

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

.....

นางเบญจมาภรณ์ ศิริเฉลิม

ผู้วิจัย

.....

อาจารย์ภิกษิตี ภวนันท์,

ค.บ.(เศรษฐศาสตรบัณฑิต), พย.บ., M.Sc.(Health

Economics), Ph.D.(Development Administration)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

อาจารย์กิตติพงษ์ หาญเจริญ,

วท.บ.(เทคนิคการแพทย์), วท.ม.

(เวชศาสตร์เขตร้อน), วท.ค.(วิทยาศาสตร์ชีวภาพ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์ญัตตา อินทรประสงค์,

พบ.ค.(การบริหารการพัฒนา)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

วันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2555

.....

นางเบญจมาภรณ์ ศิริเฉลิม

ผู้วิจัย

.....

อาจารย์แสงโสม ถนอมสิงห์,

Dr.P.H.(Health Systems Management)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์กิตติพงษ์ หาญเจริญ,

วท.บ.(เทคนิคการแพทย์), วท.ม.

(เวชศาสตร์เขตร้อน), วท.ด.(วิทยาศาสตร์ชีวภาพ)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

อาจารย์ภักดี ภวนานันท์,

ค.บ.(เศรษฐศาสตรบัณฑิต), พย.บ., M.Sc.(Health

Economics), Ph.D.(Development Administration)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,

พ.บ., อ.ว.(ระบาดวิทยา)

คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ภูษิตา อินทรประสงค์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ฯ (สาขารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหาร สาธารณสุข (ภาคปกติ) อาจารย์ ดร.ภิญโญ ภูวนานันท์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร. กิติพงษ์ หาญเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และอาจารย์ ดร.แสงโสม ถนอมสิงห์ ประธาน กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์รวมทั้งแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัย ด้วยความเมตตาห่วงใย และให้กำลังใจเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และประทับใจในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์พีระ ศรีกรศรีจิตร รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ และ อาจารย์ ดร. แสงโสม ถนอมสิงห์ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือใน การวิจัย ขอขอบคุณอธิบดีกรมอนามัย และผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 1-12 ที่สนับสนุนการทำวิจัยใน ครั้งนี้ ขอขอบคุณพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยที่ 1-12 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีใน การตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณคณาจารย์ที่ให้ความรู้ เจ้าหน้าที่ทุกท่านที่อำนวยความสะดวก

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัว ที่เป็นกำลังใจอันสำคัญยิ่ง ซึ่งมีส่วนทำให้ผู้วิจัยมีความเพียรพยายามจนประสบความสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กล่าวมานี้

เบญจมาภรณ์ ศิริเฉลิม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
QUALITY OF WORKING LIFE AMONG NURSES IN HEALTH PROMOTION HOSPITAL THE
DEPARTMENT OF HEALTH IN MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

เบญจมาภรณ์ ศิริเฉลิม 5237642 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภิกุลี ภูวนันท์, Ph.D.(DEVELOPMENT ADMINISTRATION),
กิติพงษ์ หาญเจริญ, วท.ค.(วิทยาศาสตร์ชีวภาพ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจ
ในงาน คุณลักษณะงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงานกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค จำนวน 273 คน ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพ ศูนย์อนามัย 12 แห่ง ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพอย่างน้อย 1 ปี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
ในช่วงเวลาตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงมิถุนายน 2554 โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
พหุรายคู่ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน และความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.61 และ 3.67) และระดับการ
รับรู้คุณลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับเป็นจริงมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) โดยการวัดเป็นมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นอกจากนี้ยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในแต่ละ
ศูนย์อนามัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความพึงพอใจในงาน การรับรู้คุณลักษณะ
งานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน / ความพึงพอใจในงาน / คุณลักษณะงาน /

พยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

QUALITY OF WORKING LIFE AMONG NURSES IN HEALTH PROMOTION HOSPITAL, THE DEPARTMENT OF HEALTH, MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

