบาลประจำการซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ เป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาลโดยตรงให้แก่ผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง โดยต้องทำกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การสังเกต การดูแล การให้คำปรึกษาแนะนำ การสอน การนิเทศงาน ฯลฯ ในโรงพยาบาลทั่วไปขนาดใหญ่พยาบาลต้องให้การดูแลผู้ป่วยตั้งแต่ประเภทที่ความรุนแรงน้อย จนถึงประเภทที่มีภาวะแทรกซ้อน โดยใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะเฉพาะในการแก้ปัญหาให้แก่ผู้ป่วยทุกประเภทตามความเหมาะสม เพื่อให้การบริการพยาบาลมีคุณภาพ และจากการที่โรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีขอบเขตความสามารถสูง ในด้านการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่มีปัญหาเกี่ยวกับโรคที่รุนแรงซับซ้อน ด้วยเทคโนโลยีทันสมัย และยังรับการรักษาผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนซึ่งส่งต่อจากศูนย์สุขภาพชุมชน รองรับการส่งต่อผู้ป่วยจากโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลใกล้เคียง และผู้ป่วยต่างจังหวัด ซึ่งโรงพยาบาลกรุงเทพ ฯ ไม่สามารถรับไว้ดูแลได้ ส่งผลต่อภาระงานของพยาบาลประจำการในการให้บริการผู้ป่วยจำนวนมาก ในขณะที่ยังต้องคงไว้ซึ่งคุณภาพของการบริการพยาบาลและความปลอดภัยแก่ผู้รับบริการ ในสภาพการทำงานที่หนักและต้องพบกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จะทำให้เกิดความท้อแท้ใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่มีความสุข ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการและคุณภาพการบริการพยาบาลได้ ดังนั้นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างมีความสุข และส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงเป็นสิ่งที่ควรคำนึงถึง

2.1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดร.ณศรี ลิขิตศารัง (2541: 66-68) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .38$)

ไพฑูรย์ สอนทน (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน และความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน และพบว่าเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ยกเว้นตำแหน่ง มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฑาทิ กลิ่นเฟื่อง (2543: 121) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง อายุ ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการ ลักษณะ งานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง

ศิริกุล จันทุม (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติ ต่อวิชาชีพการพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาล ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพการสมรสแต่งงานและอยู่ด้วยกัน การมีรายได้เหลือเก็บออม เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลและการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545: บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ พบว่าการมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ อยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.5

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546: บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตำแหน่ง ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ที่

แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$, $r = 0.69$)

โดยสรุปจะเห็นได้ว่ายังมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยเฉพาะพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลทั่วไป ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับใหญ่่น้อยมาก จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อันจะส่งผลให้คุณภาพบริการดีและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตลอดจนสุขภาพอนามัยของผู้รับบริการ

ในการทบทวนครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ วอลตัน (Walton) เป็นผู้ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะของบุคคลตลอดจนสิ่งแวดล้อมจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า คุณลักษณะงาน ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

การพัฒนางานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกแบบงานนั้น มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานที่พัฒนาขึ้นมาโดย Herzberg โดยปัจจัยจูงใจจะเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง ส่วนปัจจัยค้ำจุนเป็น部分ที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานโดยตรง แต่ถึงแม้ว่าทฤษฎีของ Herzberg จะมีคุณค่าต่อการสร้างความสนใจในคุณลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานก็ตาม จากเหตุผลดังกล่าวมีผู้วิจัยหลาย ๆ ท่านได้คิดทฤษฎีลักษณะงานเพื่อวิเคราะห์งาน และแนวทางที่จะนำผลที่ได้จากการวินิจฉัยมาดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่เหมาะสม ในการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานเสนอประเด็นเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามแนวเหตุผลเกี่ยวกับความสัมพันธ์และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะงานโดยพิจารณารายละเอียดของงานที่มีการออกแบบงาน (Job design) โดยวิธีเพิ่มคุณค่าของงานเพื่อให้ผู้ทำงานเกิดความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่ง Schermerhorn (1996: 115) กล่าวว่า การออกแบบงานในลักษณะเช่นนี้จะเป็นการออกแบบงานที่ยากที่สุดคุณลักษณะงานที่ดี จะเป็นเสมือนแรงจูงใจภายใน (Internal motivation) ในการทำงานของบุคคลซึ่งทำให้เขารู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีจะเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง และถ้าหากผลงานไม่ดีบุคคลก็จะพยายามมากขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงผลงานที่ไม่พึงพอใจ เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากคุณภาพที่ดี (Hackman and Oldham, 1980: 76-84)

จากการศึกษาพบว่า ผลของงานที่มีประสิทธิผลเกิดขึ้นจากคุณลักษณะดังนี้

1. Job enlargement คือ การขยายหรือเพิ่มขอบเขตงาน (Job scope) ในแนวระนาบ (Horizontal) ซึ่งก็คือการเพิ่มจำนวนงานที่พนักงานต้องรับผิดชอบ ทำให้พนักงานมีงานมากขึ้นและต้องมีความรู้ในงานที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้นด้วย โดยความลึกของงาน (Job depth) ยังเท่าเดิม

2. Job enrichment คือ การออกแบบงานให้เพิ่มขึ้นในทางตั้ง (Vertical) โดยการเพิ่มความลึกของงาน (Job depth) หรือเพิ่มความรับผิดชอบให้งานนั้นสำเร็จทั้งกระบวนการ เช่น จาก การวางแผน (Planning) จนถึงการควบคุม (Controlling) โดยปริมาณหรือ จำนวนงาน (Job scope) ยังเท่าเดิม

3. คุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model: JCM) คือ กรอบหรือแนวทางที่ใช้สำหรับวิเคราะห์และออกแบบงาน โดยระบุลักษณะพื้นฐาน 5 ประการของงาน ได้แก่

ความหลากหลายของงาน (Skill variety) ระดับทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานนั้น งานบางอย่างใช้ผู้ปฏิบัติมีทักษะอย่างเดียว แต่บางอย่างต้องใช้ผู้มีทักษะหลากหลายร่วมกัน

ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) งานบางอย่างต้องการให้ทำแค่บางส่วน แต่บางอย่างต้องการให้เสร็จมากส่วน หรือบางอย่างต้องการให้เสร็จสมบูรณ์เลย

ความสำคัญของงาน (Tasks significance) ระดับมากน้อยของผลกระทบของงานนั้น ที่จะมีต่อชีวิตผู้คนและต่องานอื่น ๆ

ความเป็นอิสระของงาน (Autonomy) ระดับความมีอิสระและการใช้ดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติงานนั้นมากหรือน้อย

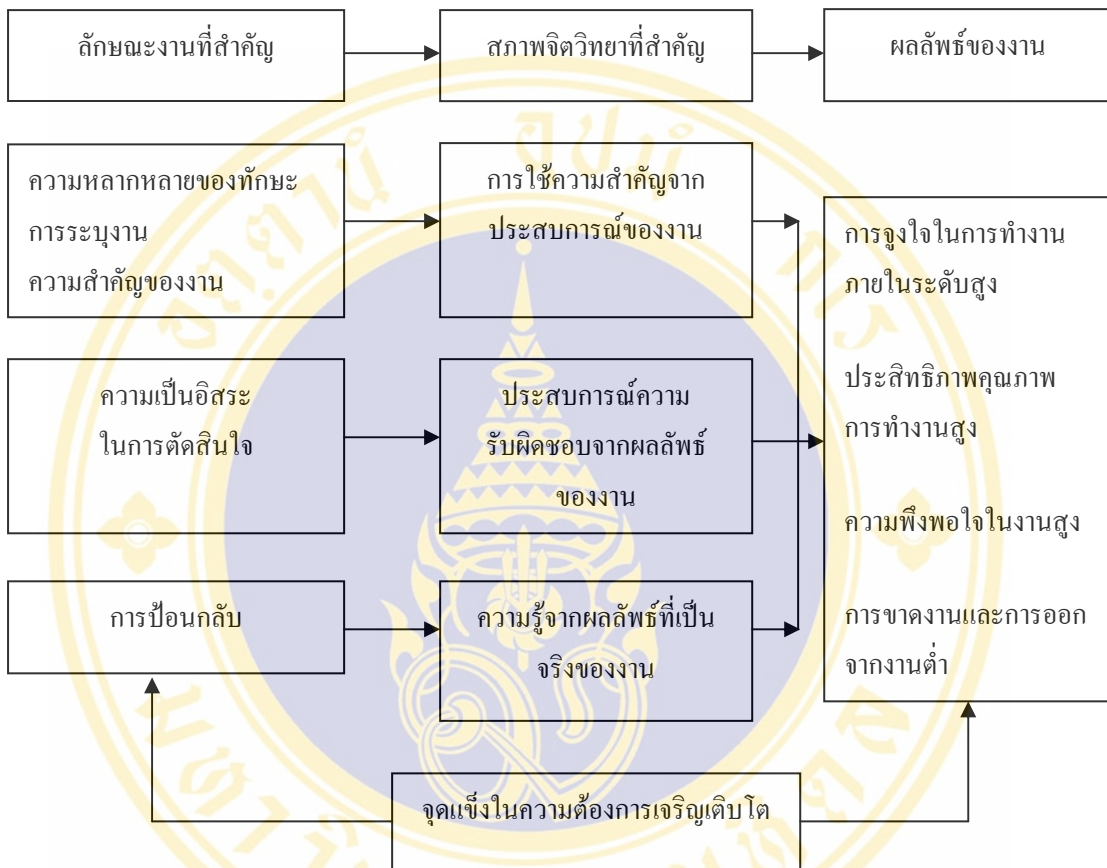
การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (Feedback) ระดับของข้อมูลย้อนกลับ คือ ข้อมูลเกี่ยวกับผลสำเร็จของงานหรือความมีประสิทธิภาพมากน้อยของงาน ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสทราบมากน้อยเพียงใด

Hackman and Oldham (1980) ได้เสนอแนวคิดว่าคุณลักษณะของงาน ซึ่งเป็นหนึ่ง 3 ปัจจัย มีผลต่อบุคคลก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน คือ

1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการมีความหมาย เป็นสิ่งมีคุณค่าและความสำคัญ (Experienced meaningfulness of the work)

2. ความรู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน (Experienced responsibility)

3. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ โดยบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่าผลการกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ (Knowledge of results)



แผนภูมิที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของงาน สถานภาพทางจิตวิทยา และผลลัพธ์ของงาน

ที่มา: J. Richard Hackman and Greg R. Oldman, Work Redesign. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company, 1980: 90.

เมื่อใดที่สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological states) ทั้ง 3 นี้เกิดขึ้นกับบุคคล จะก่อให้เกิดผลดังนี้ คือ

1. แรงจูงใจภายในในการทำงานสูง (High internal work motivation)
2. การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพสูง (High quality work performance)
3. ความพึงพอใจในการทำงานสูง (High satisfaction with the work)
4. การขาดงานและการออกจากงานต่ำ (Low absenteeism and turnover)

ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะจิตนี้ขาดไป สภาวะรับการสนใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด

Werther and Davis (1982) ได้กล่าวถึงลักษณะงานนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยด้านองค์การ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานว่าประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างลักษณะงานที่ดี เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้บุคคลในองค์การเกิดความสบายใจ มีความสนุก และมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้เกิดความไว้วางใจในองค์การ มีความเสียสละและเต็มใจทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

คุณลักษณะงานจึงหมายถึง งานที่น่าสนใจ ทำท้าทายความสามารถในการปฏิบัติ สามารถคิดและตัดสินใจในการปฏิบัติด้วยตนเอง และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในที่ทำงาน คุณลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กัน โดยทั้งสองสิ่งนี้ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เพราะลักษณะงานที่ดีจะส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขลดอัตราการขาดงาน ลาป่วย ลดลง ดังนั้นคุณลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบุคคล ซึ่งผู้วิจัยคาดว่าคุณลักษณะงานน่าจะมี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิด Hackman and Oldham ที่พบว่าลักษณะงานที่ดีเป็นแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคล ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอยากทำงาน และผลงานที่ดีก็จะเป็นรางวัลให้กับตน มาประยุกต์ใช้เพราะทฤษฎีคุณลักษณะงาน Job Characteristics Model ของแฮคแมนและโอลแฮม จะอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับผลต่อบุคคลและการทำงาน รวมทั้งความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพของการทำงานที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตในที่ทำงาน

ดังนั้นถ้าบุคคลรับรู้ว่าองค์การมีการออกแบบลักษณะงานที่น่าสนใจ ลักษณะงานมีความหมายและท้าทาย ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมาคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง Herzberg, Mausner and Synderman (1993) ได้กล่าวว่าคุณลักษณะงานเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดยคุณลักษณะของงานหมายถึงงานที่น่าสนใจ งานที่ทำท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน

Hackman and Lawler (1971) ได้ศึกษาความแตกต่างระหว่างความเข้มของความต้องการสำหรับความพึงพอใจในความต้องการระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีความต้องการในระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย และความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงก็ควรที่จะเป็นเสมือนแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Sheppard and Herrick (1972) กล่าวถึงการสำรวจของมหาวิทยาลัยมิชิแกนเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน พบว่าสิ่งที่สำคัญที่สุดขององค์ประกอบของงานคือ ความน่าสนใจของคุณลักษณะงาน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุดคือ การได้รับโอกาสทำสิ่งที่ตนเองทำดีที่สุด และความน่าสนใจในงาน

วรลักษณ์ มุกต์มณี (2544: 71- 82) ศึกษาลักษณะงานที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่าลักษณะงานที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ที่ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมีจำนวน 80 ลักษณะงาน จำแนกได้ 6 ด้าน ประกอบด้วย ความมีทักษะที่หลากหลาย ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความมีเอกสิทธิ์ในการทำงาน ด้านผลสะท้อนกลับของงานจากตัวงาน/ผู้รับผลงาน/ผู้ร่วมงาน และด้านผลสะท้อนกลับของงานที่เกิดกับผู้ปฏิบัติ

ลดาวลัย ราชธนบริบาล (2544: 79-92) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความหลากหลายของทักษะ ความมีอิสระในการปฏิบัติงานผลย้อนกลับของงาน การทำงานเป็นทีม ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ภาระงานที่มีผลต่อจิตใจ และความกดดันเกี่ยวกับงานด้านเวลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ และลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภาวดี ประกมวงค์ (2546: 75- 80) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การ ลักษณะงาน กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ พบว่าความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยองค์การและลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ศุภนิจ ธรรมวงศ์ (2548: 76-85) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขต

ภาคเหนือ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน

จากหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่กองการพยาบาลได้กำหนดไว้ นั้น จะเห็นได้ว่าในหน้าที่มีรับผิดชอบมากมายซึ่งในความเป็นจริงนั้นยังมียงานที่ได้รับมอบหมายนอกเหนือเพิ่มเติมอีกและกิจกรรมพิเศษอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ เพื่อสอดคล้องกับนโยบายปัจจุบัน เช่น การบริการสุขภาพปฐมภูมิ การดำเนินการเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินและรับรองคุณภาพจากองค์กรภายนอก โดยสิ่งต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานล้วนมีผลต่อความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการประสพผลสำเร็จในองค์กร ผลงานของผู้ปฏิบัติงานที่ทำด้วยความพึงพอใจย่อมได้ผลดีกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ทำโดยไม่พึงพอใจในงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจในงาน และมีความรับผิดชอบในการทำงานมากกว่าผู้ปฏิบัติงานที่ไม่พึงพอใจงาน ช่วยลดการขาดงาน ลางานการมาสาย (Lawer, 1983)

2.3.1 ความหมายของ แรงจูงใจในงาน (Motive)

การจูงใจมาจากภาษาละติน คำว่า Movere หมายถึง การเคลื่อน การหมุน การผลักดันจากภายใน อำนาจการผลักดันจากภายในเช่นนี้ เรียกว่า แรงจูงใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดความต้องการ และเกิดการกระทำออกมา แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์เกิดจากแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นที่ทำให้เกิดความต้องการ และเกิดการกระทำออกมา แรงจูงใจจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยตรง (ไพสิน พ่อนใส, 2536: 206) มีผู้ให้ความหมายแรงจูงใจได้หลายท่านดังนี้

McGregor (1966: 50) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นผลมาจากแรง หรืออิทธิพลของบุคคลอื่นที่ร่วมงานด้วยกัน ซึ่งแสดงออกโดยการกระทำได้แก่ จากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

นิภา แก้วศรีงาม (2530: 105) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะการณ์ เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้จูงใจกำหนด

สมยศ นาวิการ (2544: 359-361) กล่าวว่า แรงจูงใจในงานนั้นเป็นความรู้สึกที่ดี โดยส่วนรวมของคนที่มีต่องาน ซึ่งเมื่อพูดถึงคนมีแรงจูงใจในงานสูงนั้น มักหมายความว่าคนชอบให้คุณค่าต่องานของตน

เสนาะ ดิเียว (2544: 228) กล่าวว่า แรงจูงใจในงานหมายถึง ระดับความรู้สึกที่เกิดขึ้นของผู้ปฏิบัติงานในทางบวกหรือในทางลบต่องาน

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2530: 10) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความจำเป็นความต้องการ แรงขับหรือ แรงกระตุ้น อันเกิดขึ้นภายในบุคคล แรงจูงใจนี้จะถูกผลักดันไปสู่จุดมุ่งหมาย ซึ่งอาจจะเป็นไปอย่างรอบคอบหรือไม่รอบคอบก็ได้

Stephen P. Robbins, Mary Coulter (1999) กล่าวว่า แรงจูงใจคือกระบวนการที่ความพยายามของบุคคลได้รับการกระตุ้นขึ้นและรักษาให้คงอยู่จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย

Koontz & Weihrich (1993: 235) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับหรือแรงกระตุ้นให้มนุษย์กระทำหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนต้องการ

เทพพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ (2540: 98) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นภาวะของความพึงพอใจ หรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวก ที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคน ๆ หนึ่งอย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของคน ๆ หนึ่งนั้นจะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลนั้นได้รับความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจอันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใด ถ้าสิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำ กับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับก็จะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและไม่พอใจได้

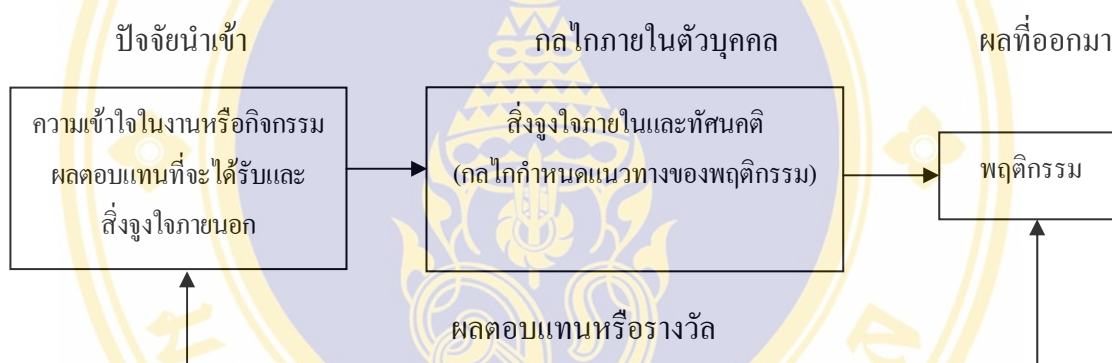
แรงจูงใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในงานทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลต่อผู้มารับบริการและต่อองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับการจูงใจได้มีการพัฒนาจนกลายมาเป็นทฤษฎีที่สำคัญในการบริหารงานบุคคล

จากที่ได้กล่าวมาเห็นว่าการจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งพวงเพ็ญ ชูณหปราง (2544: 9-15) ยังได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารองค์กร เพราะเป็นการตอบสนองความต้องการที่เป็นไปตามความต้องการเฉพาะบุคคลจะทำให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจในการทำงาน อุทิศตน ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และเพิ่มผลผลิต ที่มีคุณภาพให้กับองค์กร

2.3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในงาน

จุดเริ่มต้นของกระบวนการจูงใจคือ ความต้องการ เมื่อมนุษย์มีความต้องการก็จะเกิดแรงจูงใจ ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น ดังนั้นพฤติกรรมของมนุษย์จึงถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจ (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2542: 57-58)

ระบบเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคคลมีความซับซ้อนเกี่ยวพันกัน บุคคลอาจมีสิ่งจูงใจหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์กันหรือขัดแย้งกัน ระบบการจูงใจมีหน้าที่กำหนดแนวทางของพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแนวทางนั้นอาจอยู่ในรูปของค่านิยม ความรู้สึก อุปนิสัย สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ รวมกันเป็นทัศนคติและโครงสร้างทางความนึกคิดซึ่งระบบเกี่ยวกับการจูงใจของบุคคลแสดงได้ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 ระบบการจูงใจของตัวบุคคล

ที่มา: ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2548). พฤติกรรมบุคคลภายในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมช่างจำกัด. หน้า 110.

จากแผนภาพที่ 3 จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมมักเป็นผลโดยตรงมาจากความเข้าใจในงานหรือกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงรางวัล หรือผลประโยชน์ที่อาจได้รับ หรือแรงจูงใจที่อยากให้เกิดความสำเร็จในงานบางอย่าง และรวมถึงสภาวะของแรงจูงใจในปัจจุบัน และทัศนคติของแต่ละบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่าง (ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, 2548: 110) มีการศึกษาพบว่าโดยปกติบุคคลจะใช้ความสามารถในการทำงานเพียง 20-30% แต่เมื่อได้รับการจูงใจจะทำให้จะทำได้ใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นถึง 80-90% (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์, 2530: 4) การจูงใจที่เหมาะสมจะทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจทำงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแต่การจูงใจโดยไม่มีขอบเขตย่อมจะก่อให้เกิดผลเสียหากองค์กรได้ การจูงใจในความหมายที่ถูก จึงควรเป็นการจูงใจจากหน้าที่งานโดยตรงเท่านั้น (ธงชัย สันติวงษ์, 2539: 409)

2.3.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Dossett (1988: 179) กล่าวว่าทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจนั้น โดยทั่วไปจะมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน 3 ประการคือ จะพิจารณาว่า

1. อะไรคือแรงกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม
2. พฤติกรรมใดของบุคคลที่ทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์
3. ทำอย่างไรพฤติกรรมเหล่านั้นจะคงอยู่เรื่อย

ทฤษฎีแรงจูงใจ จำแนกได้เป็น 2 ประเภท คือ ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นกระบวนการ (Process Theories) และทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นด้านเนื้อหา (Content Theories)

1. ทฤษฎีแรงจูงใจที่เน้นด้านกระบวนการ จุดมุ่งอยู่ที่บุคคลถูกจูงใจด้วยเป้าหมายอะไรและอย่างไร บุคคลจะถูกกระตุ้นให้มีพฤติกรรม ที่เพิ่มความพยายามในการทำงานมากขึ้น ตลอดจนการกำกับแนวทางของพฤติกรรมให้ไปสู่เป้าหมาย เช่น ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom)

2. ทฤษฎีเชิงเนื้อหา (Content theories) อธิบายถึงความพึงพอใจในงาน โดยเน้นถึงความเข้าใจสิ่งที่อยู่ภายในบุคคลที่เป็นสาเหตุทำให้บุคคลปฏิบัติแนวทางบางอย่างเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ตอบสนองความต้องการของทฤษฎีเชิงเนื้อหาพื้นฐานที่มีความสำคัญ คือ ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้นของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีความต้องการของ Alderfer และ ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg เป็นแนวทางในการศึกษาดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two factor theory)

เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการจูงใจ ที่พัฒนามาจากแนวคิดในเรื่องของความ ต้องการของ Maslow (1954) โดย Herzberg et al. (1959) เป็นผู้เสนอทฤษฎีสองปัจจัยซึ่งเป็นผลสรุปจากการศึกษาว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ในปี ค.ศ. 1950 Herzberg และคณะ (Herzberg, et.al., 1959: 40-51) ได้สร้างทฤษฎีขึ้นมาจากการศึกษาของเขาและคณะ โดยการสำรวจทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกรและนักบัญชีจำนวน 200 คน ในโรงงานเขตเมืองพิทส์เบิร์ก รัฐเพนซิลวาเนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาสาเหตุของความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน และพิสูจน์ทฤษฎีของ Herzberg ที่ว่ามนุษย์มีความปรารถนา 2 ประการ คือ

1. ความปรารถนาที่จะจัดทุกข์ทางร่างกาย เช่น ความหิว ความเหนื่อยทางสุขภาพ และภัยจากสภาพแวดล้อม เป็นต้น

2. ความปรารถนาความสุขทางใจ เช่น การได้รับความสำเร็จในการทำงาน การเป็นที่ยอมรับของสังคม และความก้าวหน้าในชีวิต เป็นต้น

จากการศึกษาพบว่า ความต้องการในการทำงานของบุคคลจำแนกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ได้แก่

ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลของบุคคล

การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการนับถือ ไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา บุคคลในหน่วยงาน หรือบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย อย่างไรก็ตามการได้รับการเลื่อนขั้น ตำแหน่ง หรือได้รับเงินเพิ่ม ก็จัดว่าอยู่ในลักษณะการยอมรับนับถือเช่นกัน แต่เป็นการยอมรับนับถือในระดับรองลงไป (Recognition second level)

ลักษณะงาน (The work itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะของงาน เช่น งานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ งานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ง่ายหรือยากเกินไป เป็นต้น

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น เมื่อบุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ จะช่วยทำให้เขาเกิดความรู้สึกผูกพัน มีอิสระในการทำงาน โดยปราศจากการตรวจสอบหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสมารถจะก้าวหน้าต่อไปในองค์กร เปลี่ยนสถานะหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นจากการที่มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยจำวน/ปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยการบำรุงรักษา (Hygiene factors/Maintenance factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่ให้นุคลากรในองค์กรเกิดความไม่พึงพอใจ

หรือไม่มีความสุขในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงานเช่น รายได้ประจำ เงินบำเหน็จ เงินล่วงเวลา สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้มาจากการปฏิบัติงานที่มีความเพียงพอ และได้รับเงินเดือน ค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้นตามความคาดหวัง เงินเป็นปัจจัยเบื้องต้นสำหรับสร้างแรงจูงใจ เพราะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์

นโยบายและการบริหารงาน (Policy and administration) หมายถึง องค์ประกอบของการจัดลำดับเหตุการณ์ต่างๆ ของการทำงาน การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงกฎระเบียบขององค์กรที่ต้องกำหนดไว้อย่างชัดเจน ที่แสดงให้เห็นนโยบายทั้งหมดในหน่วยงาน ตลอดจนความสามารถในการบริหารงานให้สอดคล้องกับนโยบาย

การนิเทศงานหรือลักษณะและวิธีการบังคับบัญชา (Supervision-technical) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานและการบริหารงาน ความเป็นผู้บังคับบัญชาของผู้บริหารที่มีความสามารถและความยุติธรรมมีส่วนในการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานได้

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน (Interpersonal relation) หมายถึง การมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการติดต่อไม่ว่าจะเป็นปฏิกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงความสามารถในการทำงานร่วมกัน

สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในที่ทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโง่งการทำงาน เป็นต้น รวมถึง ลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่นอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ เป็นต้น

ชีวิตส่วนตัว (Factor in personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น สถานการณ์ของบุคคลที่ทำให้มีความสุขในช่วงเวลาที่ทำงาน ทำให้นุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องานของเขา แต่ถ้าถูกโยกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกว่างานที่ตนทำอยู่มีความมั่นคงทั้งในตำแหน่งหน้าที่และความมั่นคงขององค์กร

สถานภาพในสังคม (Status) หมายถึง องค์ประกอบ หรือ ลักษณะที่เป็นผลมาจากตำแหน่งงาน และเป็นสถานภาพของบุคคลในสายตาผู้อื่นหรือเป็นการรับรู้จากบุคคลอื่น โดยเป็นอาชีพที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่งภายในหน่วยงานหรือองค์การแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถรับความก้าวหน้าในทักษะหรือวิชาชีพของเขา

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation-subordinates) หมายถึง การพบปะสนทนาและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

สัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relation-subordinate) หมายถึง การพบปะสนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้จากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะ ความเชื่อถือไว้วางใจ ผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

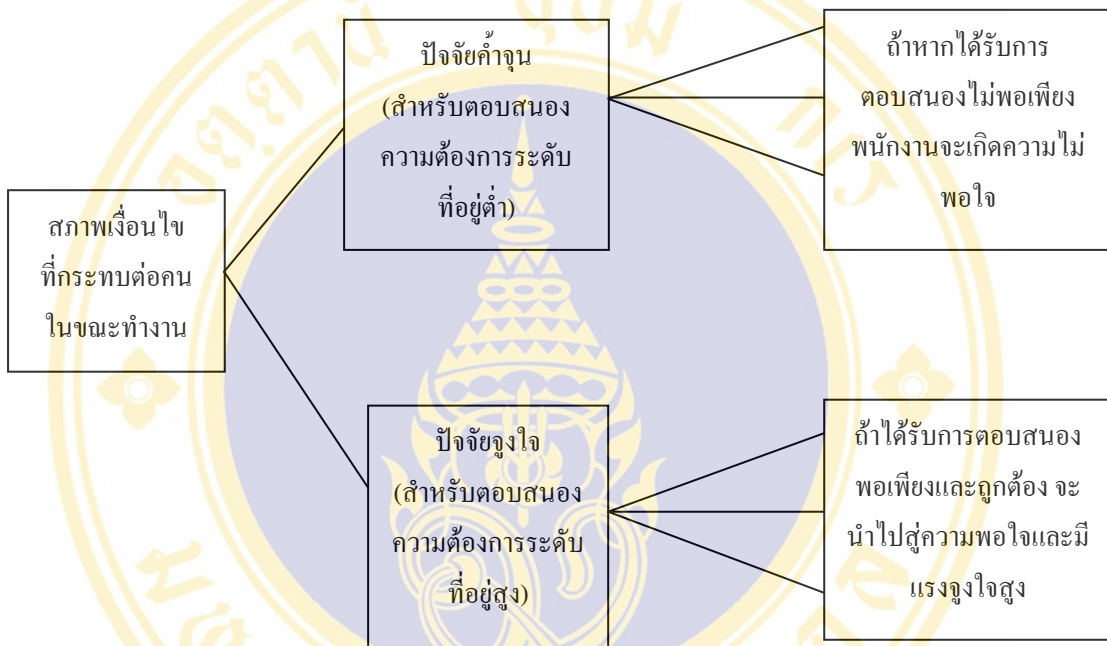
ในกลุ่มแรก Herzberg เรียกว่า สิ่งที่ทำให้ความพอใจ หรือปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำ (Job Content) เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยดังกล่าวทำให้บุคคลเกิดความชื่นชอบยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติงาน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

กลุ่มที่สอง Herzberg เรียกว่า สิ่งที่ไม่ให้ความพอใจ หรือปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน (Job context) เช่น นโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น หรือไม่ได้ทำให้คนพอใจ แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันคนผละจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี เกิดความไม่พอใจในงาน (Herzberg, 1959: 98)

ทฤษฎีของ Herzberg ช่วยให้เข้าใจว่าแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคลส่วน ปัจจัยค้ำจุนจะสามารถจัดความไม่พอใจต่าง ๆ แต่ไม่สามารถใช้แรงจูงใจได้ ดังนั้นกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงต้องมีการจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่มคือ ปัจจัยค้ำจุนที่ใช้บำรุงจิตใจ และปัจจัยที่ใช้จูงใจทั้งสองอย่างพร้อมกัน

การแก้ปัญหาเรื่องแรงจูงใจนี้ Herzberg ได้พัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (Job enrichment) ให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้ตัวของงานมีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้

เพิ่มมากขึ้น ซึ่งต่างกับการขยายขอบเขตและขนาดของงานในทางราบ (Job enlargement) ที่ลักษณะเนื้อหาและค่าของงานยังคงเดิม ในการออกแบบงานใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้ จะทำให้งานต่าง ๆ ความหมายมากขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ มีความรับผิดชอบสูงขึ้นก้าวหน้ามากขึ้น และการส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้มากขึ้น ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเพิ่มขึ้นเป็นอันมาก (Herzberg, 1968: 3-11)



แผนภูมิที่ 4 กลไกของทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

ที่มา: Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. New York: John Willey and Sons. p. 44-45.

แม้ปัจจัยค่าจูนจะไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานมากขึ้น แต่เป็นสิ่งที่จะละเลยไม่ได้ เพราะปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจมีส่วนเกี่ยวพันกันอยู่ กล่าวคือหากปัจจัยค่าจูนได้รับการตอบสนองให้ดีในระดับหนึ่งแล้ว การจูงใจด้วยปัจจัยจูงใจจะเป็นได้ง่ายขึ้น (Herzberg, et al., 1959: 115) และในการปฏิบัติการพยาบาล ผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่มักประสบปัญหาสิ่งแวดล้อม ที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เช่น สภาพการทำงานที่หนักเกินไป รายได้ไม่เพียงพอแก่การครองชีพ ถ้าผู้บริหารจะจูงใจให้พยาบาลปฏิบัติงานด้วยความพอใจ ควรปรับปรุงปัจจัยค่าจูนให้เพียงพอเสียก่อน แล้วจึงจูงใจด้วยปัจจัยจูงใจ ทฤษฎีการจูงใจ-ค่าจูนของ Herzberg เหมาะในการนำมาใช้กับกลุ่มคนระดับวิชาชีพที่มีความรู้เพราะถือว่าบุคคลเหล่านี้ได้รับการตอบสนองความต้องการพื้นฐาน หรือปัจจัยค่าจูนมาบ้างแล้วตามสมควร ทำให้มีศักยภาพที่จะจูงใจโดยปัจจัยจูงใจได้

2.3.4 แรงงูใจในงานของพยาบาลประจำการ

แนวคิดที่มีความเฉพาะกับองค์การพยาบาล และองค์การสุขภาพนั้นพบว่ามีผู้ที่ศึกษา และเผยแพร่ไว้ดังต่อไปนี้

Slavitt, stamps, Piedmonte, and Haase (1978: 114-120) สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานของกลุ่มวิชาชีพด้านการบริหารสุขภาพว่า ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ

1. ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นเงินและประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน
2. ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง ปริมาณงานที่สามารถปฏิบัติได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องขึ้นกับใครและโดยความคิดริเริ่มของตนเอง อย่างอิสระ ซึ่งหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ทำและได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ
3. การกำหนดภาระหน้าที่ (Task requirement) หมายถึง ประเภทของงานและลักษณะงาน รวมทั้งความยากง่ายของงานที่พยาบาลต้องปฏิบัติในหน้าที่ประจำวัน
4. นโยบายขององค์กร (Organization policies) หมายถึง นโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานทั้งที่โรงพยาบาลและฝ่ายบริหารการพยาบาลใช้อยู่ และจะดำเนินต่อไป
5. การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) หมายถึง การมีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับผู้ร่วมงาน ทั้งในและนอกวิชาชีพในระหว่างเวลาปฏิบัติงานเช่นการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างแพทย์พยาบาล
6. สถานภาพของวิชาชีพ (Professional status) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับความสำคัญของวิชาชีพทั้งโดยตนเองและการมองจากผู้อื่น รวมทั้งการเห็นคุณค่าประโยชน์ของงาน

2.3.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงูใจในงาน

สุวรรณา ถิละเศรษฐกุล (2542: บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ บางแค พบว่าเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

อรุณศรี ต้นดิวรารณ (2543: บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงงูใจ และพฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี คุณลักษณะส่วน

บุคคล ด้านอายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้า ฐานะเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์ทางบวก ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้างสามารถอธิบายพฤติกรรมการบริหารงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 35.74

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดของ Herzberg เนื่องจากที่ผ่านมามีพบว่าปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานโดยเฉพาะปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้างเพราะคนจะทำงานด้วยความเต็มใจนั้น ต้องมีสิ่งจูงใจหรือสามารถตอบสนองต่อความต้องการของเขาได้

จากการศึกษางาน วิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าแรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.4 บทบาทความรับผิดชอบโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า เป็นโรงพยาบาลทั่วไป ที่มีจำนวนเตียง 416 เตียงตั้งอยู่ในเขตจังหวัดนนทบุรี ในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข มีการปรับปรุงระบบบริการ และงานวิชาการให้ทันสมัยก้าวหน้าอยู่เสมอ รับผิดชอบด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนทุกวัยและทุกกลุ่มอาชีพ ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการบริการและให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชนจังหวัดนนทบุรี และประชาชนจังหวัดใกล้เคียง ซึ่งทวีเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีเป้าหมายมุ่งมั่นสู่โรงพยาบาลตติยภูมิ ภายในปี พ.ศ. 2551

บทบาทความรับผิดชอบเป็นโรงพยาบาลมีขีดความสามารถรองจากโรงพยาบาลศูนย์ รับผิดชอบในการให้บริการแก่ประชาชนเขตเมืองและชนบทถัดจากโรงพยาบาลชุมชนซึ่ง ส่วนใหญ่จะตั้งอยู่ในตัวเมืองหรืออำเภอขนาดใหญ่ที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจ มีลักษณะการให้บริการแบบผสมผสาน คือให้บริการด้านการรักษาพยาบาล ด้านการป้องกันโรค ด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพในสัดส่วนที่เหมาะสมตามศักยภาพของโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ให้บริการทางด้านวิชาการและฝึกอบรมแก่บุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุขประเภทต่าง ๆ รวมทั้งงานด้านการศึกษาวิจัยทางเทคนิคและงานวิจัยบริการสาธารณสุข (กองโรงพยาบาลภูมิภาค, 2543) ขอบเขตความรับผิดชอบมีดังนี้

1. ให้บริการสาธารณสุขในระดับปฐมภูมิ (Primary Medical Care) ตติยภูมิ (Secondary Medical Care) และตติยภูมิ (Tertiary Care) ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งการให้การบริการแก่ผู้ป่วยที่ต้องการแพทย์ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง ซึ่งส่งต่อมาจากโรงพยาบาลชุมชนหรือโรงพยาบาลทั่วไปตาม

ขั้นตอนการส่งต่อผู้ป่วยเพื่อรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพและยังให้บริการสาธารณสุขมูลฐานในเขตเมืองและพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข

2. ให้การศึกษาฝึกอบรมบุคลากรสาธารณสุขในระดับต่ำกว่าและสูงกว่าปริญญาตรีภายในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนการให้บริการฝึกอบรมแก่ประชาชนให้มีความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย

3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยด้านสาธารณสุข เพื่อวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาและพัฒนางานสาธารณสุขของประเทศให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนทั้งชาติมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

4. ให้การสนับสนุนหน่วยงานสาธารณสุขในระดับรอง คือ ระดับอำเภอ ตำบล และระดับหมู่บ้าน

5. กลุ่มบริการจัดการ ประกอบด้วยงานที่เป็นส่วนช่วยสนับสนุนในงานของกลุ่มเทคนิค

การจัดแบ่งงานของโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มบริหารจัดการ ประกอบด้วยงานที่เป็นส่วนช่วยสนับสนุนในงานของกลุ่มเทคนิคเฉพาะทางและกลุ่มอื่น ๆ ดำเนินการตามเป้าหมาย

2. กลุ่มเทคนิคเฉพาะทาง ประกอบด้วยลักษณะงานที่ปฏิบัติในเชิงวิชาชีพหรือวิชาการเฉพาะทาง ที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติ หรือเป็นกลุ่มสายงานหลักตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน ได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และเจ้าหน้าที่เทคนิคเกี่ยวข้องกับการแพทย์และการสาธารณสุข เช่น งานในลักษณะเวชกรรมทั่วไป อายุรกรรม ศัลยกรรม พยาธิวิทยา รังสีวิทยา เป็นต้น

3. กลุ่มที่มีลักษณะผสมผสานระหว่างงานบริหารจัดการและงานเทคนิคเฉพาะทางและมีหน้าที่เป็นแกนกลางหรือตัวประสานงานและให้การสนับสนุนดำเนินงานของกลุ่มงานอื่น ๆ ให้ดำเนินไปตามเป้าหมาย เช่น ลักษณะงานของฝ่ายการพยาบาล ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายโภชนาการ และฝ่ายเวชกรรมสังคม เป็นต้น

การพยาบาลเป็นการปฏิบัติกิจกรรมในรูปของศิลปะและศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการโดยรอบด้าน เป็นบริการช่วยเหลือบุคคลเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของบุคคล ทั้งในภาวะสุขภาพอนามัยปกติและผิดปกติ ซึ่งรวมถึงการแก้ไขปัญหาสุขภาพขั้นพื้นฐานและแก้ปัญหาซับซ้อนเป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง โดยผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนปฏิบัติงาน คือ เวรเช้า เวรบ่ายและเวรดึก ด้วยความรับผิดชอบต่อการคงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดีเทียบเท่ากับการรักษาความเจ็บป่วย

โดยใช้ความรู้จากหลักการ วิธีการทางทฤษฎี รวมทั้งผลการวิจัยอย่างมีเหตุผล มีการวิเคราะห์ข้อมูล วางแผนดำเนินการพยาบาลและตัดสินใจปัญหาการพยาบาล โดยใช้สติปัญญาบนรากฐานทาง วิทยาศาสตร์และความเป็นศิลปะ แห่งการช่วยเหลือและให้การดูแล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2545) การให้การพยาบาลจะเป็นการดูแลคนทั้งคนแบบองค์รวม (Holistic care) ซึ่งต้องมองคนเป็นบูรณาการ ของกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณที่มีความสลับซับซ้อนตลอดจนงานที่จะปฏิบัติต้องครอบคลุมงาน ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การชี้แจงไว้ซึ่งสุขภาพที่ดี การซ่อมแซมสุขภาพและการดูแล ผู้ป่วยที่กำลังจะตายหรือผู้ป่วยที่สิ้นหวัง

2.5 การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

พยาบาลประจำการ หมายถึงพยาบาลในระดับปฏิบัติการมีลักษณะเป็นวิชาชีพคือผู้ที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการพยาบาลระดับวิชาชีพ เป็นผู้ที่ได้รับใบของประกอบวิชาชีพพยาบาล มีหน้าที่ในการให้บริการสุขภาพต่อผู้มารับบริการในโรงพยาบาลหรือชุมชนตามขอบเขตของงาน ซึ่งรวมถึงการแก้ไขปัญหาสุขภาพขั้นพื้นฐานและแก้ปัญหาซับซ้อนในการพยาบาลสาขาใดสาขาหนึ่ง ตลอดจนการปฏิบัติการพยาบาลในทีมการพยาบาล โดยพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและ ผลุจรรักษ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2540 ได้กล่าวถึงบทบาทของพยาบาลประจำการไว้ว่าเป็นการปฏิบัติ หน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัวและชุมชน โดยการกระทำต่อไปนี้

1. การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ
2. การกระทำต่อร่างกาย และจิตใจของบุคคล รวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อ
3. การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค
4. ช่วยเหลือแพทย์ทำการรักษาโรค

กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2539: 12-14) ได้อธิบายบทบาทของ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการให้ความรู้และ ทักษะขั้นพื้นฐานในการให้การพยาบาลโดยตรงแก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหอผู้ป่วย หรือหน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่งโดยใช้กระบวนการพยาบาล เพื่อการวางแผนและการให้การพยาบาลแบบองค์รวม มี ส่วนร่วมในการใช้มาตรฐานการพยาบาล เพื่อควบคุมคุณภาพ ให้ความร่วมมือกับทีมสุขภาพที่

เกี่ยวข้อง เพื่อการดูแลผู้ป่วยและครอบครัว รวมถึงการขอคำปรึกษาและขอความช่วยเหลือจากบุคลากรในทีมสุขภาพตามความจำเป็นได้อย่างเหมาะสม และเป็นแบบแผนที่ดีในการปฏิบัติเชิงวิชาชีพ

2. ด้านบริหารจัดการ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการดูแลภายในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน เพื่อประกันคุณภาพของการบริการโดย

มีส่วนร่วมในการสร้างทีมการพยาบาล แก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน

มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ไขอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน

มีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยในหน่วยงาน

ประเมินการให้บริการพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหอผู้ป่วยหรือหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ร่วมประชุมปรึกษาหารือกับผู้บริหารทางการพยาบาล เพื่อประเมินคุณภาพบริหารพยาบาลในหอผู้ป่วยหรือหน่วยงาน

มีส่วนร่วมในกิจกรรมของกลุ่มงาน โรงพยาบาลหรือองค์กรวิชาชีพ

3. ด้านวิชาการ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาการให้แก่ เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล ให้ความรู้แก่ผู้ใช้บริการ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล ดังนี้

3.1 มีส่วนร่วมในการปฐมนิเทศเจ้าหน้าที่ที่เข้าปฏิบัติงานใหม่และผู้ที่มารับการอบรมในหน่วยงาน

3.2 สอนหรือเป็นที่ปรึกษาแก่พยาบาลในระดับปริญญาตรี พยาบาลเทคนิคหรือผู้ช่วยพยาบาล

3.3 มีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือการสอน การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัวในหน่วยงาน

3.4 ให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการวิจัยทางการพยาบาลและนำผลการวิจัยมาใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานที่ปฏิบัติ

การทำงานของพยาบาลวิชาชีพแม้จะมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติจะต้องทำงานนอกบทบาท เช่น บทบาททางด้านการเงิน การจัดการเอกสาร และต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด ผู้บริหารควรจะสนับสนุนและส่งเสริม ปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เพื่อเป็นแรงกระตุ้นในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานต่าง ๆ เลือกใช้แนวคิดของ Walton ประกอบด้วยตัวแปร 8 ตัว คือ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงานที่

ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสិทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม คุณลักษณะงาน แนวคิดของ Hackman and Oldman มี 5 ตัวแปร คือ ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และแรงจูงใจในการทำงานของ Herzberg ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน นโยบายและการบริหารงาน สถานะภาพอาชีพการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการปฏิบัติงานชีวิตความเป็นอยู่แต่ละตัวแปรผู้วิจัย ได้แสดงความสัมพันธ์ไว้ในบทที่ 1

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยวิธีอธิบาย (Explanatory Research) ใช้แบบสอบถามข้อมูลเป็นเครื่องมือในการวิจัย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลประจำการกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ประจำปี 2550 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน แรงจูงใจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ดำเนินการด้านจริยธรรม
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลประจำการในกลุ่มการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามี จำนวนทั้งสิ้น 442 คน (ฝ่ายการเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า, พฤษภาคม 2550)

ขนาดตัวอย่าง (Sample Size)

ตัวอย่างที่ศึกษาคือพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร (Rosner Bernard, 1995: 510)

$$n = ((Z_{\alpha/2} + Z_{1-\beta}) / (Z'_{r0} - Z'_{r1}))^2 + 3$$

$$Z_{\alpha/2} = 1.96$$

$$Z_{1-\beta} = 1.28$$

$$Z'_{r0} = \text{ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 0.58 (จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 106) ได้ค่าเท่ากับ .66246}$$

$$Z'_{r1} = \text{ระดับการยอมรับความสัมพันธ์ของสมมติฐาน เท่ากับ 0.75 ได้ค่าเท่ากับ .977295}$$

$$n = ((1.96+1.28) \div (0.66246 - 0.977295))^2 + 3$$

$$n = (3.24 \div -.0.)^2 + 3$$

$$n = 111.89$$

$$n = 112$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างได้ 112 คน เพื่อให้อำนาจการทดสอบสูงขึ้นผู้วิจัยจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 2 เท่า

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สุ่มตัวอย่างจากพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าทั้งหมด 224 คน ไม่รวมผู้บริหาร หัวหน้าหน่วยงาน ผู้ลาศึกษาต่อ ลาป่วย ในช่วงระหว่างการเก็บข้อมูล

หน่วยการวิเคราะห์ที่ใช้ในการวิจัย

คือ พยาบาลประจำการในกลุ่มการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ปลายั้วส่วนบุคคล แรงจูงใจในงาน คุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ที่ผู้วิจัยสร้างและปรับปรุงจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม โดย แบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน

ส่วนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยประยุกต์จากการศึกษาแนวคิดของ Walton (1974: 12-14) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทิสส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ผู้วิจัยได้นำโครงสร้างตัวแปรดังกล่าวมาสร้างข้อคำถามจำนวน 48 ข้อ แบ่งตามองค์ประกอบแต่ละด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	จำนวน 6 ข้อ
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	จำนวน 6 ข้อ
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	จำนวน 6 ข้อ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	จำนวน 6 ข้อ
5. การบูรณาการทางสังคม	จำนวน 6 ข้อ
6. การรักษาสีทิสส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
7. ความสมดุลในการดำรงชีวิต	จำนวน 6 ข้อ
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	จำนวน 6 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวทางการสร้างแบบวัดทัศนคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4 เห็นด้วยมาก	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือเห็นด้วยมาก
คะแนน 3 เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลางหรือเห็นด้วยปานกลาง

คะแนน 2 เห็นด้วยน้อย หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริง
น้อยหรือเห็นด้วยน้อย

คะแนน 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริง
น้อยที่สุดหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

มีเกณฑ์การคิดคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 6-30 คะแนนและรวมทั้งหมด 8 องค์ประกอบ ซึ่งจะมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 48-240 คะแนน ในการแปลผลค่าเฉลี่ยแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 5 ช่วง คือ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากที่สุด มาก กลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้ (ประกอบ กรรณสูต, 2542: 73)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลคะแนน
รายชื่อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน
4.5 – 5.0	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.5 – 4.49	อยู่ในระดับมาก
2.5 – 3.49	อยู่ในระดับปานกลาง
1.5 – 2.49	อยู่ในระดับน้อย
1.0 – 1.49	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของงาน

ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถาม Job Diagnostic Survey ซึ่งเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (Hack and Oldham, 1980: 275-303) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานและการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน จำนวน 20 ข้อ

- | | | | |
|------------------------------------|-------|---|-----|
| 1. ความหลากหลายของงาน | จำนวน | 4 | ข้อ |
| 2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน | จำนวน | 4 | ข้อ |
| 3. ความสำคัญของงาน | จำนวน | 4 | ข้อ |
| 4. ความเป็นอิสระของงาน | จำนวน | 4 | ข้อ |
| 5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน | จำนวน | 4 | ข้อ |

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวทางการสร้างแบบวัดทัศนคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4 เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือเห็นด้วยมาก
คะแนน 3 เห็นด้วยปานกลาง	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงปานกลางหรือเห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2 เห็นด้วยน้อย	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยหรือเห็นด้วยน้อย
คะแนน 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุดหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

มีเกณฑ์การคิดคะแนนคุณลักษณะงาน โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4-20 คะแนน และรวมทั้งหมด 5 องค์ประกอบ ซึ่งจะมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 20-100 คะแนน ในการแปลผลค่าเฉลี่ยแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 5 ช่วง คือ มีคุณลักษณะงานในระดับมากที่สุด มาก กลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2542: 73)

คะแนนเฉลี่ย รายชื่อ	การแปลคะแนน คุณลักษณะงาน
4.5 – 5.0	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.5 – 4.49	อยู่ในระดับมาก
2.5 – 3.49	อยู่ในระดับปานกลาง
1.5 – 2.49	อยู่ในระดับน้อย
1.0 – 1.49	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แรงจูงใจในงาน

ผู้วิจัยประยุกต์จากศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของเฮิร์ชเบิร์ก (2003: 1-11) เป็นแบบในการสร้างสอบถามทั้งหมด 13 องค์ประกอบ ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร โอกาสก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพอาชีพ มาวิเคราะห์และสร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับลักษณะตัวแปร รวม 39 ข้อ

1. ความสำเร็จในงาน	จำนวน	3	ข้อ
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	จำนวน	3	ข้อ
3. ลักษณะงาน	จำนวน	3	ข้อ
4. การปกครองบังคับบัญชา	จำนวน	3	ข้อ
5. สภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน	3	ข้อ
6. เงินเดือน	จำนวน	3	ข้อ
7. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	จำนวน	3	ข้อ
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	จำนวน	3	ข้อ
9. สถานภาพอาชีพ	จำนวน	3	ข้อ
10. ความรับผิดชอบ	จำนวน	3	ข้อ
11. โอกาสก้าวหน้าในงาน	จำนวน	3	ข้อ
12. นโยบายและการบริหารงาน	จำนวน	3	ข้อ
13. ความมั่นคงในงาน	จำนวน	3	ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยน้อยที่สุด ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวทางการสร้างแบบวัดทัศนคติของลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบและให้คะแนน ดังนี้

คะแนน 5 เห็นด้วยมากที่สุด	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุดหรือเห็นด้วยมากที่สุด
คะแนน 4 เห็นด้วยมาก	หมายถึง	ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริงมากหรือเห็นด้วยมาก

คะแนน 3 เห็นด้วยปานกลาง หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริง
ปานกลางหรือเห็นด้วยปานกลาง
คะแนน 2 เห็นด้วยน้อย หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริง
น้อยหรือเห็นด้วยน้อย
คะแนน 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด หมายถึง ผู้ตอบเห็นว่าข้อความนั้นเป็นจริง
น้อยที่สุดหรือเห็นด้วยน้อยที่สุด

มีเกณฑ์การคิดคะแนนแรงงูใจในงาน โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนมารวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งจะมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในช่วง 3-15 คะแนน และรวมทั้งหมด 13 องค์ประกอบ ซึ่งจะมีคะแนนเฉลี่ยในช่วง 39-195 คะแนน ในการแปลผลค่าเฉลี่ยแบ่งช่วงคะแนนออกเป็น 5 ช่วง คือ มีแรงงูใจในงานระดับมากที่สุด มาก กลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542: 73)

คะแนนเฉลี่ย รายชื่อ	การแปลคะแนน แรงงูใจในงาน
4.5 – 5.0	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.5 – 4.49	อยู่ในระดับมาก
2.5 – 3.49	อยู่ในระดับปานกลาง
1.5 – 2.49	อยู่ในระดับน้อย
1.0 – 1.49	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ปัจจัยส่วนบุคคล และข้อมูลทั่วไป

ประกอบด้วยข้อความเกี่ยวกับ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานะตำแหน่ง ระดับ (ซี) รายได้ ที่พักอาศัย ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นข้อความแบบเลือกตอบและข้อความปลายเปิด

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของข้อความ

ครอบคลุมของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในด้านวิชาการ จำนวน 3 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบ โดยกำหนดเกณฑ์เห็นพ้องต้องกัน 2 ใน 3 ในแต่ละข้อความ แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยปรับแก้ไขข้อคำถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิมีการแสดงความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงหรือแก้ไขความชัดเจนของภาษาจากความคิดเห็น 2/3 ของผู้ทรงคุณวุฒิ มีข้อคำถามที่ต้องปรับปรุงโดยหลังจากแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจดูอีกครั้งดังนี้

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 14 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 3 ข้อ

แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
ปรับปรุงความชัดเจนของภาษา 12 ข้อ และความเหมาะสมของข้อคำถาม

2. ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา ได้แก่พยาบาลประจำการกลุ่มงานการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา จำนวน 60 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามและความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) เพื่อดูความเข้าใจในแบบสอบถาม ความชัดเจนในเนื้อหา และการเรียงลำดับคำถามโดย วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยมีค่าความเชื่อมั่นต่ำสุดควรมีอย่างน้อย 0.70 (แนชเมียร์ และคณะ, 2539: 467) ผลการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ง)

แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์รายข้ออยู่ในช่วง 0.9448 - 0.9487 ค่าความเชื่อมั่น 0.9467

แบบสอบถามเรื่องคุณลักษณะงาน ความสัมพันธ์รายข้ออยู่ในช่วง 0.8713 - 0.8886 ค่าความเชื่อมั่น 0.8817

แบบสอบถามเรื่องแรงจูงใจในงาน ความสัมพันธ์รายข้ออยู่ในช่วง 0.8996 - 0.9077 ค่าความเชื่อมั่น 0.9042

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุมัติเก็บข้อมูลติดต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเพื่อขออนุมัติในการเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
2. ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุมัติทางจริยธรรมในการทำงานวิจัยจาก บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล
3. ติดต่อประสานงานฝ่ายการพยาบาลโดยเข้าพบหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าและหัวหน้าหน่วยงานเพื่อขออนุมัติในการทำวิจัยครั้งนี้เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
4. จัดส่งแบบสอบถามไปยังหน่วยงานต่าง ๆ พร้อมแนบใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและสิทธิของผู้ตอบแบบสอบถามในการเข้าร่วมโครงการวิจัยและขอรับคืนโดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะเวลา 30 วัน
5. ดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามโดยผู้วิจัยเอง สำหรับผู้ที่ไม่ตอบกลับมาทวงถามไปอีกครั้งในระยะเวลา 15 วัน เมื่อได้รับแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว เข้าสู่การประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ มาตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของข้อมูล
2. นำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลทางสถิติโดยใช้คอมพิวเตอร์

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ป้ายส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐานคือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย เพื่ออธิบายข้อมูล

1.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในงาน คุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย จำแนกตามรายชื่อ รายด้านและภาพรวม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง แรงจูงใจในงาน คุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และการแปลความหมายของความสัมพันธ์ตามแนวคิดของ เอลิฟสัน และคณะ (2533: 208) ดังนี้

ไม่มีความสัมพันธ์กัน	$r = 0$
ความสัมพันธ์ต่ำ	$r = \pm 0.01 - \pm 0.30$
ความสัมพันธ์ปานกลาง	$r = \pm 0.31 - \pm 0.70$
ความสัมพันธ์สูง	$r = \pm 0.71 - \pm 0.99$
ความสัมพันธ์สมบูรณ์	$r = \pm 1$

7. ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมจาก คณะกรรมการจริยธรรมที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โดยนำหนังสือจาก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดลยื่นต่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
3. ผู้วิจัยแนบเอกสารใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของการวิจัยและสิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย ในการอยู่ร่วมการวิจัยหรือออกจากกรวิจัยโดยไม่บังคับ
4. ข้อมูลของผู้ร่วมวิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ไม่เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของผู้เข้าร่วมวิจัย และป้องกันการเกิดผลกระทบทางลบต่อภาพลักษณ์ของโรงพยาบาล

สรุปในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า รูปแบบการวิจัยเป็นแบบเชิงอธิบาย (Explanatory Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ระดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในงาน และคุณลักษณะงาน ตลอดจนหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน คุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล ประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจำนวน 224 คน และผู้วิจัยประยุกต์สร้างมาจากการทบทวนเอกสารตามแนวคิดต้นฉบับของวอลตัน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยที่ได้จะนำเสนอต่อไปในบทที่ 4 อภิปรายผลการวิจัยในบทที่ 5 และสรุปผลการวิจัยในบทที่ 6 ต่อไป



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ จำนวน 224 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 15 ธันวาคม 2550 ถึง 31 มกราคม 2551 ได้แบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น 224 ฉบับ คิดเป็นหนึ่งในร้อยเปอร์เซ็นต์ และเมื่อผู้วิจัยตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ครบถ้วน ได้รวมทั้งหมด 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 78.1 นำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

2.2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

2.3 คุณลักษณะงานของพยาบาลประจำการ

2.4 แรงจูงใจในงานของพยาบาลประจำการ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

จากตารางที่ 3 พบว่าพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 34 ปี ร้อยละ 26.3 มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 57.7) มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 94.3 ทั้งหมดรายได้เฉลี่ย 24,269 บาท มีบ้านพักส่วนตัวร้อยละ 71.42 ระยะเวลาในการรับราชการเฉลี่ย 14.53 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลโดยเฉลี่ย 8-15 ปี แผนกศัลยกรรมตอบแบบสอบถามมากที่สุด (ร้อยละ 22.3)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล (n = 175 คน)

ข้อมูลส่วนบุคคล	M	SD	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)	3.97	1.608		
< 24			2	1.14
25-29			33	18.85
30-34			46	26.28
35-39			29	16.57
40 – 44			37	21.14
45-49			14	8.00
50- 54			9	5.14
≥ 55			5	2.85
สถานภาพสมรส				
โสด			74	42.28
สมรส			101	57.71
การศึกษาสูงสุดในปัจจุบัน				
ประกาศนียบัตร			5	2.85
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า			165	94.28
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า			5	2.85
ตำแหน่งในปัจจุบัน				
ข้าราชการ			167	95.42
พนักงานของรัฐ			4	2.28
ลูกจ้าง			4	2.28
ระดับตำแหน่ง (ซี)	-	-		
3			3	1.71
4			9	5.14
5			35	20.00
6			28	16.00
7			96	54.85
ลูกจ้าง			4	2.28

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล (n = 175 คน (ต่อ))

ข้อมูลส่วนบุคคล	M	SD	จำนวน	ร้อยละ
แหล่งรายได้				
เงินเดือน			175	100
เงินเพิ่มค่าครองชีพพิเศษ			164	93.71
เงินประจำตำแหน่ง			98	56.00
รายได้จากอาชีพเสริม			45	25.71
รายได้รวมต่อเดือนทั้งหมด (บาท)	24,269.47	9,877.97		
≤ 15,000			46	26.29
15,001-20000			21	12.00
20,001 – 25,000			30	17.14
25,001- 30,000			25	14.29
30,001 – 35,000			30	17.14
35,001 – 40,000			14	8.00
≥ 40,001			9	5.14
ที่พัก				
บ้านพัก/หอพักของราชการ			40	22.85
บ้านพักส่วนตัว			125	71.42
บ้านเช่า			10	5.71
ระยะเวลาในการรับราชการ (ปี)	14.53	8.19		
1 – 10			75	42.85
11 – 20			54	30.85
21 – 30			41	23.42
≥ 31			5	2.85
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ (ปี)	8.75	-		
1 – 10			126	72.00
11 – 20			34	19.42
21 – 30			15	8.57

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล (n = 175 คน (ต่อ))

ข้อมูลส่วนบุคคล	M	SD	จำนวน	ร้อยละ
ปัจจุบันท่านทำงานแผนก				
ศัลยกรรม			39	22.28
ห้องผ่าตัด			21	12.00
วิสัญญี			11	6.28
ไอซียู			17	9.71
อายุรกรรม			16	9.14
กุมาร			15	8.85
ตึกพิเศษ			13	7.42
ฉุกเฉิน			12	6.85
ห้องคลอด			10	5.71
ผู้ป่วยนอก			9	5.57
สูติกรรม			7	4.00
ไตเทียม			4	2.28
สังเกตอาการ			1	0.57

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

โดยรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27$) (ตารางที่ 4)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมมากที่สุด รองลงมา คือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และการรักษาสีทึบส่วนบุคคล โดยการพัฒนาศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความก้าวหน้าทางสังคม ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยสุดตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.69, 3.67, 3.54, 3.27, 3.26, 3.11, 2.93$ และ 2.88 ตามลำดับ)

จากผลการวิเคราะห์แสดงว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีความคิดเห็นว่าได้รับการตอบสนองความต้องการต่อการทำงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดี เป็นที่ยอมรับที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดความสุขและความพึงพอใจ สามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของค์การและมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น โดยด้านที่พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ การบูรณาการทางสังคมที่มีลักษณะการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และการติดต่อสื่อสารภายในกลุ่มพยาบาลประจำการเห็นว่าอยู่ในระดับที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดี และด้านที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการไม่ค่อยดีคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ในภาพรวมและรายด้าน (n = 175)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	M	ระดับ	ระดับความคิดเห็น									
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
			n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
คุณภาพชีวิตรวม	3.27	ปานกลาง	0	0.00	8	4.60	112	64.37	55	31.42	0	0.00
1. การบูรณาการ ทางสังคม	3.69	มาก	0	0.00	5	2.86	50	28.57	102	58.29	18	10.3
2. ความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กับสังคม	3.67	มาก	0	0.00	2	1.143	55	31.43	97	55.43	21	12.00
3. การรักษาสิทธิ ส่วนบุคคล	3.54	มาก	0	0.00	8	4.57	69	39.43	81	46.29	17	9.71
4. การพัฒนา ศักยภาพของ ผู้ปฏิบัติงาน	3.26	ปานกลาง	0	0.00	33	18.86	68	38.86	58	33.14	16	9.14
5. สภาพแวดล้อมที่ ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.14	ปานกลาง	2	1.14	20	11.43	95	54.29	54	30.86	4	2.29
6. ความสมดุลใน การดำรงชีวิต	3.11	ปานกลาง	1	0.57	12	6.86	117	66.86	45	25.71	0	0.00

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ในภาพรวมและรายด้าน (n = 175) (ต่อ)

คุณภาพชีวิต การทำงาน	M	ระดับ	ระดับความคิดเห็น									
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
			n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
7. ความก้าวหน้า และความมั่นคง	2.93	ปานกลาง	4	2.29	43	24.57	75	42.86	48	27.43	5	2.86
8. ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและ ยุติธรรม	2.88	ปานกลาง	6	3.43	34	19.43	100	57.14	35	20.00	0	0.00
(เกณฑ์การคิดคะแนน 4.5 – 5.0 ระดับมากที่สุด 3.5 – 4.49 ระดับมาก 2.5 – 3.49 ระดับปานกลาง 1.5 – 2.49 ระดับน้อย 1.0 – 1.49 ระดับน้อยที่สุด)												

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณารายข้อทั้งหมด

พบว่า ข้อถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
พยาบาลประจำการแสดงความเห็นด้วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ หน่วยงานมีการ
ประชุมประจำเดือนสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ทุกคนในงานมีประโยชน์ต่อผู้อื่น ทำงานร่วมกับเพื่อน
ร่วมงานได้เป็นอย่างดี ในหน่วยงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกเรื่อง นอกจากนี้แล้วรู้สึกว่
บุคลากรทางการพยาบาลไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ หน่วยงานมุ่งเน้นการรักษาความสะอาด
ของสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุก
คนเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรืออบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
และร่วมงานไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวของกันและกันในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน และหน่วยงาน
สนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาความรู้ และทักษะในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 56.00, 32.00, 24.57,
21.14, 17.14, 16.57 และ 16.00 ตามลำดับ) และแสดงความเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด
คือ ในด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มกับความเสี่ยงในงานที่ต้องรับผิดชอบ รองลงมาคือ
หน่วยงานจัดสถานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานพักผ่อนได้บ้างในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อลดความเครียดจากการ
ปฏิบัติงานระหว่างการทำงาน มุ่งมั่นว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ มั่นใจว่
การโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม หน่วยงานให้โอกาสบุคลากร
อย่างเต็มที่ในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น มีการสนับสนุนแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้
อย่างสะดวกรวดเร็วในหน่วยงาน มีความก้าวหน้าในงานเร็วกว่าเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานในสาขาอื่น

บริเวณที่ทำงานมีอากาศถ่ายเท ไม่ร้อน ไม่อับชื้น มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน พอใจกับสวัสดิการที่พักรักษา ห้างอาหาร ห้องออกกำลังกาย และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ ภาระงานที่รับผิดชอบส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางด้านร่างกาย พึงพอใจในการใช้เวลาทำงาน เวลาสำหรับครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว รายได้ที่ได้รับมีความเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ถ้าเทียบกับโรงพยาบาลอื่นคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาลนี้ยุติธรรมแล้ว และได้รับการอบรมให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ คิดเป็นร้อยละ 26.86, 18.29 , 17.71, 16.00, 14.29, 12.57, 13.14, 10.86, 9.71, 8.57, 8.00 และ 7.43 ตามลำดับ

จากตารางที่ 5 เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้านทั้งหมด

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พยาบาลประจำการมีความเห็นว่าสิ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากที่สุดคือบุคลากรทางการแพทย์ที่โรงพยาบาลนี้ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ (ร้อยละ 17.47) และสิ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีน้อยที่สุดคือคือ สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มกับความเสี่ยงในงานที่ต้องรับผิดชอบ (ร้อยละ 26.86) รองลงมาคือ พอใจกับสวัสดิการที่พักรักษา ห้างอาหาร ห้องออกกำลังกาย และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ (ร้อยละ 13.14) รายได้ที่ได้รับมีความเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน โดยข้อที่มีความเห็นว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดคือค่าตอบแทนที่ได้รับจากโรงพยาบาลนี้ยุติธรรมแล้ว (ร้อยละ 8.00) และโดยภาพรวมคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับคุ้มกับความเสี่ยง (ร้อยละ 5.71)

สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เมื่อวัดระดับด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพพบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมากที่สุดกับเรื่องหน่วยงานมุ่งเน้นการรักษาความสะอาดของสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค (ร้อยละ 16.57) รองลงมาคือกฎระเบียบปฏิบัติด้านการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และการป้องกันอุบัติเหตุในหน่วยงานกำหนดไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร (ร้อยละ 13.14) และมั่นใจว่าเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านปลอดภัยจากเชื้อโรคและอุบัติเหตุในการใช้งานตลอดเวลา (ร้อยละ 9.14) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่สุดกับเรื่องหน่วยงานจัดสถานที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานพักผ่อนได้บ้างขณะปฏิบัติงานเพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงานระหว่างการทำงาน (ร้อยละ 18.29) รองลงมาคือ บริเวณที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทไม่ร้อน ไม่อับชื้น มีแสงสว่างเพียงพอ และไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน (ร้อยละ 12.57) และสามารถร่วมกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพที่โรงพยาบาลหรือหน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเช่นการออกกำลังกาย (ร้อยละ 10.39)

การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อวัดระดับด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานพบว่าพยาบาลประจำการเห็นด้วยมากที่สุดคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรืออบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 16.57) รองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาความรู้ และทักษะในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 16.00) และมีโอกาสนำเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อหน่วยงาน (ร้อยละ 10.86) ตามลำดับ แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานให้โอกาสบุคลากรอย่างเต็มที่ในการลาศึกษาต่อในระยะสูงขึ้นไป และมีการสนับสนุนแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวกรวดเร็วในหน่วยงาน (ร้อยละ 14.29) ได้รับการอบรมให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 7.43)

ความก้าวหน้าและความมั่นคง จากการวัดระดับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมากที่สุดที่มุ่งมั่นว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ (ร้อยละ 10.86) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 5.71) และมีโอกาสได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานทั้งภายในและนอกสถาบัน (ร้อยละ 10.86) และพยาบาลประจำการมีความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม (ร้อยละ 16.00) รองลงมาคือ มีความก้าวหน้าในงานเร็วกว่าเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานในสาขาอื่น (ร้อยละ 12.57) และได้รับการเตรียมความรู้ความรู้อื่นๆ เพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น (ร้อยละ 8.00) ตามลำดับ

การบูรณาการทางสังคม ผลการวัดระดับพบว่าการบูรณาการทางสังคม พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า เห็นด้วยมากที่สุด คือ มีการประชุมประจำเดือนสม่ำเสมอ (ร้อยละ 56.00) รองลงมาคือ การทำงานร่วมกับเพื่อนในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี (ร้อยละ 14.86) และได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี (ร้อยละ 14.29) และพยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่สุดที่ทุกคนในหน่วยงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกเรื่อง (ร้อยละ 4.00) เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรในหน่วยงานทุกคนร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยกัน และในหน่วยงานมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทุกคนมีโอกาสร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 2.86)

การรักษาสิทธิส่วนบุคคล วัดระดับการรักษาสิทธิส่วนบุคคลพบว่าพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมากที่สุดคือมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของวิชาชีพ (ร้อยละ 24.57) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของกันและกันในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน (ร้อยละ 14.86) และบุคลากรในหน่วยงานมีส่วนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 15.43) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องบุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน (ร้อยละ 8.00) และท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถ (ร้อยละ 4.00)

ความสมดุลในการดำรงชีวิต วิเคราะห์ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยสูง คือ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว (ร้อยละ 17.17) รองลงมา พึงพอใจในการใช้เวลาทำงานเวลาสำหรับครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว (ร้อยละ 12.57) และมีโอกาสปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามโอกาสที่ต้องการ (ร้อยละ 9.41) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องภาระงานที่รับผิดชอบส่งผลให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางด้านร่างกาย (ร้อยละ 10.86) รองลงมา พยาบาลประจำการส่วนใหญ่เห็นเห็นว่าภาระงานปัจจุบันทำให้หงุดหงิดอารมณ์เสีย (ร้อยละ 9.71) และการทำงานของไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว และงานที่ได้รับมอบหมายมีมากจนไม่มีเวลาพักผ่อน (ร้อยละ 6.29)

ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม วัดระดับความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมากที่สุดคือ ภูมิใจที่งานมีประโยชน์ต่อผู้อื่น (ร้อยละ 32.00) รองลงมาให้ความร่วมมือหน่วยงานอื่นในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ (ร้อยละ 20.57) และหน่วยงานให้บริการที่ประทับใจของผู้ที่มาใช้บริการ (ร้อยละ 16.00) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีระบบควบคุมการแพร่เชื้อโรคกำจัดของเสียไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพประชาชน (ร้อยละ 2.29) และหน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์พัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานจัดกิจกรรมบริการทางด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ (ร้อยละ 1.17)

สรุป จากการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27$) โดยพบว่าพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (ร้อยละ 64.37) รองลงมา อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 31.03 และในระดับน้อย ร้อยละ 4.60 เมื่อพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านซึ่งมีทั้งหมด 8 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน และอีก 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีระดับมาก 3 ด้าน ได้แก่ การทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม ($M = 3.69$) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($M = 3.67$) และการรักษาสีทิวทัศน์บุคคล ($M = 3.54$) โดยคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหลือของพยาบาลประจำการที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งด้านที่มีระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($M = 2.88$) รองลงมาคือความก้าวหน้าและความมั่นคง ($M = 2.93$) และความสมดุลในการดำรงชีวิต ($M = 3.11$)

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเจ้าแนกตามราย
ชื่อ (n = 175)

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น									
		น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม											
1.	ถ้าเทียบกับรพ.อื่นท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจาก รพ. นี้ยุติธรรมแล้ว	14	8.00	20	11.43	71	40.57	57	32.57	13	7.43
2.	รายได้ที่ท่าน ได้รับมีความเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงาน คล้ายกัน	15	8.57	50	28.57	65	37.14	36	20.57	9	5.14
3.	สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ท่าน ได้รับคุ้มกับความเสี่ยงในงานที่ต้อง รับผิดชอบ	47	26.86	56	32.00	49	28.00	22	12.57	1	0.57
4.	โดยภาพรวมท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับคุ้มค่า กับความอดุสาหะของท่าน	14	8.00	55	31.43	73	41.71	25	14.29	8	4.57
5.	นอกจากท่านแล้วท่านรู้สึกว่าการพยาบาลที่รพ.นี้ไม่พอใจกับ ค่าตอบแทนที่ได้รับ	10	5.71	25	14.29	45	25.71	65	37.14	30	17.14
6.	ท่านพอใจกับสวัสดิการที่พักอาศัยห้องอาหาร ห้องออกกำลังกาย และ สวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ	23	13.14	47	26.86	66	37.71	34	19.43	5	2.86