BENJAMAPORN SIRICHALERM 5237642 PHPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIRUDEE PAVANANUNT, Ph.D. (DEVELOPMENT ADMINISTRATION), KITIPHONG HARNCHAROEN, Ph.D.(BIOLOGICAL SCIENCE)

ABSTRACT

This research is exploratory research to study the quality of working life, job satisfaction, job characteristics and the relation among job satisfaction, job characteristics and quality of working life of registered nurses and technical nurses. The sample group was a total of 273 nurses with at least one year of experience in 12 health centers at Health Promotion Hospital. Data collection was done using a questionnaire from May to June, 2011. The statistical methods used in this research were descriptive statistics, frequency, percentage, mean, standard deviation, statistical inference, One-way ANOVA, Post-Hoc Multiple Comparison Analysis, and Pearson's product-moment correlation efficient.

The results revealed that nurses working at Health Promotion Hospital had a quality of working life and job satisfaction at the mean high level as following; 3.61 and 3.67. Job characteristics were at the mean high realistic level of 3.57. A five level measurement rating scale was used. Furthermore, quality of working life of the nurses in the health centers at Health Promotion Hospital had a different level of significance. Job satisfaction and job characteristics had a relationship with the quality of working life at a statically significant level.

KEY WORDS: QUALITY OF WORKING LIFE / JOB SATISFACTION /
JOB CHARACTERISTICS / NURSES IN HEALTH PROMOTION
HOSPITAL/ THE DEPARTMENT OF HEALTH / MINISTRY
OF PUBLIC HEALTH

123 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....	13
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน.....	21
2.4 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	26
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
บทที่ 3 วัตถุประสงค์และวิธีวิจัย	
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	37
3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ.....	39

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	41
3.6 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม.....	41
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	44
ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	45
ส่วนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	52
ส่วนที่ 4 ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	58
ส่วนที่ 5	63
บทที่ 5 การอภิปรายผล.....	72
บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	78
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย.....	83
บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ.....	92
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	108
ประวัติผู้วิจัย.....	123

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1.1 บัญชีความเคลื่อนไหวของข้าราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในรอบ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2551-2553.....	3
3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน.....	36
3.2 ค่าสัมประสิทธิ์คอนบราคัลฟาร์ของตัวแปร.....	40
4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุข จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล.....	44
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	46
4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	47
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	48
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	49
4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการรักษาสีทึบส่วนบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	50
4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	51
4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรม อนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	53
4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุข.....	54
4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านคุณค่าของงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	55
4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพ เชิงวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	55
4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านบทบาทเชิง วิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	57
4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ ตอบแทนของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	57
4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	59
4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลาย ของงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	59
4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความมี เอกลักษณ์ของงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุข.....	60
4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความสำคัญ ของงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	61
4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระ ของงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านการมีโอกาสดำเนินการ ได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	63
4.21 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้วยวิธี One-Way ANOVA จำแนกตามศูนย์อนามัย 12 ศูนย์.....	64
4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามศูนย์อนามัยทั้ง 12 แห่ง.....	67
4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างศูนย์อนามัยแบบพหุเป็นรายคู่ (Post-Hoc Multiple Comparison Analysis) ด้วยวิธี LSD.....	69
4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจในงานกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุข.....	70
4.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุข.....	71

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.....	7
2.1 ตัวแปรควบคุมของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน และแรงจูงใจภายใน....	24

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนากำลังคนตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 - 9 (พ.ศ. 2540-2549) ซึ่งเป็นแผนปฏิรูปความคิดและคุณค่าใหม่ของสังคมไทย และให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม โดยมุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และนำหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาและบริหารประเทศ และเป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาให้คนมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคม

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) เป็นการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และแสวงหาประโยชน์อย่างรู้เท่าทันโลกาภิวัตน์ และสร้างภูมิคุ้มกันให้กับทุกภาคส่วน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสมดุลพร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นได้ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2544: 35-36)