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเจ้าพนักงานตามราย
ข้อ (n = 175) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น											
	น้อยที่สุด			น้อย			ปานกลาง			มาก		
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ												
7. หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นการรักษาความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค	4	2.29	20	11.43	59	33.71	63	36.00	29	16.57		
8. บริเวณที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทไม่ร้อน ไม่อบชื้น มีแสงสว่างเพียงพอและไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน	22	12.57	32	18.29	60	34.29	48	27.43	13	7.43		
9. กฎระเบียบปฏิบัติด้านการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและการป้องกันอุบัติเหตุในหน่วยงานกำหนดไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	5	2.86	24	13.71	57	32.57	66	37.71	23	13.14		
10. ท่านมั่นใจว่าเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านปลอดภัยจากเชื้อโรคและอุบัติเหตุในการใช้งานตลอดเวลา	6	3.43	22	12.57	71	40.57	60	34.29	16	9.14		
11. ท่านสามารถร่วมมือกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่โรงพยาบาลหรือหน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การออกกำลังกาย	18	10.29	49	28.00	69	39.43	29	16.57	10	5.71		
12. หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานพักผ่อนได้บ้างในขณะปฏิบัติงานเพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงานระหว่างการทำงาน	32	18.29	37	21.14	61	34.86	37	21.14	8	4.57		

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเจ้าคณะตามราย
ข้อ (n = 175) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น									
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
	n	%	n	%	n	%	N	%	n	%
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน										
13. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาความรู้ และทักษะในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่	3	1.71	18	10.29	61	34.86	65	37.14	28	16.00
14. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรืออบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน อย่างต่อเนื่อง	4	2.29	14	8.00	60	34.29	68	38.86	29	16.57
15. ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อหน่วยงาน	4	2.29	13	7.43	71	40.57	68	38.86	19	10.86
16. ท่านได้รับการอบรมให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	13	7.43	28	16.00	75	42.86	44	25.14	15	8.57
17. หน่วยงานให้โอกาสบุคลากรอย่างเต็มที่ในการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น	25	14.29	31	17.71	51	29.14	50	28.57	18	10.29
18. มีการสนับสนุนแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวกรวดเร็ว	25	14.29	44	25.14	62	35.43	35	20.00	9	5.14
ในหน่วยงาน										
ความก้าวหน้าและความมั่นคง										
19. ท่านมั่นใจว่าการโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม	28	16.00	34	19.43	68	38.86	38	21.71	7	4.00
20. ท่านมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานทั้งภายในและนอกสถาบัน	12	6.86	33	18.86	74	42.29	44	25.14	12	6.86
21. ท่านได้รับการเตรียมความรู้ความ และทักษะเพื่อการทำงานในด้านที่สูงขึ้น	14	8.00	38	21.71	72	41.14	39	22.29	12	6.86

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเจ้าคณะตามราย
ชื่อ (n = 175) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น									
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
22. ท่านมุ่งมั่นจะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ	31	17.71	28	16.00	64	36.57	33	18.86	19	10.86
23. ท่านมีความก้าวหน้าในงานเร็วกว่าเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานในสาขาอื่น	22	12.57	50	28.57	73	41.71	20	11.43	10	5.71
24. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	12	6.86	27	15.43	70	40.00	53	30.29	13	7.43
การบูรณาการทางสังคม										
25. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรในหน่วยงานทุกคนร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยกัน	5	2.86	22	12.57	76	43.43	61	34.86	11	6.29
26. ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	3	1.71	10	5.71	53	30.29	83	47.43	26	14.86
27. ท่านได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	0	0.00	10	5.71	61	34.86	79	45.14	25	14.29
28. ในหน่วยงานมีกิจกรรมต่างๆที่ทุกคนมีโอกาสร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอ	5	2.86	15	8.57	62	35.43	71	40.57	22	12.57
29. ทุกคนในหน่วยงานของท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกเรื่อง	7	4.00	11	6.29	55	31.43	65	37.14	37	21.14
30. หน่วยงานของท่านมีการประชุมประจำปีเดือนสม่ำเสมอ	2	1.14	3	1.71	25	14.29	47	26.86	98	56.00
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล										
31. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของวิชาชีพ	4	2.29	6	3.43	52	29.71	70	40.00	43	24.57
32. ผู้ร่วมงานไม่กล่าวร้ายเรื่องส่วนตัวของกันและกันในส่วนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	9	5.14	15	8.57	54	30.86	68	38.86	29	16.57
33. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	2	1.14	5	2.86	73	41.71	68	38.86	27	15.43

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเจ้าคณะตามราย
ชื่อ (n = 175) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น									
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
34. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านทำงานเท่าเทียมกับผู้อื่น	3	1.71	8	4.57	69	39.43	73	41.71	22	12.57
35. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถหรือนอกเหนือความรับผิดชอบ	7	4.00	22	12.57	67	38.29	65	37.14	14	8.00
36. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน	14	8.00	21	12.00	57	32.57	57	32.57	26	14.86
ความสมดุลในการดำรงชีวิต										
37. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว	11	6.29	23	13.14	60	34.29	50	28.57	31	17.71
38. ภาระงานที่รับผิดชอบส่งผลให้ท่านเกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพทางด้านร่างกาย	19	10.86	27	15.43	72	41.14	45	25.71	12	6.86
39. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากจนท่านไม่มีเวลาพักผ่อน	11	6.29	36	20.57	79	45.14	37	21.14	12	6.86
40. ท่านมีโอกาสสร้างสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามโอกาสที่ต้องการ	13	7.43	29	16.57	78	44.57	38	21.71	17	9.71
41. ท่านพึงพอใจในการใช้เวลาทำงานเวลาสำหรับครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว	17	9.71	22	12.57	66	37.71	48	27.43	22	12.57
42. ภาระงานปัจจุบันทำให้ท่านหงุดหงิดอารมณ์เสีย	17	9.71	43	24.57	65	37.14	36	20.57	14	8.00

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเจ้าพนักงานตามราย
ชื่อ (n = 175) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น									
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
	n	%	n	%	n	%	n	%	N	%
ความเกี่ยวข้องกับสังคม										
43. หน่วยงานของท่านให้บริการที่ประทับใจของผู้ที่มาใช้บริการ	5	2.86	9	5.14	59	33.71	74	42.29	28	16.00
44. ท่านภูมิใจที่งานของท่านมีประโยชน์ต่อผู้อื่น	3	1.71	4	2.29	35	20.00	77	44.00	56	32.00
45. ท่านให้ความร่วมมือหน่วยงานอื่นในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	2	1.14	7	4.00	56	32.00	74	42.29	36	20.57
46. หน่วยงานท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์พัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ	3	1.71	11	6.29	73	41.71	61	34.86	27	15.43
47. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมบริการทางด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	3	1.71	13	7.43	76	43.43	59	33.71	24	13.71
48. หน่วยงานมีระบบการควบคุมการแพร่เชื้อโรค จำกัดของเสียไม่ให้เกิดผล กระทบต่อสุขภาพประชาชน	4	2.29	16	9.14	62	35.43	74	42.29	19	10.86

สรุปภาพรวมรายด้าน

จากตารางที่ 4 และ 5 พบว่าในภาพรวมพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางรวมทั้ง รายด้านที่ 5 อยู่ในระดับปานกลางด้วยโดยมีคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การรักษาสិทธิส่วนบุคคล การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีคุณภาพชีวิตต่ำสุดด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม รองลงมาคือความก้าวหน้าทางสังคม และความสมดุลในการดำรงชีวิต

พิจารณารายข้อ เมื่อวิเคราะห์รายละเอียดตามข้อถามพบว่าข้อความที่มีค่าร้อยละที่พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการประชุมประจำเดือนสม่ำเสมอ รองลงมาคือ ภูมิใจที่งานมีประโยชน์ต่อผู้อื่นและมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตวิชาชีพ แต่ข้อถามที่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลประจำการน้อยที่สุดคือสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มกับความเสี่ยงในงานที่ต้องรับผิดชอบรองลงมาคือ หน่วยงานจัดสถานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานพักผ่อนได้บ้างขณะปฏิบัติงานเพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงานระหว่างการทำงาน และมุ่งมั่นว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ

2.2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ตารางที่ 6 ข้อเสนอแนะของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการสามารถสรุปได้ 5 ประเด็นดังนี้

1. บริหาร พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงด้านความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในหน่วยงาน และเมื่อมีปัญหาในขณะทำงาน ซึ่งเมื่อได้รายงานผู้บริหารตามลำดับขั้นแล้ว ผู้บริหารโปรดให้ความเมตตา ให้เกียรติและมีความเป็นธรรม และมีการปรับปรุงระบบการสื่อสารที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแต่ละระดับ
2. บริการ พยาบาลประจำการมีความคิดเห็นว่า ผู้มารับบริการมากผู้บริหารควรจัดหาพยาบาลเพิ่ม
3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ พยาบาลประจำการมีความเห็นว่าควรสนับสนุนให้มีการลาศึกษาต่อระดับปริญญาโทบางส่วนมีความคิดเห็นว่าควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนใน

หน่วยงานได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง พยาบาลแต่ละสาขาควรได้รับการศึกษาอบรมเฉพาะทางสาขานั้น ๆ

4. สวัสดิการ พยาบาลประจำการมีความเห็นว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับไม่เป็นจริงตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต พยาบาลที่แต่งงานแล้วควรได้รับสิทธิในการอยู่หอพักพยาบาลได้ หน่วยงานควรจัดสถานที่พักผ่อนนอกเหนือเวลาทำงาน สวัสดิการด้านชุดฟอร์มควรแจกให้ปีละ 1 ชุด ที่พักอาศัยของพยาบาลประจำการอยู่อย่างแออัด ขณะที่วิชาชีพข้างเคียงอยู่เป็นครอบครัว ปรับปรุงอาคารที่พักอาศัยและอุปกรณ์ที่ชำรุดทรุดโทรม ควรมีโบนัสบ้าง ปรับค่าเงินเวร บำยคึกเนื่องจากค่าน้ำมันสูงขึ้น

5. ความปลอดภัย ควรเข้มงวดกับผู้ที่เข้าออกยามวิกาลโดยเคร่งครัดบริเวณหอพัก

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
1. บริหาร	(1) ปรับปรุงด้านความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในหน่วยงาน	3	5.25
	(2) เมื่อมีปัญหาในขณะทำงานซึ่งเมื่อรายงานผู้บริหารตามลำดับขั้นแล้ว โปรดให้ความเมตตา ให้เกียรติและเป็นธรรมเนื่องจากผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติตามความสามารถที่มี ปรับปรุงระบบการสื่อสารที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของแต่ละระดับ	1	1.75
2. บริการ	(1) ผู้มารับบริการมาก ควรจ้างเจ้าหน้าที่เพิ่ม	4	7
3. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	(1) ควรสนับสนุนให้มีการลาศึกษาต่อระดับปริญญาโท	3	5.25
	(2) ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง	6	10.5
	(3) พยาบาลแต่ละสาขาควรได้รับการศึกษาอบรมเฉพาะทางสาขานั้น ๆ	1	1.75
4. สวัสดิการ	(1) ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นจริงตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	5	8.75

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ จำแนกตามข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

ประเด็น	ข้อเสนอแนะ	จำนวน	ร้อยละ
	(2) พยาบาลที่แต่งงานแล้วควรได้รับสิทธิในการอยู่หอพักพยาบาลได้	1	1.75
	(3) จัดสถานที่พักผ่อนนอกเหนือเวลาทำงาน สวัสดิการด้านชุดฟอร์มควรแจกให้ปีละ 1 ชุด	1	1.75
	(4) ที่พักอาศัยของพยาบาลประจำการอยู่อย่างแออัด ขณะที่วิชาชีพข้างเคียงอยู่เป็นครอบครัวปรับปรุงอาคารที่พักอาศัยและอุปกรณ์ที่ชำรุดทรุดโทรม ควรมีโบนัสบ้าง	2	3.5
	(5) ปรับค่าเงินเวร บำยคึกเนื่องจากค่าน้ำมันสูงขึ้น	3	5.25
5. ความปลอดภัย	(1) ควรเข้มงวดกับผู้ที่เข้าออกยามวิกาลโดยเคร่งครัดบริเวณหอพัก	2	3.5

2.3 คุณลักษณะงานของพยาบาลประจำการ

จากตารางที่ 7 คุณลักษณะงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าในภาพรวมพบว่าคุณลักษณะงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมาก ($M = 3.64$)

เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า พบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยว่างานที่ทำมีคุณลักษณะงานที่มี ความหลากหลายของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ($M = 4.01, 3.77$ และ 3.70 ตามลำดับ) แต่พยาบาลประจำการมีความเห็นว่างานบางอย่างที่ทำมีลักษณะงานที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ความเป็นอิสระของงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ($M = 3.39$ และ 3.32 ตามลำดับ)

แสดงว่าคุณลักษณะงาน พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า อยู่ในระดับปานกลาง และมีความเห็นว่างานที่ทำมีค่าเฉลี่ยความหลากหลายมาก รองลงมาคือ งานที่ทำมีความสำคัญของงาน และงานที่ทำมีเอกลักษณะของงาน ความเป็นอิสระของงาน และมีการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณลักษณะงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ในภาพรวมและรายด้าน (n = 175)

คุณลักษณะงาน	M	ระดับ	ระดับความคิดเห็น									
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
คุณลักษณะงานรวม	3.64	มาก	0	0.00	1	0.57	63	36.00	103	58.86	8	4.57
ความหลากหลาย ของงาน	4.01	มาก	0	0.00	1	0.57	29	16.57	96	54.86	49	28.00
ความสำคัญของงาน	3.77	มาก	0	0.00	1	0.57	47	26.86	102	58.29	25	14.29
เอกลักษณ์ของงาน	3.70	มาก	0	0.00	3	1.71	49	28.00	103	58.86	20	11.43
ความเป็นอิสระของ งาน	3.39	ปานกลาง	0	0.00	9	5.14	82	46.86	68	38.86	16	9.14
การมีโอกาสรับรู้ผล การปฏิบัติงาน	3.32	ปานกลาง	0	0.00	17	9.71	77	44.00	72	41.14	9	5.14

(เกณฑ์การคิดคะแนน 4.5 – 5.0 ระดับมากที่สุด 3.5 – 4.49 ระดับมาก 2.5 – 3.49 ระดับปานกลาง 1.5 – 2.49 ระดับน้อย 1.0 – 1.49 ระดับน้อยที่สุด)

จากตารางที่ 8 เมื่อพิจารณารายข้อหมด

พบว่าข้อถามคุณลักษณะงานพยาบาลประจำโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าพยาบาล
ประจำการแสดงความเห็นด้วยมีคุณลักษณะงานมากที่สุดคือ การปฏิบัติงานต้องทบทวนและให้การ
พยาบาลตามมาตรฐานอยู่เสมอรองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถที่
ทำทนายอยู่เสมอ และการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับและมีประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของ
ประชาชนการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับและมีประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของประชาชน
การปฏิบัติงานมีความสำคัญ มีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์กร สามารถเลือกวิธี
ปฏิบัติในการให้การพยาบาลที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย งานที่ปฏิบัติ (รับผิดชอบ) มีสำคัญ ได้รับ
เกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนา ทักษะ และเทคนิคใหม่ ๆ อยู่เสมอ งานที่
รับผิดชอบมีการระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างชัดเจน งานที่รับผิดชอบต้องอาศัยความรู้และ
ทักษะเฉพาะที่ผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้โดยสามารถกำหนดแผนการทำงานของตนเองได้ และได้รับ
มอบอำนาจในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ความบกพร่องในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบ
ต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานพร้อมทั้งมีโอกาสตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ

(ร้อยละ 33.17, 27.43, 26.86, 25.14, 22.86, 22.29, 21.71, 19.43, 15.43 และ 13.14 ตามลำดับ) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมตรงกับงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับทราบผลประเมินการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้านทั้งหมด

ความหลากหลายของงาน วัดระดับความหลากหลายของงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมากที่สุด การปฏิบัติงานที่ต้องทบทวนและให้การพยาบาลตามมาตรฐานอยู่เสมอ (ร้อยละ 33.71) รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ และความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ (ร้อยละ 27.43) และต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ หลายด้านเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่สุดงานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาทักษะ และเทคนิคใหม่ ๆ อยู่เสมอ (ร้อยละ 21.71)

ความมีเอกลักษณ์ของงาน การวัดระดับความมีเอกลักษณ์ของงาน พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมากที่สุด งานที่รับผิดชอบอยู่มีการระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างชัดเจน (ร้อยละ 19.43) รองลงมาคือ งานที่รับผิดชอบต้องอาศัยความรู้และทักษะเฉพาะที่ผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้ (ร้อยละ 15.43) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่สุด ได้รับมอบอำนาจเพียงพอในการตัดสินใจปฏิบัติที่รับผิดชอบ และสามารถกำหนดแผนการทำงานของตนเองได้ (ร้อยละ 13.14)

ความสำคัญของงาน วัดระดับความสำคัญของงาน พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมากที่สุด การปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับและมีประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของประชาชน (ร้อยละ 25.74) และการปฏิบัติงานมีความสำคัญและมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์กร (ร้อยละ 22.86) และเห็นด้วยน้อยที่สุด งานที่ปฏิบัติ (รับผิดชอบ) มีสำคัญ ได้รับเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม (ร้อยละ 21.71) ความบกพร่องในการปฏิบัติงาน มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน (ร้อยละ 13.14)

ความเป็นอิสระของงาน วัดระดับความเป็นอิสระของงาน พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมากที่สุดที่สามารถเลือกวิธีปฏิบัติในการให้การพยาบาลที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย (ร้อยละ 22.29) รองลงมาคือ มีโอกาสตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ (ร้อยละ 13.14) และสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมในขอบเขตวิชาชีพ (ร้อยละ 12.00) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่สุดสามารถกำหนดตารางเวรของตนเองที่จะปฏิบัติงานได้ (ร้อยละ 24.00)

การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน วัดระดับการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมาก สามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของหน่วยงาน (ร้อยละ 10.29) รองลงมาคือ ได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 7.43) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อย มีโอกาสได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 6.29) และในรอบปีที่ผ่านมามีคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมตรงกับงานที่ปฏิบัติ (ร้อยละ 4.00)



ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำแนกตามรายชื่อ (n = 175)

ระดับคุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น							
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก	
	n	%	n	%	N	%	N	%
ความหลากหลายของงาน								
1. งานที่ท่านปฏิบัติงานต้องใช้ทักษะความรู้ และความสามารถที่ท่านอยู่เสมอ	0	0.00	1	0.57	49	28.00	77	44.00
2. งานที่ท่านปฏิบัติงานต้องพัฒนา ทักษะ และเทคนิคใหม่ๆ อยู่เสมอ	0	0.00	2	1.14	54	30.86	81	46.29
3. ท่านต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ หลายด้านเพื่อให้ท่านมีประสิทธิภาพ	0	0.00	3	1.71	30	17.14	95	54.29
4. การปฏิบัติงานของท่านเป็นงานที่ต้องพบทวนและให้การพยาบาลตามมาตรฐาน	2	1.14	3	1.71	27	15.43	84	48.00
อยู่เสมอ								
ความมีเอกสิทธิ์ของตนเอง								
5. ท่านสามารถกำหนดแผนการทำงานของตนเองได้	0	0.00	13	7.43	43	24.57	96	54.86
6. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ	1	0.57	7	4.00	43	24.57	101	57.71
7. งานที่ท่านรับผิดชอบมีการระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างชัดเจน	4	2.29	3	1.71	48	27.43	86	49.14
8. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องอาศัยความรู้และทักษะเฉพาะที่ผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้	3	1.71	29	16.57	55	31.43	61	34.86
ความสำคัญของการงาน								
9. งานที่ท่านปฏิบัติ(รับผิดชอบ)มีสำคัญ ได้รับเกียรติและ เป็นที่ยอมรับของสังคม	0	0.00	6	3.43	55	31.43	76	43.43
10. การปฏิบัติงานของท่านมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับและมีประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของประชาชน	1	0.57	3	1.71	43	24.57	84	48.00

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำแนกตามรายชื่อ (n = 175) (ต่อ)

	ระดับความคิดเห็น											
	น้อยที่สุด						มาก					
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
ระดับคุณลักษณะงาน	N	%	n	%	N	%	N	%	n	%	N	%
11. ความบกพร่องในการปฏิบัติงานของท่าน มีผลกระทบต่อการร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	10	5.71	21	12.00	61	34.86	60	34.29	23	13.14		
12. การปฏิบัติงานของท่านมีความสำคัญ มีส่วนช่วยส่งเสริมความก้าวหน้าโดยรวมขององค์กร	0	0.00	3	1.71	47	26.86	85	48.57	40	22.86		
ความเป็นอิสระของงาน												
13. ท่านมีโอกาสตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ	4	2.29	14	8.00	60	34.29	74	42.29	23	13.14		
14. ท่านสามารถกำหนดตารางเวลาของตนเองที่จะปฏิบัติงานได้	42	24.00	30	17.14	51	29.14	36	20.57	16	9.14		
15. ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติงานในการพยาบาลที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย	4	2.29	3	1.71	65	37.14	64	36.57	39	22.29		
16. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมในขอบเขตวิชาชีพ	3	1.71	13	7.43	73	41.71	65	37.14	21	12.00		
การมีโอกาได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน												
17. ท่านรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	11	6.29	19	10.86	77	44.00	55	31.43	13	7.43		
18. ท่านมีโอกาได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน	11	6.29	30	17.14	76	43.43	49	28.00	9	5.14		
19. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านคิดว่าผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมตรงงานที่ปฏิบัติ	7	4.00	13	7.43	76	43.43	67	38.29	12	6.86		
20. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของหน่วยงาน	3	1.71	4	2.29	74	42.29	76	43.43	18	10.29		

สรุปภาพรวม

จากตารางที่ 7 ในภาพรวม พบว่าคุณลักษณะงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าในภาพรวมพบว่าคุณลักษณะงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยว่างานที่ทำมีคุณลักษณะงานที่มี ความหลากหลายของงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน แต่พยาบาลประจำการมีความเห็นว่างานบางอย่างที่มีลักษณะงานที่อยู่ในระดับปานกลางคือ การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความเป็นอิสระของงาน

แสดงว่าคุณลักษณะงาน พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า อยู่ในระดับปานกลาง และความหลากหลายของงานเป็นด้านที่เห็นด้วยมากที่สุดรองลงมาคือ ด้านเอกลักษณะของงานและความสำคัญของงาน ด้านที่พยาบาลประจำการเห็นด้วยปานกลางด้านมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความเป็นอิสระของงาน

พิจารณารายข้อพบว่าคุณลักษณะงานพยาบาลประจำโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมากที่สุดคือ การปฏิบัติงานต้องทบทวนและให้การพยาบาลตามมาตรฐานอยู่เสมอ รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถที่ทำท่ายอยู่เสมอ และการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับและมีประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของประชาชน แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมตรงกับงานที่ปฏิบัติ รองลงมาคือ มีโอกาสได้รับทราบผลประเมินการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและได้รับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

2.4 แรงจูงใจในงานของพยาบาลประจำการ

จากตารางที่ 9 ในภาพรวม จากการสำรวจแรงจูงใจในงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.23$)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจในงานที่พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีความเห็นว่าระดับแรงจูงใจในงานด้วยในระดับมากเรียงจากค่าร้อยละจากมากไปหาน้อยดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และน้อยที่สุด ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน และความมั่นคงในงาน ($M = 3.97, 3.84, 3.65, 3.60, 3.36, 3.21, 3.24, 2.97, 2.64, 2.66, 2.90$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงงูใจในงานพยาบาล
ประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำแนกระดับแรงงูใจในงานภาพรวม (n = 175)

แรงงูใจในงาน	M	ระดับ	ระดับความคิดเห็น									
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
			n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
แรงงูใจในงานภาพรวม	3.23	ปานกลาง	0	0.00	1	0.57	141	80.57	33	18.86	0	0.00
1. การได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	มาก	1	0.57	1	0.57	48	27.43	75	42.86	50	28.57
2. ลักษณะงาน	3.84	มาก	1	0.57	5	2.86	50	28.57	85	48.57	34	19.43
3. ความสำเร็จในงาน	3.65	มาก	0	0.00	8	4.57	73	41.71	65	37.14	29	16.57
4. การปกครองบังคับบัญชา	3.60	มาก	3	1.71	14	8.00	51	29.14	87	49.71	20	11.43
5. สภาพการปฏิบัติงาน	3.36	ปานกลาง	7	4.00	6	3.43	84	48.00	75	42.86	3	1.71
6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.21	ปานกลาง	4	2.29	19	10.9	89	50.86	57	32.57	6	3.43
7. สถานะภาพอาชีพ	3.24	ปานกลาง	1	0.57	16	9.14	101	57.71	54	30.86	3	1.71
8. ความรับผิดชอบ	2.97	ปานกลาง	5	2.86	42	24.00	86	49.14	38	21.71	4	2.29
9. โอกาสก้าวหน้าในงาน	2.97	ปานกลาง	5	2.86	42	24.00	86	49.14	38	21.71	4	2.29
10. นโยบายและการบริหารงาน	2.95	ปานกลาง	2	1.14	46	26.29	93	53.14	26	14.86	8	4.57
11. ความมั่นคงในงาน	2.90	ปานกลาง	6	3.43	48	27.43	83	47.43	34	19.43	4	2.29
12. เงินเดือน	2.66	ปานกลาง	12	6.86	64	36.57	78	44.57	19	10.86	2	1.14
13. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	2.64	ปานกลาง	15	8.57	51	29.14	92	52.57	15	8.57	2	1.14

(เกณฑ์การคิดคะแนน 4.5 – 5.0 ระดับมากที่สุด 3.5 – 4.49 ระดับมาก 2.5 – 3.49 ระดับปานกลาง 1.5 – 2.49 ระดับน้อย 1.0 – 1.49 ระดับน้อยที่สุด)

แสดงว่าแรงงูใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับปานกลาง การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นแรงงูใจในงานที่ดีที่สุดรองลงมาคือ ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน แรงงูใจในงานด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวพยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อย รองลงมาคือเงินเดือน และความมั่นคงในงาน

จากตารางที่ 10 เมื่อพิจารณารายข้อทั้งหมด พบว่า

แรงจูงใจในงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเห็นด้วยว่าระดับแรงจูงใจในงานมากที่สุด คือพยาบาลประจำการจะปฏิบัติการพยาบาลได้ดีกว่านี้ถ้าไม่ต้องมีงานมากมายให้ทำอยู่ตลอดเวลา รองลงมาคือ งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ภาคภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยทุเลาและหายจากการเจ็บป่วย พยาบาลประจำการต้องทำงานธุรการ และงานเอกสาร มากกว่าให้การพยาบาลให้กับผู้ป่วย คิดว่าทีมสหสาขาวิชาชีพ (แพทย์ เภสัชกร โภชนากร และนักกายภาพ ฯลฯ) ให้การยอมรับว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญ ในหน่วยงานต้องให้บริการแก่ผู้ป่วยจำนวนมากเกินสัดส่วนเจ้าหน้าที่ พยาบาลประจำการต้องทำงานหลายที่เนื่องจากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน การปฏิบัติงานในหน่วยงาน เสี่ยงต่อการติดเชื้อ และเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน วิชาชีพพยาบาลช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม งานที่ปฏิบัติมีส่วนสนับสนุนการให้บริการสุขภาพแก่ชุมชน (ร้อยละ 44.00, 40.57, 35.43, 32.00, 31.43, 29.1, 20.57, 20.6, 18.86, 17.71, 13.71 และ 12.57 ตามลำดับ)

แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยในเรื่องคิดจะย้ายหน่วยงานเมื่อมีโอกาส ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสร่วมกำหนดนโยบายและบริหารงาน พอใจที่โรงพยาบาลมีนโยบายการบริหารงานชัดเจนและ สามารถปฏิบัติได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน พยาบาลประจำการมีโอกาสถูกย้ายให้ไปทำงานหน่วยงานอื่น โดยที่ไม่ได้ขอร้อง หน่วยงานมีการวางแผนการพัฒนาศักยภาพอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง กลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีการอบรมความรู้ทักษะอื่น ๆ ในหน่วยงานควรทราบนอกเหนือจากงานบริการพยาบาล หน่วยงานมีการสอบถามความต้องการ เพื่อการจัดฝึกอบรมความรู้ และทักษะในการบริการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม (ร้อยละ 30.29, 28.57, 25.14, 24.57, 21.71 และ 20.00 ตามลำดับ) และเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่องพอใจที่ปฏิบัติงานใน เวรบาย ดึก โดยไม่ต้องใช้วันลาพักร้อน เงินเดือนที่ได้รับ สอดคล้องและเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มั่นใจความปลอดภัยในการปฏิบัติงานยามวิกาล หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ พยาบาลประจำการได้รับความลำบากในการเดินทางมา และกลับจากการทำงาน สามารถจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานได้เพียงพอกับความต้องการ และหน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ (ร้อยละ 27.43, 26.86, 20.57, 16.57, 13.71, 13.14 และ 11.43 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้านทั้งหมด

ความสำเร็จในงาน จากการวัดระดับแรงจูงใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเมื่อวิเคราะห์ด้านความสำเร็จในงานส่วนใหญ่ พยาบาลประจำการเห็นด้วยมากงานบริการพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ภาคภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยทุเลาและหายจากการเจ็บป่วย (ร้อยละ 35.43) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่สุด ในเรื่องงานบริการพยาบาลทำให้ได้สิ่งที่คาดหวังตามอุดมการณ์ (ร้อยละ 1.71) และวิชาชีพพยาบาลช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต (ร้อยละ 4.00)

การได้รับการยอมรับนับถือ วัดระดับด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมาก งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี (ร้อยละ 40.57) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยงานบริการพยาบาลเป็นที่ยอมรับของสังคมและผู้มารับบริการ (ร้อยละ 0.57) และทีมสหสาขาวิชาชีพ (แพทย์ เภสัชกร โภชนากร และนักกายภาพ ฯลฯ) ให้การยอมรับว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญ (ร้อยละ 1.14)

ลักษณะงาน วัดระดับลักษณะงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมากกว่าจะปฏิบัติการพยาบาลได้ดีกว่านี้ถ้าไม่ต้องมีงานมากมาย (ร้อยละ 44.00) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยเกี่ยวกับการเข้าใจ นโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน (ร้อยละ 1.71) และต้องทำงานธุรการ และงานเอกสาร มากกว่าให้การพยาบาลให้กับผู้ป่วย (ร้อยละ 4.57)

การปกครองบังคับบัญชา วัดระดับการปกครองบังคับบัญชาพบว่าพยาบาลประจำการเห็นด้วยมาก ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชา (ร้อยละ 17.71) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่ผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 1.71) และผู้บังคับบัญชามักให้อำนาจในการดำเนินงานแก่ท่านอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 4.00) ตามลำดับ

สภาพการปฏิบัติงาน พบว่าวัดระดับสภาพการปฏิบัติงานพยาบาลประจำการเห็นด้วยมากที่สุดหน่วยงานต้องให้บริการแก่ผู้ป่วยจำนวนมากเกินสัดส่วน (ร้อยละ 29.14) รองลงมาคือการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน เสี่ยงต่อการติดเชื้อ (ร้อยละ 20.57) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่สุดสามารถจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานได้เพียงพอกับความต้องการ (ร้อยละ 20.57)

เงินเดือน จากการวัดระดับเงินเดือนพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยมากที่สุดงานหลายที่เนื่องจากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน (ร้อยละ 10.86) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่สุด คือ

เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 13.17) รองลงมาเงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องและเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน (ร้อยละ 20.57) ตามลำดับ

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล วัดระดับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลพยาบาลประจำการเห็นด้วยมากเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือท่านเมื่อท่านร้องขอ (ร้อยละ 10.86) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อย บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (ร้อยละ 3.43) รองลงมาคือ หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากร ได้พบปะสังสรรค์กันเป็นประจำเห็นด้วยน้อย (ร้อยละ 13.17)

ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว วัดระดับชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวพยาบาลประจำการเห็นด้วยมากด้าน ได้รับความลำบากในการเดินทางมาและกลับจากการทำงาน (ร้อยละ 8.00) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยที่มั่นใจความปลอดภัยในการปฏิบัติงานยามวิกาล (ร้อยละ 16.57) รองลงมาคือ พอใจที่ปฏิบัติงานใน เวร บ่าย ดึก (ร้อยละ 27.43)

สถานภาพอาชีพ วัดระดับสถานภาพอาชีพพยาบาลประจำการเห็นด้วยมาก งานที่ปฏิบัติมีส่วนสนับสนุนการให้บริการสุขภาพแก่ชุมชน (ร้อยละ 12.57) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยว่าคิดว่าผู้มารับบริการการเข้าใจและรู้สึกชื่นชมงาน (ร้อยละ 4.00) รองลงมาคือคงอีกนานกว่าที่วิชาชีพการพยาบาลจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป (ร้อยละ 10.29)

ความรับผิดชอบ วัดระดับความรับผิดชอบพยาบาลประจำการเห็นด้วยมากมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการบริหารจัดการดูแล (ร้อยละ 6.29) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยจะคู่ผู้ป่วยได้ดีกว่านี้ถ้ามีเวลาให้กับผู้ป่วยแต่ละคนมากกว่านี้ (ร้อยละ 5.71) รองลงมาคือสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยตัวเอง (ร้อยละ 7.43)

โอกาสก้าวหน้าในงาน วัดระดับโอกาสก้าวหน้าในงานพยาบาลประจำการเห็นด้วยมากหน่วยงานมีการสอบถามความต้องการ เพื่อการจัดฝึกอบรมความรู้ และทักษะในการบริการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม (ร้อยละ 6.29) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อยกลุ่มงานการพยาบาล จัดให้มีการอบรมความรู้ทักษะอื่น ๆ ในหน่วยงานควรทราบนอกเหนือจากงานบริการพยาบาล (ร้อยละ 21.71) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนต่อเนื่อง (ร้อยละ 24.57) ตามลำดับ

นโยบายและการบริหารงาน วัดระดับนโยบายและการบริหารงานพยาบาลประจำการเห็นด้วยมาก เข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างชัดเจนเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ (ร้อยละ 6.86) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อย ที่โรงพยาบาลมีนโยบายการบริหารงานชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ (ร้อยละ 4.57) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสร่วมกำหนดนโยบายและบริหารงาน (ร้อยละ 5.14)

ความมั่นคงในงาน วัดระดับความมั่นคงในงานพยาบาลประจำการเห็นด้วยมาก ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 6.28) แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อย มีโอกาสถูกย้ายให้ไปทำงานหน่วยงานอื่นโดยที่ท่านไม่ได้ขอร้อง (ร้อยละ 6.86) และพยาบาลประจำการเห็นด้วยที่คิดจะย้ายหน่วยงานเมื่อมีโอกาสเสมอ (ร้อยละ 8.57) ตามลำดับ

สรุปภาพรวม

จากตารางที่ 9 ในภาพรวมพบว่า จากการสำรวจแรงงูใจในงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายชื่อแต่ละด้าน พบว่าแรงงูใจในงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีความเห็นด้วยในระดับมากเรียงจากค่าร้อยละจากมากไปหาน้อยดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และเห็นด้วยน้อยที่สุดในเรื่อง ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือน และความมั่นคงในงาน

พิจารณารายชื่อ พบว่าเมื่อพิจารณารายชื่อในแต่ละด้านทั้งหมด พบว่า แรงงูใจในงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเห็นด้วยมากที่สุด คือพยาบาลประจำการจะปฏิบัติการพยาบาลได้ดีกว่านี้ถ้าไม่ต้องมีงานมากมายให้ทำอยู่ตลอดเวลา รองลงมาคือ งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และงานบริการพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ภาคภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยทุเลาและหายจากการเจ็บป่วย แต่พยาบาลประจำการเห็นด้วยน้อย งานบริการพยาบาลเป็นที่ยอมรับของสังคมและผู้มารับบริการ รองลงมาคือ ทีมสหสาขาวิชาชีพ (แพทย์ เภสัชกร โภชนากร และนักกายภาพ ฯลฯ) ให้การยอมรับว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จ้าแนกตามรายชื่อ (n = 175)

ระดับแรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น									
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
	N	%	n	%	N	%	N	%	n	%
ความสำเรจในงาน										
1. วิชาชีพพยาบาลช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต	7	4.00	12	6.86	67	38.29	58	33.14	31	17.71
2. งานบริการพยาบาลทำให้ได้สิ่งที่คาดหวังตามอุดมการณ์	3	1.71	21	12.00	74	42.29	58	33.14	19	10.86
3. งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ภาคภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยดูแลและหายจาก	3	1.71	1	0.57	49	28.00	60	34.29	62	35.43
การเจ็บป่วย										
การได้รับการยอมรับนับถือ										
4. งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	3	1.71	5	2.86	40	22.86	56	32.00	71	40.57
5. งานบริการพยาบาลเป็นที่ยอมรับของสังคมและผู้มารับบริการ	1	0.57	6	3.43	53	30.29	62	35.43	53	30.29
6. ท่านคิดว่าทีมสหสาขาวิชาชีพ (แพทย์ เภสัชกร โภชนากร และนักกายภาพฯ) ให้การยอมรับว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญ	2	1.14	10	5.71	42	24.00	66	37.71	55	31.43
ลักษณะงาน										
7. ท่านคิดว่าจะปฏิบัติกรพยาบาลได้ดีกว่านี้ถ้าไม่ต้องมีงานมากมายให้ทำอยู่ตลอดเวลา	1	0.57	6	3.43	37	21.14	54	30.86	77	44.00
8. ท่านต้องทำงานธุรการ และงานเอกสาร มากกว่าให้การพยาบาลให้กับผู้ป่วย	8	4.57	16	9.14	54	30.86	41	23.43	56	32.00
9. ท่านเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน	3	1.71	7	4.00	64	36.57	68	38.86	33	18.86

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำแนกตามรายชื่อ (n = 175) (ต่อ)

	ระดับแรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น									
		น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
		n	%	n	%	N	%	N	%	n	%
การปกครองบังคับบัญชา											
10.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม	3	1.71	12	6.86	59	33.71	77	44.00	24	13.71
11.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชา	7	4.00	8	4.57	56	32.00	73	41.71	31	17.71
12.	เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชาก็ให้อำนาจในการดำเนินงานแก่ท่านอย่างเต็มที่	7	4.00	7	4.00	66	37.71	73	41.71	22	12.57
สภาพการปฏิบัติงาน											
13.	ท่านสามารถจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน ได้เพียงพอกับความต้องการ	20	11.43	36	20.6	79	45.1	33	18.9	7	4.00
14.	การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน เสียต่อการติดต่อ	14	8.0	12	6.9	52	29.7	61	34.9	36	20.6
15.	หน่วยงานของท่านต้องให้บริการแก่ผู้ป่วยจำนวนมากเกินสัดส่วนเจ้าหน้าที่	6	3.4	15	8.6	53	30.3	50	28.6	51	29.1
เงินเดือน											
16.	เงินเดือนที่ท่านได้รับ สอดคล้องและเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน	47	26.86	50	28.57	57	32.57	18	10.29	3	
17.	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	36	20.57	65	37.14	51	29.14	18	10.29	5	2.86
18.	ท่านต้องทำงานหลายที่ เนื่องจากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	20	11.43	19	10.86	62	35.43	38	21.71	36	20.57

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำแนกตามรายชื่อ (n = 175) (ต่อ)

	ระดับแรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น									
		น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
		n	%	n	%	N	%	N	%	n	%
สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล											
19.	หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ	24	13.71	39	22.29	74	42.29	33	18.86	5	2.86
20.	บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	6	3.43	23	13.14	72	41.14	59	33.71	15	8.57
21.	เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือท่านเมื่อท่านร้องขอ	5	2.86	9	5.14	59	33.71	83	44.43	19	10.86
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว											
22.	ท่านได้รับความลำบากในการเดินทางมา และกลับจากการทำงาน	23	13.14	40	22.86	72	41.14	26	14.86	14	8.00
23.	ท่านมั่นใจความปลอดภัยในการปฏิบัติงานยามวิกาล	29	16.57	48	27.43	70	40.00	19	10.86	9	5.14
24.	ท่านพอใจที่ปฏิบัติงานใน เวรภัยดี โดยไม่ต้องใช้วันลาพักร้อน	48	27.43	31	17.71	66	37.71	21	12.00	9	5.14
สถานภาพอาชีพ											
25.	งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนสนับสนุนการให้บริการสุขภาพแก่ชุมชน	9	5.14	15	8.57	66	37.71	63	36.00	22	12.57
26.	ท่านคิดว่าผู้รับบริการเข้าใจและรู้สึกชื่นชมงานที่ท่านปฏิบัติ	7	4.00	16	9.14	80	45.71	61	34.86	11	6.29
27.	ท่านคิดว่าคงดีกว่าที่วิชาชีพการพยาบาลจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	18	10.29	32	18.29	71	40.57	42	24.00	12	6.86

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำแนกตามรายชื่อ (n = 175) (ต่อ)

ระดับแรงจูงใจในงาน	ระดับความคิดเห็น									
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด	
	n	%	n	%	N	%	N	%	n	%
โอกาสก้าวหน้าในงาน										
31. หน่วยงานมีการสอบถามความต้องการ เพื่อการจัดฝึกอบรมความรู้ และทักษะในการบริการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม	10	5.71	35	20.00	77	44.00	42	24.00	11	6.29
32. กลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีการอบรมความรู้ทักษะอื่นๆ ในหน่วยงานควรทราบนอกเหนือจากงานบริการพยาบาล	11	6.29	38	21.71	80	45.71	38	21.71	21.71	4.57
33. หน่วยงานมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	7	4.00	43	24.57	73	41.71	40	22.86	12	6.86
นโยบายและการบริหารงาน										
34. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านร่วมกำหนดนโยบายและบริหารงาน	9	5.14	50	28.57	71	40.57	33	18.86	12	6.86
35. ท่านพอใจที่โรงพยาบาลมี นโยบายการบริหารงานชัดเจนและ สามารถปฏิบัติได้	8	4.57	46	26.29	78	44.57	32	18.29	11	6.29
36. ท่านเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน	11	6.29	42	24.00	78	44.57	32	18.29	12	6.86
ความมั่นคงในงาน										
37. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน	7	4.00	44	25.14	78	44.57	35	20.00	11	6.28
38. ท่านมีโอกาสถูกย้ายให้ไปทำงานหน่วยงานอื่น โดยที่ท่านไม่ได้ขอร้อง	12	6.86	44	25.14	76	43.43	33	18.86	10	5.71
39. ท่านคิดจะย้ายหน่วยงานเมื่อมีโอกาสเสมอ	15	8.57	53	30.29	70	40.00	28	16.00	9	5.14

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยนี้ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัย 2 ข้อดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. แรงจูงใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
2. คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

จากตารางที่ 12 ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.59, p - \text{value} \leq 0.00$) ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

เมื่อพิจารณาในรายด้าน

พบว่า แรงจูงใจในงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าจำนวนนี้ 13 ด้าน มีเพียง 9 ด้าน ที่แสดงความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตได้แก่ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวโดยที่แรงจูงใจในงานที่แสดงระดับความสัมพันธ์เรียงจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จในงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.63, 0.58, 0.42, 0.39, 0.35, p - \text{value} \leq 0.00$)

แรงจูงใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าด้านได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพอาชีพ สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.30, 0.29, 0.28, 0.26, p - \text{value} \leq 0.00$)

แรงจูงใจในงานในงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ด้านความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = -0.05, -0.05, 0.05, 0.05 p - \text{value} > 0.05$)

สรุปผลการวิเคราะห์ตารางที่ 11 พบว่าผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 ด้านลักษณะแรงจูงใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ในด้านความสำเร็จในการปกครองบังคับบัญชา เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติ สถานภาพอาชีพ เนื่องจากงานบริการพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ภาคภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยทุเลาและหายจากการเจ็บป่วย งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี พยาบาลประจำการเห็นว่าจะปฏิบัติงานได้ดีกว่านี้ถ้าไม่ต้องมีงานมากมายให้ทำอยู่ตลอดเวลา

ส่วนแรงจูงใจในงานด้าน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

จากตารางที่ 12 ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.51, p - \text{value} \leq 0.00$) ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

เมื่อพิจารณาในรายด้าน

พบว่า คุณลักษณะงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าทั้ง 5 ด้าน แสดงความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความเป็นอิสระของงาน ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน ($r = 0.57, 0.44, 0.32, 0.29, 0.27, p\text{-value} \leq 0.00$) แบ่งคุณลักษณะงานที่แสดงระดับความสัมพันธ์ได้ 2 ระดับ คือ ระดับต่ำและระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความเป็นอิสระของงาน พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.57, 0.44 p\text{-value} \leq 0.00$)

คุณลักษณะงานพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าด้านความสำคัญของงาน ความหลากหลายของงาน เอกลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ($r = 0.30, 0.29, 0.27, p\text{-value} \leq 0.00$)

สรุปผลการวิเคราะห์ตารางที่ 11 พบว่าผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 เนื่องจากพยาบาลประจำการเห็นว่า ลักษณะงานมีความเป็นอิสระ มีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะงานมีความหลากหลาย เนื่องจากพยาบาลสามารถเลือกวิธีปฏิบัติในการให้การพยาบาลที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย การปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับและมีประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ประชาชน การปฏิบัติงานต้องทบทวนและให้การพยาบาลตามมาตรฐานอยู่เสมอ และงานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะ ความรู้ และความสามารถที่ทำท่ายอยู่เสมอ และการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับและมีประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของพยาบาลประจำการ

แรงจูงใจในงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงาน ($r = 0.58, p\text{-value} \leq 0.00$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณลักษณะงานด้านการมีโอกาสรู้ผลการปฏิบัติงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน ความหลากหลายของงาน และความมีเอกลักษณ์ของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในงาน ($r = 0.50, 0.47, 0.46, 0.37, 0.36, p\text{-value} \leq 0.00$)

แต่เมื่อพิจารณารายด้านแรงจูงใจในงานด้านความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหารงาน โอกาสก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ($r = 0.03, 0.08, 0.02, 0.02, p\text{-value} \geq 0.05$)

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับมาก และพบว่าแรงจูงใจในงานภาพรวมของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะงาน

ตารางที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน คุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (n = 175)

	แรงจูงใจ แรงจูงใจ แรงจูงใจ	คุณลักษณะงาน คุณลักษณะงาน คุณลักษณะงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน																
คุณภาพชีวิตโดยรวม	0.517	0.294	0.277	0.303	0.441	0.575	0.593	0.421	0.304	0.263	0.585	0.286	0.392	0.640	0.356	0.299	-0.057	0.058	0.002
คำตอบแทนที่เพียงพอและ	0.111	-0.057	0.056	0.067	0.172	0.158	0.157	0.025	0.127	-0.025	0.174	0.019	0.355	0.211	0.200	0.104	0.456	-0.086	0.050
ยุติธรรม	0.143	0.456	0.461	0.379	0.023	0.037	0.038	0.744	0.095	0.739	0.021	0.800	0.000	0.005	0.008	0.171	0.257	0.257	0.511
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	0.248	0.171	0.160	0.066	0.207	0.298	0.369	0.253	0.137	0.065	0.308	0.246	0.312	0.438	0.243	0.143	-0.020	0.061	0.003
และส่งเสริมสุขภาพ	0.001	0.024	0.035	0.389	0.006	0.000	0.000	0.001	0.072	0.394	0.000	0.001	0.000	0.000	0.001	0.059	0.795	0.423	0.967
การพัฒนาศักยภาพของ	0.379	0.237	0.168	0.168	0.316	0.487	0.502	0.195	0.202	0.266	0.489	0.326	0.305	0.551	0.335	0.161	0.044	0.058	-0.038
ผู้ปฏิบัติงาน	0.000	0.002	0.027	0.026	0.000	0.000	0.000	0.010	0.007	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.034	0.564	0.444	0.621
ความก้าวหน้าและความ	0.365	0.185	0.166	0.174	0.276	0.521	0.435	0.305	0.121	0.116	0.420	0.249	0.291	0.524	0.371	0.266	-0.076	0.032	0.034
มั่นคง	0.000	0.014	0.028	0.021	0.000	0.000	0.000	0.000	0.112	0.127	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.319	0.672	0.652
การบูรณาการทางสังคม	0.477	0.290	0.255	0.367	0.349	0.495	0.525	0.333	0.310	0.329	0.585	0.157	0.202	0.665	0.255	0.296	-0.067	0.074	0.018
	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.038	0.007	0.000	0.001	0.000	0.381	0.328	0.810
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล	0.468	0.227	0.240	0.312	0.423	0.509	0.467	0.367	0.304	0.200	0.613	0.216	0.212	0.592	0.230	0.165	-0.117	0.028	0.039
	0.000	0.003	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.008	0.000	0.004	0.005	0.000	0.002	0.030	0.122	0.710	0.611
ความสมดุลในการดำรงชีวิต	0.237	0.171	0.147	0.141	0.269	0.145	0.234	0.332	0.151	0.219	0.109	0.150	0.208	0.017	-0.031	0.164	0.044	-0.092	0.052
	0.002	0.024	0.052	0.063	0.000	0.055	0.002	0.000	0.046	0.004	0.150	0.047	0.006	0.822	0.681	0.031	0.561	0.228	0.494
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ	0.541	0.400	0.345	0.394	0.414	0.453	0.518	0.551	0.339	0.292	0.437	0.143	0.227	0.382	0.249	0.351	-0.026	0.080	0.049
สังคม	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.059	0.003	0.000	0.001	0.000	0.729	0.294	0.523

บทที่ 5

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ระดับแรงงูใจในงาน และคุณลักษณะงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จากการศึกษาในภาพรวมพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.27$) เมื่อพิจารณารายด้านจากการแบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ระดับ สามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับมากคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมสูงสุดที่สุด รองลงมาคือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม การรักษาสิทธิส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานและค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางโดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่ำสุด

ระดับแรงงูใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่าระดับแรงงูใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($M = 3.23$) เมื่อพิจารณารายด้านสามารถแบ่งได้เป็น 2 ระดับ คือ ระดับมาก และปานกลาง พบว่าในระดับมาก คือ แรงงูใจในงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือสูงสุด ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน การปกครองบังคับบัญชา โดยมีแรงงูใจในงานด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานภาพอาชีพ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน เงินเดือน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางโดยด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวต่ำสุด

ระดับคุณลักษณะงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่าระดับคุณลักษณะงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.64$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานสูงสุด ความสำคัญ

ของงาน และเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความเป็นอิสระของงานและการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำสุดของระดับปานกลาง

ผลการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐานอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในงานในภาพรวมเป็นไปตามสมมติฐานที่ 1 เนื่องจากพยาบาลประจำการจะปฏิบัติกรพยาบาลได้ดีกว่านี้ถ้าไม่ต้องมีงานมากมายให้ทำตลอดเวลาโดยเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือเมื่อร้องขอและบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เมื่อพยาบาลประจำการได้รับมอบหมายงานผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการดำเนินงานแก่พยาบาลประจำการอย่างเต็มที่โดยพยาบาลประจำการเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชา นอกจากนั้นแล้วการบริการพยาบาลเป็นงานที่พยาบาลประจำการภาคภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยทุเลาและหายจากการเจ็บป่วย

เมื่อพิจารณารายด้านของแรงจูงใจในงานพบว่า แรงจูงใจในงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า การปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จในงาน เงินเดือนและ ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.63, 0.58, 0.42, 0.39, 0.35, p - \text{value} \leq 0.00$) เนื่องจากพยาบาลประจำการเห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือเมื่อร้องขอโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบังคับบัญชางานพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ภาคภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยทุเลาและหายจากการเจ็บป่วยต้องทำงานหลายที่เนื่องจากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันพยาบาลประจำการได้รับความลำบากในการเดินทางมาและกลับจากการทำงาน ส่วนแรงจูงใจในงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในระดับที่ต่ำสุดเนื่องจากพยาบาลประจำการมีความเห็นจะปฏิบัติกรพยาบาลได้ดีกว่านี้ถ้าไม่ต้องมีงานมากมายให้ทำตลอดเวลาโดยเฉพาะงานธุรการ และงานเอกสาร มากกว่าการบริหาร การพยาบาลกับผู้ป่วย

นอกจากนั้นผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพอาชีพ สภาพการปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = 0.30, 0.29, 0.28, 0.26, p - \text{value} \leq 0.00$) ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลประจำการเห็นว่างานพยาบาลไม่เป็นที่ยอมรับของสังคมและผู้มารับบริการ ผู้มารับบริการเข้าใจและชื่นชมงานการพยาบาลเป็นส่วนน้อย จัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ใน

การปฏิบัติงานได้ไม่เพียงพอกับความต้องการ พยาบาลประจำการเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของหน่วยงานไม่ค่อยชัดเจน หน่วยงานจึงน่าที่จะควรจูงใจผู้ปฏิบัติงานด้วยการทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีประโยชน์และสำคัญต่อองค์กร และค่าตอบแทนที่เพียงพอสมควรกับปริมาณงานและคุณธรรม โดยพบว่าพยาบาลประจำการไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับและเห็นด้วยน้อยที่สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มกับความเสี่ยงในงานที่ต้องรับผิดชอบเนื่องจากสภาพการทำงานที่หนักปริมาณงานมาก เงินเดือนน้อยจึงสิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

แต่พบว่าแรงจูงใจในงานในงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ด้านความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงานและความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($r = -0.05, -0.05, 0.05, 0.05$ p-value ≥ 0.05) เนื่องจาก ไม่สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ต้องปฏิบัติงานโดยเข้าใจนโยบายของของหน่วยงานไม่ชัดเจน กลุ่มการพยาบาลจัดให้มีการอบรมความรู้และทักษะอื่น ๆ ในหน่วยงานที่ควรทราบน้อย และพยาบาลประจำการมีโอกาสถูกย้ายหน่วยงานโดยไม่ได้รับรองขอ ซึ่งสอดคล้องกับเฮอร์ชเบอร์ก (1959: 60-63) ที่กล่าวว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานและสอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ของจุฑาวัดี กลิ่นเฟื่อง (2543: 121) และชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546)

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ($r = 0.59$ p-value ≤ 0.00) แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ๆ เนื่องจากพยาบาลประจำการ ภาคภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยทุเลาหายจากการเจ็บป่วย รวมทั้งสามารถใช้ความรู้ทักษะเฉพาะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้เป็นผลสำเร็จและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและเป็นที่เชื่อถือของผู้มารับบริการ อีกทั้งถ้ารู้สึกว่าคุณค่าพยาบาลเป็นอาชีพที่ทำให้ชีวิตมีมั่นคง และมั่นใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเท่าที่ต้องการ トラบดีที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถรู้สึกที่ที่ต้องงานที่ทำและนำไปสู่แรงจูงใจที่จะทำงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

นอกจากนั้นแล้วแรงจูงใจในงานเป็นพฤติกรรมทางบวกส่งผลโดยตรงต่อการแสดงพฤติกรรมในงาน การที่ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับปานกลางนั้น เนื่องมาจากแรงจูงใจในงานเป็นความรู้สึกทางจิตใจและอารมณ์พยาบาลประจำการรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การหรือโรงพยาบาลจะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงพยาบาลและหน่วยงานทุ่มเทความพยายามในการทำงานให้สำเร็จ โดยสอดคล้องกับธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2548: 110) ที่กล่าวว่าพฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจซึ่งแรงจูงใจของบุคคลมีความซับซ้อนเกี่ยวพันกัน บุคคลอาจมีสิ่งจูงใจความสัมพันธ์กันหรือขัดแย้งกัน ระบบการจูงใจมีหน้าที่กำหนดแนวทางพฤติกรรมของพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแนวทางอาจอยู่ในรูปค่านิยม ความรู้สึก อุปนิสัย สิ่งต่าง ๆ รวมกันเป็นทัศนคติ ซึ่งระดับแรงจูงใจในงานดังกล่าวควรได้รับการพัฒนาให้สูงขึ้น ดังนั้นแรงจูงใจในงานจึงมีความสำคัญเนื่องจากการสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานมีผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและยังทำให้บุคลากรอยู่ในงานได้ยาวนาน

สมมติฐาน 2 คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ผลการการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าผลที่ได้ เป็นไปตามสมมติฐานที่ 2 เนื่องมาจากพยาบาลประจำการรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ โดยการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการมีความสำคัญช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์การ การปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและมีประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของประชาชน การให้พยาบาลเป็นงานที่ต้องทบทวนและให้การพยาบาลตามมาตรฐานอยู่เสมอ โดยงานที่รับผิดชอบต้องมีการระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างชัดเจน โดยงานที่รับผิดชอบต้องอาศัยความรู้และทักษะเฉพาะที่ผู้อื่นไม่สามารถทำได้

เมื่อพิจารณารายด้านคุณลักษณะงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมากค่อนข้างไปทางปานกลาง ($r = 0.51, p\text{-value} \leq 0.00$) เรียงลำดับจากน้อยไปหามากมีดังนี้ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน เอกลักษณะของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.27, 0.29, 0.30, 0.44, 0.57$ ตามลำดับ)

คุณลักษณะด้านเอกลักษณะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด เนื่องมาจากสามารถกำหนดแผนการทำงานตนเองได้น้อยและได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจ

ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบไม่เพียงพอ ดังนั้นลักษณะงานจึงมีผลต่อภาวะจิตใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการที่จะทำให้งานเกิดผลตามที่ต้องการได้ค่อนข้างมาก สอดคล้องกับคำกล่าวของ Hackman and Oldham (1980) กล่าวว่าคุณลักษณะงานมีผลต่อบุคคลก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ของชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางและงานวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ซึ่งพบว่าพยาบาลประจำการมีการรับรู้คุณค่างาน ความมีเอกลักษณ์ของงานอยู่ในระดับสูง และลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในระดับสูงเนื่องจากพบว่าพยาบาลประจำการส่วนใหญ่คำนึงถึงคุณค่าของงานพยาบาลซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจแม้ว่าลักษณะการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความเครียดสูงโดยต้องทนทวนให้การพยาบาลตามมาตรฐานอยู่เสมอและการปฏิบัติงานมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับและมีประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยงานที่รับผิดชอบอยู่จะมีการระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างชัดเจน ผู้ปฏิบัติสามารถเลือกวิธีการให้การพยาบาลที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วยโดยตนเองแสดงว่าพยาบาลประจำการมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ที่กล่าวว่าบุคคลจะมีแรงจูงใจในการทำงานถ้ารู้สึกถึงความรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่ามีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงานและรับรู้ถึงผลการกระทำโดยบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่าการกระทำของตนเป็นที่พึงพอใจหรือไม่

สรุปการอภิปรายผล

ตามสมมติฐานทั้ง 2 ข้อ พบว่าผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด 2 สมมติฐาน นั่นคือคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าและ คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ความสัมพันธ์คุณลักษณะงานกับแรงจูงใจในงาน

คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในงานในระดับปานกลาง ($r = 0.31$, $p\text{-value} = 0.00$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าความสัมพันธ์เรียงจากมากมาน้อยได้ดังนี้ลักษณะงานมีค่าสูงสุด รองลงมาคือการปกครองบังคับบัญชา ความสำเร็จในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ได้รับการยอมรับนับถือ สถานภาพอาชีพ สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน ($r = 0.50, 0.50, 0.48, 0.44, 0.43, 0.28, 0.15$ $p\text{-value} \leq 0.00$) เนื่องจากพยาบาลประจำการเห็นว่าคิดว่าจะปฏิบัติกรพยาบาลได้ดีกว่านี้ถ้าไม่ต้องมีงานมากมายให้ทำอยู่ตลอดเวลาและต้องทำงานธุรการ เอกสารมากกว่าให้การพยาบาลกับผู้ป่วยจากการวิจัยพบว่าสภาพแวดล้อมของงานมีผลต่อแรงจูงใจมากกว่าเนื้อหาของงานซึ่ง ถ้าสามารถส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้แรงจูงใจในงานสูงขึ้น

แสดงว่าคุณลักษณะงานและแรงจูงใจในงานช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานฉะนั้นการที่มีลักษณะงานที่ดีย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในงานโดยแรงจูงใจในงานช่วยให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพราะนอกจากจะช่วยทำให้ทำงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและยังส่งผลต่อการขาดงานและสุขภาพของผู้ปฏิบัติได้ สอดคล้องกับการศึกษาของแฮกแมนและโอลแฮม พบว่าลักษณะงานที่ดีเป็นเสมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคลซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอยากทำงาน การกำหนดงานที่เหมาะสมกับหน่วยงานจะส่งผลให้หน่วยงานมีงานน่าสนใจ

แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะงาน แสดงว่าถ้าพยาบาลประจำการพระนั่งเกล้ามีคุณลักษณะงานที่ดีย่อมมีแรงจูงใจในงานที่ดีด้วยซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) เนื่องจากประสบการณ์ทำให้รู้สึกว่างานมีความหมาย เป็นสิ่งมีคุณค่าและความสำคัญ

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยวิธีอรรถาธิบาย เพื่อวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน และแรงจูงใจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำนวน 224 คน คัดเลือกโดยวิธีสุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณหาจำนวนพยาบาลประจำการในแต่ละหน่วยงานตามสัดส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Walton (Walton, 1974) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน และข้อเสนอแนะ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถาม Job Diagnostic Survey ซึ่งเป็นแบบสอบถามตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงานของ Hackman and Oldham (Hack and Oldham, 1980: 275-303) มีองค์ประกอบ 5 ด้าน และแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในงาน ซึ่งผู้วิจัยประยุกต์จากแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในงานของ Herzberg (Hertzberg, 2003: 1-11) มีองค์ประกอบทั้งหมด 13 ด้านและข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามเหล่านี้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และสำนวนภาษาจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ผู้วิจัยนำแบบสอบถามปรับแก้ไปทดลองใช้ กับพยาบาลประจำการจำนวน 60 คน

ผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ รวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.9621 การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังผู้เข้าร่วมศึกษาวิจัยด้วยตนเอง ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลดำเนินการตั้งแต่ 15 ธันวาคม 2550 ถึง 31 มกราคม 2551 แบบสอบถามกลับคืนมา 224 ชุด จากจำนวนประชากร 442 คน แต่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ที่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้จำนวน 175 ชุด คิดเป็นร้อยละ 78.1% การประมวลข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์ และทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน และคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ทดสอบนัยสำคัญสำหรับการทดสอบ และกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

แม้ว่าจำนวนตัวอย่างพยาบาลประจำการที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลได้ 175 คน เป็นเพียงร้อยละ 78.1 ของจำนวนตัวอย่างที่คาดประมาณไว้ แต่อย่างไรก็ตามจำนวนตัวอย่างที่คาดคะเนไว้นั้น ได้จากจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ คือ 112 คน และเพิ่มจำนวนตัวอย่างเป็น 2 เท่าเพื่อเพิ่มอำนาจการทดสอบ แต่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่าสามารถเก็บข้อมูลได้จำนวน 175 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้ 1.6 เท่า

เมื่อจัดกลุ่มข้อมูลพบว่าพยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.27 คะแนน โดยที่คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคมมีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($M = 3.69$) รองลงมาคือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($M = 3.67$) และการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ($M = 3.54$) และคะแนนคุณภาพชีวิตเฉลี่ยต่ำสุด ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($M = 2.88$) รองลงมาคือความก้าวหน้าทางสังคม ($M = 2.93$) และความสมดุลในการดำรงชีวิต ($M = 3.11$)

คุณลักษณะงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.64 คะแนน โดยพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเห็นด้วยว่างานที่ทำมีคุณลักษณะงานที่มีความหลากหลายของงานอยู่ในระดับมาก ($M = 4.01$) รองลงมาคือ ความสำคัญของงาน ($M = 3.77$) เอกลักษณะของงาน ($M = 3.70$) แต่พยาบาลประจำการมีความเห็นว่างานบางอย่างที่ทำให้มีลักษณะงานที่อยู่ในระดับปานกลางคือ การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ($M = 3.39$) และความเป็นอิสระของงาน ($M = 3.32$)

แรงจูงใจในงานพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.23 คะแนน พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีความเห็นด้วยในระดับมากเรียงจากค่าร้อยละจากมากไปหาน้อยดังนี้ การได้รับการยอมรับนับถือ ($M = 3.97$) ลักษณะงาน ($M = 3.84$) ความสำเร็จในงาน ($M = 3.65$) การปกครองบังคับบัญชา ($M = 3.60$) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($M = 3.21$) ความรับผิดชอบ ($M = 2.97$) โอกาสก้าวหน้าในงาน ($M = 2.97$) นโยบายและการบริหารงาน ($M = 2.95$) และน้อยที่สุดในด้าน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($M = 2.64$) เงินเดือน ($M = 2.66$) และความมั่นคงในงาน ($M = 2.90$)

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.59, p\text{-value} \leq 0.000$) ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับแรงจูงใจในการทำงานรายด้านพบว่าองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของแรงจูงใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มี 9 ด้าน จากทั้งหมด 13 ด้าน ดังนี้

- 1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.63$)
- 2) การปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.58$)
- 3) ความสำเร็จในงาน ($r = 0.42$)
- 4) เงินเดือน ($r = 0.39$)
- 5) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.35$)
- 6) การได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.30$)
- 7) สถานภาพอาชีพ ($r = 0.29$)
- 8) สภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.28$)
- 9) ลักษณะงาน ($r = 0.26$)

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

การวิจัยนี้พบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.51, p\text{-value} \leq 0.000$) ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐาน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณลักษณะงานรายด้านพบว่าองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ของคุณลักษณะงาน ที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มี 5 ด้าน จากทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

- 1) โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ($r = 0.52$)
- 2) ความเป็นอิสระ ($r = 0.44$)
- 3) ความสำคัญของงาน ($r = 0.30$)

4) ความหลากหลายของงาน ($r = 0.29$)

5) เอกลักษณ์ของงาน ($r = 0.27$)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายในการสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าให้สูงขึ้น เพื่อให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการสูงขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากในการศึกษานี้พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ($r = 0.59$, $p\text{-value} \leq 0.000$) โดยเฉพาะแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.63$, $p\text{-value} \leq 0.000$) การปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.58$, $p\text{-value} \leq 0.000$) ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เช่น กีฬา มีการจัดตั้งชมรม จัดกิจกรรม OD ทุกปี

2. ในการวิจัยนี้พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับคุณลักษณะงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ในระดับปานกลาง ($r = 0.51$, $p = 0.000$) ดังนั้นในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ผู้บริหารสามารถที่จะกำหนดนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนเกี่ยวกับความสำคัญของงานสูงขึ้นให้มีความหลากหลาย โดยอาจมีการหมุนเวียนกันทำงาน จัดทำคู่มือปฏิบัติการพยาบาล ให้คำนิยามชมเชยเมื่อพยาบาลประจำการมีผลการทำงานที่โดดเด่นส่งผลดีต่อหน่วยงาน

3. ผู้บริหารงานน่าจะจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน และนำปัญหาที่ได้มาอภิปรายร่วมกันระหว่างหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในงาน

4. ผู้บริหารน่าจะสร้างแรงจูงใจในงาน โดยมีนโยบายส่งเสริมให้พยาบาลประจำการคิดค้นนวัตกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลและยกย่องชมเชยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน พร้อมส่งเสริมให้นำมาใช้จริง

5. ผู้บริหารองค์กรพยาบาลน่าจะจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอและมีสภาพดีพร้อมในการใช้งาน เพื่ออำนวยความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน

6. ผู้บริหารน่าจะเพิ่มค่าตอบแทนล่วงเวลา สวัสดิการให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบที่เป็นจริงตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน
7. ผู้บริหารน่าจะจัดสถานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนบ้างขณะปฏิบัติงานเพื่อลดความเครียด

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. ฝ่ายการพยาบาลน่าจะเตรียมพยาบาลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาลปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้องและไม่สร้างความคาดหวังให้สูงเกินกว่าจะเป็นจริงได้
2. ผู้บริหารน่าจะจัดทีมนิเทศงานให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้การช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารน่าจะสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานมีงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ในการพยาบาลพร้อมทั้งจัดให้มีโอกาสนำเสนอผลงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจด้านคุณลักษณะงาน
4. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลจัดให้มีการประชุมแจ้งนโยบายแก่นุคลากรทางการพยาบาล ติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะเพื่อดูแลความก้าวหน้า และค้นหาปัญหาและอุปสรรคและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ
5. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรทางการพยาบาลเข้าร่วมประชุมวิชาการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรตรงตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
6. จัดให้มีการถอดบทเรียนในเรื่องปัจจัยของความสำเร็จในการปฏิบัติงานและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและสร้างชุมชนนักปฏิบัติ เดือนละครั้ง

ข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติ

1. ในการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ($M = 2.88$) และความก้าวหน้าและความมั่นคง ($M = 2.93$) ในระดับต่ำ ขณะที่ด้านสังคมเช่น การบูรณาการทางสังคม ($M = 3.68$) ความเกี่ยวข้องกับสังคม ($M = 3.67$) มีคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง และยังพบอีกว่า พยาบาลประจำการมีแรงจูงใจด้านเงินเดือน ($M = 2.66$) และความมั่นคงในงาน ($M = 2.90$) ในระดับต่ำ ประกอบกับการที่พบว่า แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะด้านเงินเดือน ($r = 0.39$) ดังนั้นจึงควรมีการจัดการให้พยาบาลประจำการมีรายได้ที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในอาชีพ

และเป็นการเพิ่มเงินเดือน โดยการส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีผลงานทางวิชาการเพื่อขอ
กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น การกำหนดค่าตอบแทนพิเศษ จากการอยู่เวรเป็นต้น อาจจะมีการพัฒนา
ระบบการบริการให้มีคลินิกพิเศษ เพื่อให้พยาบาลประจำการมีรายได้พิเศษเพิ่มมากขึ้น เป็นต้น

2. การวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ดังนั้นจะเห็นว่าการปกครองบังคับบัญชานับว่ามีส่วนสำคัญต่อคุณภาพ
ชีวิตในการทำงาน ผู้บริหารทั้งระดับสูงและผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ควรตระหนักและดำเนินการให้
เหมาะสมอันจะเอื้อต่อความรู้สึก การยอมรับของพยาบาลประจำการ

3. ผู้บริหารการพยาบาลน่าจะสร้างบรรยากาศที่ดีเอื้ออำนวยในการทำงาน โดย
รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน จัดการประชุมปรึกษาปัญหาในหน่วยงานและร่วมมือค้นหาแนว
ทางแก้ไข ติดตามปัญหาและนิเทศการพยาบาลโดยสม่ำเสมอ

4. ฝ่ายการพยาบาลสร้างแรงจูงใจของบุคลากรทางการพยาบาลเป็นแบบกระจาย
อำนาจในการตัดสินใจและเสริมสร้างพลังอำนาจแก่พยาบาลประจำการ

5. ฝ่ายการพยาบาลกำหนดวิธีการยกย่องชมเชย แก่ผู้ปฏิบัติงานดี ในรายการกลุ่ม
และบุคคลเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล
พระนั่งเกล้า” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรได้มีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพร่วม เพื่อศึกษาสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของ
พยาบาลประจำการเหล่านี้ เพื่อให้เห็นและเข้าใจถึงสภาพปัญหา

2. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการระหว่างกลุ่ม
ต่างๆ เช่น สังกัดต่างกัน ประเภทหอผู้ป่วยต่างกัน

3. การวิจัยครั้งนี้ครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน น่าที่จะค้นหาตัวแปร
อื่นที่น่าสนใจ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคคล อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ
ระบบการบริหาร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ความยึดมั่นผูกพัน บุคลิกภาพและลักษณะผู้นำของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย และทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
ประจำการได้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

QUALITY OF WORKING LIFE AMONG STAFF NURSE IN PHANUNGKAO HOSPITAL

รินดา กาพนตร 4837679 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภูษิตา อินทรประสงค์ พบ.ค.(การบริหารการพัฒนา), จรรยา ภัทรอาชาชัย Sc.D.(Bios.), วันเพ็ญ แก้วปาน ส.ค.

บทสรุปแบบสมบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการวิชาชีพโดยกลุ่มที่ใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพคือพยาบาลประจำการ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อบริการผู้มาใช้บริการที่มุ่งเน้นคุณภาพของการบริการ โดยการจำกัดด้วยทรัพยากรและงบประมาณ กับภาระงานที่หลากหลายของพยาบาลประจำการ ปริมาณงานที่มีมากไม่สอดคล้องกับจำนวนผู้ปฏิบัติ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรก่อให้เกิดความเครียดเพราะการปฏิบัติงานต้องไม่เกิดความผิดพลาด และความคาดหวังของสังคมก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ฉะนั้นทำอย่างไรจึงจะประเมินได้ว่าพยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนา กำหนดงานที่เหมาะสม เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในงาน คุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อ

1. วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
2. วิเคราะห์ระดับแรงงูใจในงาน คุณลักษณะงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจในงาน คุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ตัวแปรการวิจัย

การวิจัยนี้ ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ของแฮคแมน และโอมแฮม ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และแรงงูใจในงานของเฮอร์ซเบิร์ก ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพอาชีพ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหาร ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม การรักษาสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ทบทวนวรรณกรรม

คุณลักษณะงาน

ลักษณะงานที่ดีจะเป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงาน ก่อให้เกิดผลงานที่ดี การกำหนดงานที่เหมาะสมจะส่งผลให้งานของหน่วยงานเป็นงานที่น่าสนใจ จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง แนวทางการประเมินคุณลักษณะงานที่น่าสนใจคือ คุณลักษณะงานของแฮกซ์แมนและโอลแฮม (1980: 275-203) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในงาน

ความต้องการ คือจุดเริ่มต้นของแรงจูงใจ ที่มีความซับซ้อนเกี่ยวพันกันทำหน้าที่กำหนดพฤติกรรมของบุคคล อาจอยู่ในรูปความรู้สึก ค่านิยม สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้รวมกันเป็นทัศนคติโดยปกติบุคคลจะใช้ความสามารถในการทำงาน 20-30% แต่เมื่อได้รับการจูงใจจะเพิ่มขึ้นถึง 80-90% (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, 2530: 4) เซอร์เชเบิร์ก (2003: 1-11) แบ่งปัจจัยที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจ คือ ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว สถานภาพอาชีพ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ประเทศอุตสาหกรรมนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ค้นหาลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาในชีวิต โดยพิจารณาแนวทางความเป็นบุคคล ละรวมถึงเรื่องสังคม ดังนั้นถ้าสามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ย่อมส่งเสริมให้พยาบาลประจำการปฏิบัติงานด้วยความสุข ซึ่งสามารถประเมินได้จากคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974: 12) กำหนดไว้ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง การรักษาสิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยวิธีอธิบาย (Explanatory) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลประจำการ จำนวน 224 คน จากพยาบาลประจำการจำนวน 442 คน ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันมาไม่น้อยกว่า 1 ปี ในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่าง การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยผู้วิจัยเป็นผู้แจกแบบสอบถามเอง ได้รับกลับคืนมาทั้งหมด 224 ฉบับ หลังตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์คงเหลือ 175 ฉบับ (ร้อยละ 78) แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าใช้สถิติพื้นฐานคือ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ คุณลักษณะงานของพยาบาลประจำการ แรงจูงใจในงานของพยาบาลประจำการ ใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน คุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมมากที่สุด เนื่องจากหน่วยงานมีประชุมประจำเดือนสม่ำเสมอ และทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมโดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่ำสุด เนื่องจากรู้สึกว่าการบูรณาการทางพยาบาลที่โรงพยาบาลนี้ไม่พอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่คุ้มกับความเสี่ยงที่รับผิดชอบ

คุณลักษณะงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับมาก เนื่องจากงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ และความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความหลากหลายของงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการปฏิบัติงานต้องทบทวนและให้การพยาบาลตามมาตรฐานอยู่เสมอ รองลงมาคือ ความมีเอกลักษณ์ของงานเพราะงานที่รับผิดชอบอยู่มีการระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างชัดเจน

แรงจูงใจในงานของพยาบาลประจำการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลประจำการเห็นว่าจะปฏิบัติกรพยาบาลได้ดีกว่านี้ถ้าไม่ต้องมีงานเอกสารมากมาย เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดีที่สุด เนื่องจากเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือเมื่อร้องขอ รองลงมาคือการปกครองบังคับบัญชา เนื่องจากเมื่อได้รับมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชามักให้อำนาจในการดำเนินงานไม่เพียงพอ

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของ พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.59, p - \text{value} \leq 0.00$) ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.51, p - \text{value} \leq 0.00$) ผลที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

อภิปรายผล

สมมติฐานข้อที่ 1 แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ในภาพรวม เนื่องมาจากพยาบาลประจำการจะปฏิบัติการพยาบาลได้ดีกว่านี้ถ้าไม่ต้องมีงานมากมายให้ทำตลอดเวลาโดยเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือเมื่อร้องขอ และบุคคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เมื่อพยาบาลประจำการได้รับมอบหมายงานผู้บังคับบัญชาให้อำนาจในการดำเนินงานแก่พยาบาลประจำการอย่างเต็มที่ โดยพยาบาลประจำการเห็นว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชา นอกจากนั้นแล้ว การบริการพยาบาลเป็นงานที่ทำให้พยาบาลประจำการภาคภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยทุเลาและหายจากการเจ็บป่วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอร์ซเบิร์ก โดยเฉพาะด้านปัจจัยคำจูงเพื่อป้องกันบุคคลากรไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า เนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ต้องทบทวนและให้การพยาบาลตามมาตรฐานอยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้และความท้าทายอยู่เสมอ และต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ หลายด้านเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ สามารถใช้

ความรู้ทักษะเฉพาะที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้เป็นผลสำเร็จ การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการที่รับผิดชอบมีการระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารน่าจะวางแผนเพิ่มจำนวนพยาบาลประจำการเนื่องจากจำนวนผู้มาใช้บริการสูงขึ้นทุกปี
2. ผู้บริหาร องค์กรพยาบาลน่าจะจัดให้มีการวิเคราะห์ปริมาณงานความเพียงพอของอัตรากำลัง ความต้องการบุคลากรทางการพยาบาล จำแนกตามหน่วยงานในแต่ละปีและจัดอัตรากำลังพยาบาลประจำการให้สอดคล้องกับปริมาณงานของแต่ละหน่วยงาน
3. ผู้บริหารน่าจะจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงาน และนำปัญหาที่ได้มาอภิปรายร่วมกันระหว่างหัวหน้าและผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในงาน
4. ผู้บริหารน่าจะสร้างแรงจูงใจในงาน โดยมีนโยบายส่งเสริมให้พยาบาลประจำการศึกษาค้นคว้านวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาล และยกย่องชมเชยจัดให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดหรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน พร้อมส่งเสริมให้นำมาใช้จริง
5. ผู้บริหารองค์กรพยาบาลน่าจะจัดเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอและมีสภาพดีพร้อมในการใช้งาน เพื่ออำนวยความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน
6. ผู้บริหารน่าจะเพิ่มค่าตอบแทนล่วงเวลา สวัสดิการให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบที่เป็นจริงตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน
7. ผู้บริหารน่าจะจัดสถานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้พักผ่อนบ้างขณะปฏิบัติงานเพื่อลดความเครียด

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. ฝ่ายการพยาบาลน่าจะเตรียมพยาบาลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพพยาบาล ปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง แต่ไม่สร้างความคาดหวังให้สูงเกินกว่าจะเป็นจริงได้

2. ผู้บริหารจะจัดทีมนิเทศงานให้กับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานพร้อมทั้งให้การช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
3. ผู้บริหารจะสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานมีงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ในการพยาบาล พร้อมทั้งจัดให้มีโอกาสนำเสนอผลงานเพื่อเพิ่มแรงจูงใจด้านคุณลักษณะงาน
4. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลจะจัดให้มีการประชุมแจ้งนโยบายแก่นุคลากรทางการพยาบาล ติดตามผลการดำเนินงานเป็นระยะเพื่อดูแลความก้าวหน้า และค้นหาปัญหาและอุปสรรคและวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ
5. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลสนับสนุนให้บุคลากรทางการพยาบาลเข้าร่วมประชุมวิชาการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรตรงตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
6. ฝ่ายการพยาบาลจะจัดให้มีการถอดบทเรียนในเรื่องปัจจัยของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานและสร้างชุมชนนักปฏิบัติเดือนละครั้ง

ข้อเสนอแนะด้านการปฏิบัติ

1. ฝ่ายการพยาบาลส่งเสริมให้บุคลากรทางการพยาบาลมีเอกลักษณ์และอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบภายใต้บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี
2. ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลจะจัดปฐมนิเทศบุคลากรทางการพยาบาลทุกระดับที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่ เกี่ยวกับเรื่องนโยบาย ค่านิยม เจตคติต่อการทำงานและสร้างจิตสำนึกในการให้บริการและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารการพยาบาลที่จะสร้างบรรยากาศที่ดี เอื้ออำนวยในการทำงาน โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน จัดการประชุมปรึกษาปัญหาในหน่วยงานและร่วมมือค้นหาแนวทางแก้ไข ติดตามปัญหาและนิเทศการพยาบาลโดยสม่ำเสมอ
4. ฝ่ายการพยาบาลสร้างแรงจูงใจของบุคลากรทางการพยาบาลเป็นแบบกระจายอำนาจในการตัดสินใจและเสริมสร้างพลังอำนาจแก่นุคลากรทางการพยาบาล
5. ฝ่ายการพยาบาลกำหนดวิธีการยกย่องชมเชย และสิ่งจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ในรายกลุ่มและบุคคลเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรได้มีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพร่วม เพื่อศึกษาสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพยาบาลประจำการเหล่านี้ เพื่อให้เห็นและเข้าใจถึงสภาพปัญหา
2. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการระหว่างกลุ่มต่างๆ เช่น สังกัดต่างกัน ประเภทหอผู้ป่วยต่างกัน
3. การวิจัยครั้งนี้ครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน น่าที่จะค้นหาตัวแปรอื่นที่น่าสนใจ เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านบุคคล อายุ ระยะเวลาในการรับราชการ ระบบการบริหาร สัมพันธภาพระหว่างบุคลากร ความยึดมั่นผูกพัน บุคลิกภาพและลักษณะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย และทัศนคติต่อวิชาชีพพยาบาล ที่อาจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้

QUALITY OF WORKING LIFE AMONG STAFF NURSE IN PHANUNGKAO HOSPITAL

RINDA KALANETR 4837679 PHPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG Ph.D.(Dev. Adm.),
JANYA PATTARA-ACHACHAI Sc.D.(Bios.), WONPEN KEAWPAN Dr.P.H.

EXTENDED SUMMARY

Background and Rationale

The changes in the national, economic and social problems are affecting the biggest professional group which is the full-time nurses because they have to work continuously for 24 hours to serve the patients and focus on the quality of the service with limited budget and resources. The variety and the quantity of the job of the full-time nurses are not balanced with the number of nurses, which affect their quality of life and cause seriousness in working because when they work they cannot commit errors and the expectations from society cause a lot of stress and makes them less enthusiastic at work. What can we do to assess the quality of working life of the full-time nurses to use as a guideline for planning and development to establish the appropriate job and motivate them to work which affects performance effectiveness?

Research Objectives

General Objective

To find the relationship among job motivation, job characteristics, and quality of working life of full-time nurses at Phanungklao Hospital.

Specific objectives

1. To measure the quality of life of full-time nurses at Phanungklao Hospital.
2. To analyze the level of job motivation, job characteristics and quality of working life of full-time nurses at Phanungklao Hospital.
3. To analyze the relationship among job motivation, job characteristics and quality of working life of full-time nurses at Phanungklao Hospital.

Research Variables

The independent variable in this research is the Job Characteristics Model of Hackman and Oldham which consists of skill variety, task identity, task significance, job autonomy, opportunity to know the results of performance. Job motivation of Herzberg consists of task accomplishment, recognition, job characteristics, leading and commanding, working condition, salary, interpersonal relationship, personal life, professional status, responsibility, job progression, policy and management, job stability.

The dependent variable is the quality of working life of Walton which consists of 8 aspects as follows: fair and sufficient wages, safe environment, and health promotion, employee potential development, progress and stability, social integration, personal rights, living a balanced life, and social relationships

Literature Review

Job characteristics

Good job characteristics are the internal motivation for the employee to work and produce good results. The appropriate job will make the job of the department more interesting and make the performance be at the high level of efficiency. The interesting guideline of the job characteristics assessment is the job characteristics of Hackman and Oldham (1980: 275-203) which consists of skill

variety, task identity, task significance, job autonomy, and opportunity to know the results of performance.

Motivation

Necessity is the beginning of motivation that is complicated and is related to individual behavior and establishment of duties that may be in the pattern of emotions, and values. When everything is combined, it becomes the regular attitude of the person who uses 20-30% of his ability to work. After they are motivated, it will increase to 80-90% (Paitoon Jareonpanwong, 1997:4), Herzberg (2003: 1-11). They divided the factors that cause motivation into task accomplishment, recognition, job characteristics, leading and commanding, working condition, salary, interpersonal relationship, personal life, professional status, responsibility, job progression, policy and management, job stability.

Quality of Working Life

Most of the quality of working life in the industrial countries that is used for solving problems for the workers to have a good quality of life is done by searching for the job characteristics that respond to the needs and desires in their life by considering their individual life and the society. Therefore, if we can assess the quality of working life, it will promote the full-time nurse to work happily, which can be assessed by the quality of working life of Walton (1974: 12) that consists of 8 aspects as follows: fair and sufficient wages, safe environment, health promotion, employee potential development, progress and stability, social integration, personal rights, living a balanced life, and social relationships

Research Methodology

This research is an explanatory research. The research tool was the questionnaire, the sample group comprised of 224 full-time nurses from 442 nurses who had worked in the current department at least 1 year at Phanungklao Hospital. The research employed random sampling and data collection using the questionnaire.

The researcher distributed and collected 224 questionnaires. After checking for completeness, only 175 questionnaires or 78% were complete. The questionnaire consisted of 5 sections which were: 1. Personal data of full-time nurses 2. Recommendations to improve and promote quality of working life of full-time nurses at Phanungklao Hospital using percentage frequency and mean 3. Quality of working life of full-time nurses, job characteristics of full-time nurses, job motivation of full-time nurses using descriptive statistics which are percentage mean and standard deviation. 4. Analysis of the relationship among job motivation, job characteristics and quality of working life by using Pearson's product-moment correlation coefficient.

Results

Full-time nurses had quality of working life at the moderate level when considered in each aspect. Upon consideration of each aspect, it was found that social integration was at the highest level because the department always had monthly meetings and could collaborate with the colleagues very well. Next was the relationship with society by the quality of working life, fair and sufficient salary was at the lowest level because the full-time nurses at this hospital were unsatisfied with their salary. The salary and benefits that they received was not commensurate to their responsibilities that involved high risk. Job characteristics of full-time nurses were at the high level because in their job they had to use their skills and knowledge and it was challenging all the time. When each aspect was considered, it was revealed that skill variety was at the high level because performance involved reviewing and serving the patient according to the nursing standard all the time. Next was task identity because the job that they were responsible for specified the steps and working procedures clearly. Job motivation of the full-time nurses in the overall level was at the moderate level. Full time nurses were of the opinion that the nursing operation would be better if they did not have a lot of documents. When each aspect was evaluated, it was found that interpersonal relationship was at the highest level because the colleagues always gave assistance when they asked for it, next was leading and

commanding because when they were given the job assignment the command line did not give them enough authority to work.

Hypothesis 1: Motivation has a positive relationship with the quality of working life of full-time nurses at Phanungklao Hospital. It was revealed that the quality of working life of full-time nurses at Phanungklao Hospital had positive relationship at the moderate level with the job motivation at the level of significance ($r = 0.59$, $p - \text{value} \leq 0.00$). The results confirm hypothesis 1.

Hypothesis 2: Job characteristics has a positive relationship with the quality of working life of full-time nurses at Phanungklao Hospital. It was found that the relationship between job characteristics and quality of working life of full-time nurses at Phanungklao Hospital had a positive relationship at the moderate level at the level of significance ($r = 0.51$, $p - \text{value} \leq 0.00$). The results are in accordance with hypothesis 2.

Discussion

Hypothesis 1: Motivation had a positive relationship with the quality of working life of full-time nurses at Phanungklao Hospital overall because full-time nurses performed their nursing duties better if they did not have a lot of job to do all the time, colleagues always helped when asked and they had good interpersonal relationships. When the full-time nurses were assigned the job from the command line, they gave the full authority to the full-time nurses. This reveals that command line was the one who has the ability in leading and commanding. Moreover, nursing service is the job wherein full-time nurses are proud to help treat the people and make them get well which is in line with Herzberg's concept especially for the supporting factor to prevent the patient from dissatisfaction.

Hypothesis 2: Job characteristics had a positive relationship with the quality of working life of full-time nurses at Phanungklao Hospital because the job that they performed had to be reviewed and they had to perform their duties according to the standards all the time. The job that they performed had to use skills and was always challenging and used their knowledge, skills, and expertise in many aspects to make

the job efficient. They could use their skills to perform their responsibilities. The procedure and the responsibility of the full-time nurses were specified and the process and procedures were laid out clearly.

Research Recommendations

Policy Recommendations

1. Administrators should plan to increase the number of full-time nursing manpower according to the increase in patients every year.
2. Administrators of the nursing department should analyze the job quantity and the manpower. The need of the nursing human resources can be categorized by the department every year and set the full-time nursing manpower to be in line with the job quantity of each unit.
3. Administrators should have a meeting to exchange opinions and problems that are found at work and raise those problems among the chiefs and staff all the time to increase job motivation.
4. Administrators should build up job motivation by having a policy to encourage the full-time nurses to create nursing innovations and recognize them by conducting meetings to exchange ideas and innovations to learn and exchange the knowledge with each other which they can use in their work.
5. Nursing administrators should prepare sufficient equipment in good condition for the convenience in working.
6. Administrators should increase the salary, overtime and benefits to be commensurate with their job responsibilities according to the current economy.
7. Administrators should set up a place for the full-time nurses to relax while they are working to reduce the stress.

Academic Recommendations

1. The nursing department should prepare the nurses who are ready to work to build the good attitude towards the nursing profession, build up the right values but not create high expectations which cannot be reached.

2. Administrators should set-up the orientation team in every department to listen to the problems that occur in working and can help them continuously.

3. Administrators should encourage every department to conduct research that is necessary to nursing and let them have the opportunity to present their job to increase the motivation in job characteristics.

4. Nursing administrators should set-up meetings to announce the policies to the nursing human resources, follow-up the performance periodically to see the progress, search for problems, obstacles and problem-solving methods.

5. Nursing administrators should encourage the nursing personnel to participate in academic seminars (official or non-official) that are in line with the needs of the organization by the position and job responsibilities.

6. The nursing department should have the lesson in the topic of “Accomplishment factors in working and problems in working” and establish community practice.

Operational Recommendations

1. The nursing department should encourage the nurses to have rights and be independent in their area of responsibility under a good working climate.

2. The nursing administrators should have an orientation for every level of nurses who are new about the policies, values, working attitude and build up service orientation and work ethics.

3. Nursing administrators should create a good working climate and support for working by listening to the opinion of colleagues, have a meeting to consult about the problems in the department and look for solutions, follow-up the problems and always orient the nurses.

4. The nursing department should motivate the nurses by decentralizing the decision-making process and delegating authority to the nurses.

5. The nursing department should set up a system of recognition/rewards and motivate the ones who perform well either individually or as a group to make the nurses more motivated to work.

Recommendations for further research

According to the results of the quality of the working life of full-time nurses at Phanungklao Hospital, the researcher recommends the following:

1. There should be a qualitative research to study the life of full-time nurses in order to understand and see the specific problems in their condition.
2. There should be a study and comparison of the quality of working life of full-time nurses with other groups such as other departments or wards.
3. This research proposed to study the quality of working life which should find other interesting variables such as working environment, individual factors, age, period of working, management system, interpersonal relationships, commitment, characteristics, the leadership characteristics of the ward chief and the attitude towards the nursing profession that may affect the quality of working life of full-time nurses.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. (2543). รายงานประจำปี 2543. กองโรงพยาบาลภูมิภาค. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข.
- กนกพร แจ่มสมบุรณ์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงานการรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ และสงศรี กิตติรักษ์ ตระกูล. (2541). วิชาชีพการพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย ในกุลยา ตันติผลาชีวะ (บรรณาธิการ), สารสภากาพยาบาล. นนทบุรี: บริษัทเดอะเบสท์ กราฟฟิกส์ แอนด์ ปริ้นท์ จำกัด.
- จินตนา ยูนิพันธ์. (2534). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: มิติหนึ่งของวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาภา คณินเพ็ญ. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดิน ปรัชญพฤษ. (2530). ข้าราชการระดับสูงของไทยและความมุ่งมั่นในการพัฒนาประเทศ. สำนักงานอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). การบริหารบุคคลแนวใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และสวีส สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยพัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารทุนมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทประชุมการช่าง จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). พฤติกรรมขององค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยพัฒนาพานิชจำกัด.

ธงชัย สันติวงษ์. (2539). องค์การและการบริหาร. (ฉบับแก้ไขปรับปรุง). (พิมพ์ครั้งที่10).
กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2548). พฤติกรรมบุคคลภายในองค์การ. กรุงเทพมหานคร:
บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

ธวัชชัย วรพงศธร. (2543). หลักการวิจัยทางสาธารณสุขศาสตร์. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร.

นิภา แก้วศรีงาม. (2530). จิตวิทยาองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: อรุณการพิมพ์.

ประคอง วรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ด้านสุทธการพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริม
กรุงเทพ.

ผจญ เถลิงสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงงานใน
นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร
มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร.

พวงเพ็ญ ชุนหปราน. (2544). การสร้างแรงจูงใจยุคใหม่. วารสารพยาบาลศาสตร์. จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536). ปัญหาวิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้รับบริการและ
ผู้ให้บริการ. ในการประชุมวิชาการเรื่องการวิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
ในทศวรรษหน้า: ทิศทางและรูปแบบ. สมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราชมหาวิทยาลัยมหิดล.

พยอม วงศ์สารศรี. (2534). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: พรานนการพิมพ์.

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์. (2530). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

ไพฑูรย์ สอนทน. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัด
เพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภัทรา เพ็ชรพันธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานการบริหารงานแบบมี
ส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำหน่วยงาน
อุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมขององค์การ. บริษัทธรรมสาร จำกัด. กรุงเทพมหานคร.

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. ฝ่ายการเจ้าหน้าที่. (2549). ข้อมูลจำนวนบุคลากร. เอกสารโรเนียว.

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. ฝ่ายการพยาบาล. (2549). ข้อมูลจำนวนบุคลากร. เอกสารโรเนียว.

- ลดาวัลย์ ราชชนบริบาล. (2544). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรลักษณ์ มุกดมณี. (2544). ลักษณะงานที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่าลักษณะงานที่พึงประสงค์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (2544). การวิจัยทรัพยากรมนุษย์. สำนักพิมพ์ฟอร์เพช. กรุงเทพมหานคร.
- ศิริกุล จันทม. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์กร. บริษัทธีระฟิล์มและไซเทกซ์. กรุงเทพมหานคร.
- ศุภนิช ธรรมวงศ์. (2548). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2544). การบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- สมยศ นาวิการ. (2538). การพัฒนางานและการจูงใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ทวีวัฒน์ ปิตานนท์, ชีระพร อูวรรณโณ และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์. (2540). รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์, คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล (ดิยานนท์) อรรถมานะ. (2545). พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีและการประยุกต์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). หลักการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สภาการพยาบาล. (2549). มาตรฐานวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์. กรุงเทพมหานคร: องค์การ
ส่งเสริมสหพันธ์การพยาบาล.
- สุภาวดี ปรีกมะวงศ์. (2546). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยองค์การ ลักษณะงาน
กับความมั่นคงในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุวรรณนา ลีละเศรษฐกุล. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขา
วิชาเอกการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรุณศรี ดันติวารกรณ์. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และพฤติกรรม
การบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการ
พยาบาล สาขาสถาปัตยกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรุณีเอก เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลการมีส่วนร่วมในงาน
บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Arnold, H. J. and Feldman, D .C. (1986). Organizational behavior. New York:
McGraw – Hill.
- Bernardin, H. John And Joyec E. A. Russell. (1993). Human resource management: An
experiential approach. Singapore: McGraw – Hill.
- Casio, Wayne F. (2003). Managing human resource: productivity, OWL profits New
York: McGraw – Hill Book.
- Daniel, C. Feldman. (2005). Journal of management. Vol. 31, No.4. August.
- Delamotte, Y. and Takezawa S. (1984). Quality of Working Life in international.
Perspective. Switzerland: International Labor.
- Dossett, D. L. (1988). Motivating Staff. In Sullivan, E. J. and Decker, P.S. (ed.),
Effective management in nursing. 2nd ed. California: Addison-Wesley.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Massachusetts: Addison –
Wesley Publishing Company.

- Huse, E. F. & Cummings, T. G. (1985). Organizational behavior and management (2nd ed). Minnesota: West Publishing.
- Meltzer, H., Walter R. Making organizations humane and productive: A Handbook for Practitioners. Wiley-Inter science.
- Herzberg, F., (January 2003). Best of HBR on motivation.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work. New York: John Willey and Sons.
- Joseph W. Weiss. (2001). Organizational behavior and change. Managing Diversity, Cross Cultural Dynamics, and Ethics. South-Western College Publishing.
- Kast, F. E. and Rosenzweig, J. E. (1985). Organizational and management: A systems and contingent approach. (4thed). New York: McGraw-Hill.
- Koontz, H. & Weihrich, H. (1993). Management global perspective. (10thed). Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Likert, R. (1976). New patterns of management. New York: McGraw – Hill.
- Maslow, A. (1970). Motivation and personality. (2nded). New York: Harper and Row Publishers Inc.
- Norman Smith and Hilary Vigor. (1991). People in organizations. Oxford University.
- Nadler, David A. and Gladstein D. A. (1982). Case study of abortive collaboration: The Labor Management quality of work life project at park side Hospital. In Mongulio, Newton & Adams (eds.), Organization development in health care organization. (n.p): Addison – Wesby.
- Nadler, David A., and Lawler, Edward. (Winter 1983: 26). Quality of work life: Perspectives and direction. Organizational Dynamics. 5 (Winter 1983: 26)
- Rosner, Bernard. (2000). Fundamentals of biostatistics. Harvard University. Brooks/cole.
- Schermerhorn, Jr. J. R. (1999). Management. New York: John Wiley and Sons.
- Stephen P. Robbins and Mary K. Coulter. (1999). Management. (6thed). A Simon and Schuster Company.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. Harvard Business Review 4. (May – June 1974).
- Wendell, L. French. (2003). Human resources management. Houghton Mifflin. Organization.
- Werther, W. B. and Davis, K. (1989). Personnel management and human resources. New York: McGraw – Hill.



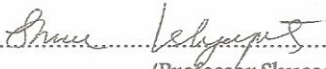
ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจคุณภาพแบบสอบถาม

- 
1. ร.ต.อ. หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ ภาควิชาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชาดา รัชชกุล ภาควิชาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พิมพ์สุภาว์ จันทนะโสคติ ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ภาคผนวก ข

จริยธรรม

	
COA. No. MU-IRB 2008/265.2512	
Documentary Proof of Mahidol University Institutional Review Board	
Title of Project:	Quality of Working Life among Staff Nurses in Phanungklao Hospital (Thesis for Master Degree)
Principle Investigator:	Miss Rinda Kalanetr
Name of Institution:	Faculty of Public Health
Approval includes:	Annual Report version received date 28 November 2008
Mahidol University Institutional Review Board is in full compliance with International Guidelines for Human Research Protection such as Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guidelines and the International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice (ICH-GCP)	
Date of Renewal (1st):	28 November 2008
Date of Expiration:	27 November 2009
Signature of Chairman:	 (Professor Shusee Visalyaputra)
Signature of Head of the Institute:	 (Associate Professor Samsanee Chaiyaroj) Vice President for Research and Academic Affairs
Office of the President, Mahidol University, 999 Phuttamonthon 4 Rd., Salaya, Phuttamonthon District, Nakhon Pathom 73170. Tel. (662) 8496223-5 Fax. (662) 8496223	



No. MU 2007-244

**Documentary Proof of Ethical Clearance
The Committee on Human Rights Related to
Human Experimentation
Mahidol University, Bangkok**

Title of Project: Quality of Working Life among Staff Nurses in Phanungklao Hospital
(Thesis for Master Degree)

Principle Investigator: Miss Rinda Kalanetr

Name of Institution: Faculty of Public Health

Approved by the Committee on Human Rights Related to Human Experimentation

Signature of Chairman: 
(Professor Dr. Srisin Khusmith)

Signature of Head of the Institute: 
(Professor Dr. Pornchai Manangkasombut)

Date of Approval: - 6 DEC 2007

Date of Expiration: - 5 DEC 2008

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานประจำ ในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ผู้ตอบแบบสอบถามคือ พยาบาลประจำการในกลุ่มการพยาบาลที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป
2. แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน ประกอบด้วย 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	48	ข้อ
ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน	5	ข้อ
ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน	จำนวน	20	ข้อ
ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน	จำนวน	39	ข้อ
ส่วนที่ 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	10	ข้อ

โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงของท่านหรือตามความคิดเห็นของท่าน
3. คำตอบหรือข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำคำตอบมารวบรวมวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อผลวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

รินดา กาพนตร PHPH/M

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อความต่อไปนี้เป็น การสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาว่าแต่ละข้อความตรงกับ การปฏิบัติงานของท่านมากน้อยเพียงใด และกรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด	
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	
1. สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มกับความเสี่ยงในงานที่ต้องรับผิดชอบ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
2. รายได้ที่ท่านได้รับมีความเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
3. ถ้าเทียบกับรพ.อื่นแล้วท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากรพ.นี้ยุติธรรมแล้ว	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
4. โดยภาพรวมท่านคิดว่าผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่ได้รับคุ้มกับความเสี่ยงของท่าน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
5. นอกจากท่านแล้ว ท่านรู้สึกว่าคุณค่าการทางพยาบาลที่รพ.นี้ไม่พอให้กับค่าตอบแทนที่ได้รับ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
6. ท่านพอใจกับสวัสดิการที่พักอาศัย ห้องอาหาร ห้องออกกำลังกาย และสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	
7. หน่วยงานของท่านมุ่งเน้นการรักษาความสะอาดของสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
8. บริเวณที่ทำงานของท่านมีอากาศถ่ายเทไม่ร้อน ไม่อับชื้น มีแสงสว่างเพียงพอและไม่มีเสียงดังรบกวนการทำงาน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
9. กฎระเบียบปฏิบัติด้านการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและการป้องกันอุบัติเหตุในหน่วยงานกำหนดไว้อย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
10. ท่านมั่นใจว่าเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านปลอดภัยจากเชื้อโรคและอุบัติเหตุในการใช้งานตลอดเวลา	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
11. ท่านสามารถร่วมกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพที่โรงพยาบาลหรือหน่วยงานจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เช่น การออกกำลังกาย	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด	
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น
12. หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ให้ผู้ปฏิบัติงานพักผ่อนได้บ้าง ในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อลดความเครียดจากการปฏิบัติงานระหว่าง การทำงาน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
การพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน	
13. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาความรู้ และทักษะ ในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
14. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าร่วมประชุมสัมมนา หรืออบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน อย่าง ต่อเนื่อง	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
15. ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อ หน่วยงาน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
16. ท่านได้รับการอบรมให้ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในหน่วยงานอย่าง สม่ำเสมอ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
17. หน่วยงานให้โอกาสบุคลากรอย่างเต็มที่ในการลาศึกษาต่อใน ระยะสูงขึ้นไปเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
18. มีการสนับสนุนแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่าง สะดวกรวดเร็วในหน่วยงาน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	
19. ท่านมั่นใจว่าการโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นไปด้วยความยุติธรรม	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
20. ท่านมีโอกาสดำเนินการสนับสนุนให้ศึกษาดูงานทั้งภายในและ นอกสถาบัน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
21. ท่านได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
22. ท่านมุ่งมั่นว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุ ราชการ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
23. ท่านมีความก้าวหน้าในงานเร็วกว่าเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานใน สาขาอื่น	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
24. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ของท่าน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด	
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น
การบูรณาการทางสังคม	
25. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานบุคลากรในหน่วยงานทุกคน ร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยกัน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
26. ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนในหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
27. ท่านได้รับการยอมรับความสามารถจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
28. ในหน่วยงานมีกิจกรรมต่างๆที่ทุกคนมีโอกาสร่วมมือกันอย่าง สม่ำเสมอ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
29. ทุกคนในหน่วยงานของท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุก เรื่อง	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
30. หน่วยงานของท่านมีการประชุมประจำเดือนสม่ำเสมอ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล	
31. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของวิชาชีพ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
32. ผู้ร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของกันและกันในส่วนที่ไม่ เกี่ยวข้องกับงาน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
33. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ ปฏิบัติ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
34. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านทำงานเท่าเทียมกับผู้อื่น	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
35. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถหรือนอกเหนือความ รับผิดชอบ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
36. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบ เดียวกัน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
ความสมดุลในการดำรงชีวิต	
37. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของ ครอบครัว	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
38. ภาระงานที่รับผิดชอบส่งผลให้ท่านเกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ทางด้านร่างกาย	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
39. ภาระงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีมากจนท่านไม่มีเวลาพักผ่อน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
40. ท่านมีโอกาสปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตาม โอกาสที่ต้องการ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด	
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น
41. ท่านพึงพอใจในการใช้เวลาทำงาน เวลาสำหรับครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
42. ภาระงานปัจจุบันทำให้ท่านหงุดหงิดอารมณ์เสียบ่อย	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
ความเกี่ยวข้องกับสังคม	
43. หน่วยงานของท่านให้บริการที่ประทับใจของผู้ที่มาใช้บริการ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
44. ท่านภูมิใจในงานของท่านมีประโยชน์ต่อผู้อื่น	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
45. ท่านให้ความร่วมมือหน่วยงานอื่นในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
46. หน่วยงานท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์พัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
47. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมบริการทางด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
48. หน่วยงานมีระบบการควบคุมการแพร่เชื้อโรค จำกัดของเสีย ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพประชาชน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

ส่วนที่ 2 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

1. ด้านบริหาร

- 1.1
-
- 1.2
-
- 1.3
-

2. ด้านบริการ

- 2.1
-
- 2.2
-
- 2.3
-

3. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.1

.....

3.2

.....

3.3

.....

4. ด้านสวัสดิการ

4.1

.....

4.2

.....

4.3

.....

5. ด้านอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 คุณลักษณะงาน

ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะงาน ขอให้ท่านพิจารณาว่าคุณลักษณะงานของท่านตรงกับข้อความที่สอบถามมากน้อยเพียงใด และกรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด	
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น
ความหลากหลายของงาน	
1. งานที่ท่านปฏิบัติต้องใช้ทักษะความรู้ และสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ	☐ 1 ☐ 2 ☒ 3 ☐ 4 ☐ 5
2. งานที่ท่านปฏิบัติต้องพัฒนา ทักษะ และเทคนิคใหม่ๆ อยู่เสมอ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☒ 4 ☐ 5
3. ท่านต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ หลายด้านเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	☐ 1 ☒ 2 ☐ 3 ☒ 4 ☐ 5
4. การปฏิบัติงานของท่านเป็นงานที่ต้องทบทวนและให้การพยาบาลตามมาตรฐานอยู่เสมอ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☒ 4 ☐ 5
ความมีเอกลักษณ์ของงาน	
5. ท่านสามารถกำหนดแผนการทำงานของตนเองได้	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
6. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
7. งานที่ท่านรับผิดชอบมีการระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างชัดเจน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☒ 4 ☐ 5
8. งานที่ท่านรับผิดชอบต้องอาศัยความรู้และทักษะเฉพาะที่ผู้อื่นไม่สามารถทำแทนได้	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
ความสำคัญของงาน	
9. งานที่ท่านปฏิบัติ(รับผิดชอบ)มีสำคัญ ได้รับเกียรติและเป็นที่ยอมรับของสังคม	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☒ 4 ☐ 5
10. การปฏิบัติงานของท่านมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับและมีประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของประชาชน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☒ 4 ☐ 5

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด	
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น
11. ความบกพร่องในการปฏิบัติงานของท่าน มีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
12. การปฏิบัติงานของท่านมีความสำคัญ มีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์กร	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
ความเป็นอิสระของงาน	
13. ท่านมีโอกาสตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
14. ท่านสามารถกำหนดตารางเวลาของตนเองที่จะปฏิบัติงานได้	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
15. ท่านสามารถเลือกวิธีปฏิบัติในการให้การพยาบาลที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วย	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
16. ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสมในขอบเขตวิชาชีพ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
การมีโอกาสดำเนินการผลการปฏิบัติงาน	
17. ท่านรับทราบผลการประเมินการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
18. ท่านมีโอกาสดำเนินการผลการประเมินการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
19. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านคิดว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมตรงกับงานที่ปฏิบัติ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
20. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของหน่วยงาน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ

ข้อความต่อไปนี้สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาว่าแต่ละข้อความตรงกับกรปฏิบัติงานของท่านมากน้อยเพียงใด และกรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นมากที่สุด

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด	
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น
ความสำเร็จในงาน	
1. วิชาชีพพยาบาลช่วยให้มีโอกาสประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิต	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
2. งานบริการพยาบาลทำให้ได้สิ่งที่คาดหวังตามอุดมการณ์	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
3. งานบริการพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ภาคภูมิใจที่ได้ช่วยให้ผู้ป่วยทุเลาและหายจากการเจ็บป่วย	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
การได้รับการยอมรับนับถือ	
4. งานบริการพยาบาลเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
5. งานบริการพยาบาลเป็นที่ยอมรับของสังคมและผู้มารับบริการ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
6. ท่านคิดว่าทีมสหสาขาวิชาชีพ (แพทย์ เภสัชกร โภชนากร และนักกายภาพฯ) ให้การยอมรับว่ามีความจำเป็นและมีความสำคัญ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
ลักษณะงาน	
7. ท่านคิดว่าจะปฏิบัติการพยาบาลได้ดีกว่านี้ถ้าไม่ต้องมีงานมากมายให้ทำอยู่ตลอดเวลา	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
8. ท่านต้องทำงานธุรการ และงานเอกสาร มากกว่าให้การพยาบาลให้กับผู้ป่วย	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
9. ท่านเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
การปกครองบังคับบัญชา	
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถแก้ปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด	
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น
11. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปกครองและบังคับบัญชา	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
12. เมื่อท่านได้รับมอบหมายงาน ผู้บังคับบัญชามักให้อำนาจในการดำเนินงานแก่ท่านอย่างเต็มที่	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
สภาพการปฏิบัติงาน	
13. ท่านสามารถจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานได้เพียงพอกับความต้องการ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
14. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน เสี่ยงต่อการติดเชื้อ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
15. หน่วยงานของท่านต้องให้บริการแก่ผู้ป่วยจำนวนมากเกินสัดส่วนเจ้าหน้าที่	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
เงินเดือน	
16. เงินเดือนที่ท่านได้รับ สอดคล้องและเหมาะสมกับค่าครองชีพปัจจุบัน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
17. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
18. ท่านต้องทำงานหลายที่ เนื่องจากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่ได้รับในปัจจุบัน ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	
19. หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์กันเป็นประจำ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
20. บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
21. เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือท่านเมื่อท่านร้องขอ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	
22. ท่านได้รับความลำบากในการเดินทางมา และกลับจากการทำงาน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด	
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น
23. ท่านมั่นใจความปลอดภัยในการปฏิบัติงานยามวิกาล	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
24. ท่านพอใจที่ปฏิบัติงานใน เวรบายดึก โดยไม่ต้องใช้วันลาพักร้อน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
สถานภาพอาชีพ	
25. งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนสนับสนุนการให้บริการสุขภาพแก่ชุมชน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
26. ท่านคิดว่าผู้รับบริการเข้าใจและรู้สึกชื่นชมงานที่ท่านปฏิบัติ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
27. ท่านคิดว่าคงอีกนานกว่าที่วิชาชีพการพยาบาลจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
ความรับผิดชอบ	
28. ท่านจะดูแลผู้ป่วยได้ดีกว่านี้ถ้ามีเวลาให้กับผู้ป่วยแต่ละคนมากกว่านี้	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
29. ท่านมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการบริหารจัดการดูแลผู้ป่วยในความรับผิดชอบ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
30. ท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานโดยตัวท่านเอง	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
โอกาสก้าวหน้าในงาน	
31. หน่วยงานมีการสอบถามความต้องการ เพื่อการจัดฝึกอบรมความรู้ และทักษะในการบริการพยาบาลได้อย่างเหมาะสม	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
32. กลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีการอบรมความรู้ทักษะอื่นๆ ในหน่วยงานควรทราบนอกเหนือจากงานบริการพยาบาล	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
33. หน่วยงานมีการวางแผนการพัฒนามูลากรอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
นโยบายและการบริหารงาน	
34. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านร่วมกำหนดนโยบายและบริหารงาน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด 2 = เห็นด้วยน้อย 3 = เห็นด้วยปานกลาง 4 = เห็นด้วยมาก 5 = เห็นด้วยมากที่สุด	
ข้อความ	ระดับความคิดเห็น
35. ท่านพอใจที่โรงพยาบาลมี นโยบายการบริหารงานชัดเจน และ สามารถปฏิบัติได้	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
36. ท่านเข้าใจนโยบายและวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานได้อย่างชัดเจน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
ความมั่นคงในงาน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
37. ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการ ปฏิบัติงานของท่าน	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
38. ท่านมีโอกาสถูกย้ายให้ไปทำงานหน่วยงานอื่นโดยที่ท่าน ไม่ได้ขอร้อง	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5
39. ท่านคิดจะย้ายหน่วยงานเมื่อมีโอกาสเสมอ	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5

ส่วนที่ 5 ปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดกรอกข้อมูลและทำเครื่องหมาย✓ ลงใน ☐ และเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. ท่านอายุ.....ปี (เศษของอายุมากกว่า 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
2. สถานภาพสมรส ☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส
3. การศึกษาสูงสุดในปัจจุบัน
☐ 1. ประกาศนียบัตร ☐ 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ 3. ปริญญาโทหรือเทียบเท่า ☐ 4. ปริญญาเอก ☐ 5. อื่น ๆ (ระบุ).....
4. ปัจจุบันท่านเป็น ☐ 1. ข้าราชการ ☐ 2. พนักงานของรัฐ ☐ 3. ลูกจ้าง
5. ระดับตำแหน่ง (ซี).....
6. รายได้ต่อเดือน
☐ 1. เงินเดือนปัจจุบัน.....บาท ☐ 2. เงินประจำตำแหน่ง.....บาท
☐ 3. เงินเพิ่มค่าครองชีพพิเศษ.....บาท/เดือน
☐ 4. รายได้จากอาชีพเสริม (ถ้ามี).....บาท/เดือน
7. ที่พัก ☐ 1. บ้านพัก/หอพักของราชการ ☐ 2. บ้านพักส่วนตัว ☐ 3. บ้านเช่า
☐ 4. อื่น ๆ ระบุ.....
8. ท่านรับราชการมานาน.....ปี
9. ท่านปฏิบัติงาน ณ หน่วยงานนี้มานาน.....ปี
10. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงาน ณ แผนก.....กลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A1	184.1500	824.1297	.1727	.9472
A2	184.0500	823.3703	.2271	.9468
A3	184.2167	813.1218	.3452	.9465
A4	184.5333	821.9141	.1944	.9472
A5	184.4833	809.6777	.4195	.9461
A6	184.2000	806.1966	.5062	.9456
A7	183.2500	819.9534	.1788	.9478
A8	184.5667	805.0294	.5399	.9455
A9	184.4333	809.0294	.4566	.9459
A10	183.3833	814.0370	.3512	.9464
A11	183.5500	805.5737	.4300	.9461
A12	183.6833	808.0167	.4504	.9459
A13	183.3667	806.5073	.5139	.9456
A14	182.9833	807.3048	.5374	.9455
A15	182.3167	815.1353	.3877	.9462
A16	182.9333	807.9955	.4759	.9458
A17	184.2667	794.9785	.6288	.9450
A18	183.1667	798.2429	.6301	.9450
A19	183.3000	793.8068	.6716	.9448

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A20	183.3000	801.4000	.5801	.9453
A21	183.3333	809.3107	.4765	.9458
A22	183.9500	811.0653	.3568	.9464
A23	184.1167	798.4438	.6632	.9449
A24	183.5333	797.0667	.6811	.9448
A25	184.0667	798.2667	.6436	.9450
A26	183.7000	799.6373	.6410	.9450
A27	183.5333	800.8294	.6102	.9451
A28	184.0333	803.9650	.4405	.9460
A29	183.3500	811.3839	.4697	.9458
A30	184.1000	808.8712	.4479	.9459
A31	183.5833	806.8912	.6579	.9452
A32	183.2500	803.2754	.5862	.9453
A33	183.0500	810.7263	.5107	.9457
A34	183.1667	809.2938	.5241	.9456
A35	183.4667	801.2023	.6228	.9451
A36	183.1167	806.4777	.4911	.9457
A37	183.5667	804.5209	.6298	.9452
A38	183.4500	805.5059	.5724	.9454
A39	183.6500	803.6890	.5932	.9453
A40	182.8000	810.8068	.5293	.9456
A41	183.2333	806.1819	.5180	.9456
A42	183.3333	804.4633	.4918	.9457
A43	183.0333	794.7107	.7257	.9446
A44	183.1333	797.8802	.6736	.9448
A45	183.7333	803.0124	.5019	.9456
A46	183.2333	811.6734	.4059	.9461

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
A47	183.6833	797.4743	.5020	.9457
A48	183.3833	827.7319	.0815	.9481
A49	183.0167	846.0167	-.1909	.9494
A50	184.0667	808.7412	.3884	.9463
A51	184.2000	803.9254	.4782	.9458
A52	183.6333	832.1345	.0156	.9487
A53	183.9167	814.6879	.3160	.9466
A54	183.3167	810.3556	.5774	.9455
A55	182.8167	806.2540	.5288	.9455
A56	183.0500	800.6924	.7337	.9448
A57	183.1500	803.2822	.6221	.9452
A58	183.2500	808.8347	.5380	.9456
A59	183.1500	807.1805	.5420	.9455
A60	183.0667	806.6056	.5702	.9454

Reliability Coefficients 60 items

Alpha = .9467 Standardized item alpha = .9509

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C1	66.9000	92.1254	.5221	.8754
C2	67.0333	94.9141	.3502	.8802
C3	66.9667	92.8463	.4663	.8770
C4	67.0333	94.7107	.3110	.8817
C5	67.3333	93.9887	.4128	.8785
C6	67.1167	90.9862	.6675	.8719
C7	67.0167	92.1523	.5671	.8744
C8	67.2667	90.9785	.3419	.8840
C9	67.0833	90.4167	.6324	.8721
C10	66.7333	90.5040	.5796	.8734
C11	67.4167	90.2811	.4639	.8774
C12	66.9833	88.5590	.6947	.8697
C13	67.3500	89.8585	.6458	.8715
C14	68.1667	93.5650	.2325	.8886
C15	67.3667	87.2531	.6218	.8713
C16	67.4667	88.6599	.7029	.8695
C17	67.3667	91.4226	.5429	.8747
C18	67.8000	93.4847	.3000	.8835
C19	67.4667	92.7616	.4950	.8762
C20	67.3333	90.1921	.6228	.8722

Reliability Coefficients 60 items

Alpha = .8817 Standardized item alpha = .8928

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
D1	188.7000	491.5356	.5586	.9008
D2	189.0000	487.5932	.5917	.9003
D3	188.1500	491.8585	.6330	.9005
D4	188.2333	494.9277	.5091	.9014
D5	188.3667	494.7446	.4148	.9021
D6	188.5500	493.2008	.4260	.9019
D7	188.3167	497.1692	.3811	.9024
D8	189.0000	489.7627	.5215	.9009
D9	188.0500	512.1500	.0262	.9060
D10	188.0167	503.8811	.2122	.9041
D11	188.8833	492.9523	.4947	.9013
D12	188.5167	509.8472	.0738	.9056
D13	188.2833	502.8167	.2410	.9038
D14	188.5333	499.1684	.4178	.9022
D15	188.6833	497.1353	.4241	.9021
D16	188.6667	495.6158	.4875	.9016
D17	188.8333	519.9718	-.1424	.9077
D18	189.4000	493.3966	.4668	.9016
D19	189.4333	492.2836	.4324	.9018
D20	189.1167	493.2573	.5322	.9011
D21	188.8500	493.8924	.5111	.9013
D22	189.0000	494.1356	.5376	.9012
D23	188.8333	486.5480	.6873	.8996
D24	188.8333	490.2429	.5912	.9005
D25	88.8167	1488.1184	.6747	.8999
D26	188.6333	491.4904	.4942	.9013
D27	188.5500	492.9975	.4378	.9018

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
D28	188.5667	488.6226	.6088	.9003
D29	189.4833	487.2031	.4850	.9012
D30	188.5167	505.3726	.1253	.9058
D31	188.2833	511.6980	.0281	.9064
D32	189.1667	500.5141	.2387	.9041
D33	188.8333	492.1751	.5292	.9011
D34	189.8333	499.6667	.2855	.9034
D35	189.2667	486.5379	.4025	.9024
D36	189.2000	515.7220	-.0506	.9074
D37	189.8667	502.9989	.2017	.9044
D38	189.9333	497.9955	.3075	.9032
D39	189.0833	510.6879	.0594	.9056
D40	189.0333	514.2023	-.0184	.9065
D41	189.5500	489.3703	.5462	.9007
D42	188.7833	496.3421	.4024	.9022
D43	188.5333	499.9141	.3962	.9024
D44	188.7333	497.7582	.4311	.9021
D45	188.8167	492.9658	.6063	.9008
D46	188.9333	494.0633	.5506	.9011
D47	188.9667	493.8633	.6681	.9007
D48	188.9500	496.4212	.4291	.9020
D49	189.7167	507.4607	.1903	.9040
D50	189.8167	507.6777	.1551	.9044
D51	189.5333	498.0836	.3934	.9023
D52	189.3000	504.7559	.2368	.9037
D53	189.5167	507.3726	.1354	.9048
D54	189.5667	492.5209	.4329	.9018

ข้อคำถาม	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
D55	189.5500	497.4720	.2946	.9035
D56	189.9833	507.3726	.1290	.9050
D57	188.8000	493.1797	.4525	.9017
D58	188.6167	501.6302	.2997	.9032
D59	188.8500	500.7398	.3593	.9027
D60	189.0167	509.2370	.0972	.9052

Reliability Coefficients 60 items

Alpha = .9042 Standardized item alpha = .9127

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-สกุล	นางสาวรินดา กาพนนตร
วัน เดือน ปีเกิด	4 สิงหาคม 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดอุบลราชธานี ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ.2541 พยาบาลศาสตรบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ.2552 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า