คุณภาพชีวิตของบุคคลได้รับอิทธิพลจากคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นแรงจูงใจให้ทำงานอย่างมีความสุข และอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือการเพิ่มผลผลิต (Productivity) นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ตามลักษณะขององค์กรและความคาดหวังของคนที่ทำงานในองค์กร (Davis, 1981: 286) การดำเนินการในนโยบายคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการไทย หน่วยงานองค์กรกลางที่รับผิดชอบด้านนโยบายในเรื่องนี้ ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้ศึกษาและค้นหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการให้เหมาะสมกับสังคมไทยและมีมาตรฐานสากล โดยอาศัยหลักปรัชญาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit-based) หลักสมรรถนะ (Competency-based) หลักผลงาน

(Performance-based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) และได้ผลักดันกฎหมายสำคัญออกมาใช้ใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 (สำนักงาน ก.พ., 2551) ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ได้กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล ภาครัฐ และให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ซึ่งมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนหลายมาตรา พร้อมทั้งกำหนดให้ส่วนราชการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีความทันสมัยและเป็นสากล โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้ควบคู่ไปกับการดูแลคุณภาพชีวิต การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ข้าราชการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขเป็นหน่วยงานภาครัฐ มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพให้ประชาชนมีสุขภาพดี รวมทั้งการศึกษาวิจัย การพัฒนา และการถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การจัดการสภาพสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการมีสุขภาพดี และการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพโดยมีโครงสร้างการบริหารงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค รับผิดชอบด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นภารกิจของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้ และทักษะในการดูแลสุขภาพตนเอง ครอบครัว และชุมชน รวมตลอดถึง การสนับสนุนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพ ส่วนพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ให้บริการสุขภาพครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม ป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย มีลักษณะการทำงานวันละ 8-9 ชั่วโมง และมีการเข้าเวรทำงานตามกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติของโรงพยาบาล

จากนโยบายการปฏิรูประบบราชการของรัฐบาล โดยควบคุมค่าใช้จ่าย จำกัดการว่าจ้างลดอัตราเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ทำให้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ซึ่งกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขได้รับผลกระทบโดยตรง เนื่องจากขาดงบประมาณสนับสนุนในด้านเงินเดือน และอัตราค่าจ้างไม่เพียงพอต่อการให้บริการกับประชาชน เนื่องจากการลดอัตราค่าจ้างของพยาบาลในกรมอนามัย ทำให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานลดน้อยลง ประกอบกับปัจจุบันสัดส่วนของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในการให้บริการต่อจำนวนประชากรสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด รวมทั้งต้องประเมินผลการปฏิบัติราชการตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ทั้ง 4 มิติ ทำให้มีภาระงานที่ย่างยาก ซ้ำซ้อน มีปริมาณงาน และความรับผิดชอบมาก (work load) สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุ

ทำให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจในการทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และหากเป็นเช่นนี้ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กร เมื่อพิจารณาสถิติ การโอนย้าย การลาออก และการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดในปีงบประมาณ พ.ศ. 2552-2553 พบว่ามีข้าราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ลาออกมากถึง 21 คน โอนย้ายไปส่วนราชการอื่น จำนวน 20 คน และการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด 40 คน (ดังแสดงในตารางที่ 1.1) ซึ่งทั้งนี้ก็มีหลากหลายเหตุผลในการลาออก การโอนย้าย และการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของข้าราชการ ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เช่น ต้องการไปประกอบอาชีพส่วนตัว/ทำธุรกิจส่วนตัว ย้ายติดตามคู่สมรส ย้ายกลับภูมิลำเนา ดูแลบิดา-มารดาที่ชราภาพ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ต้องการหาประสบการณ์ในการทำงาน และอายุมาก มีสุขภาพไม่ดี มีโรคประจำตัว เป็นต้น (ดังตาราง 1.1)

ตารางที่ 1.1 บัญชีความเคลื่อนไหวของข้าราชการ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2551-2553

ประเภท	จำนวนข้าราชการ (คน)			รวม (คน)
	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	ปีงบประมาณ	
	พ.ศ.2551	พ.ศ.2552	พ.ศ.2553	
การลาออก	28	19	21	68
การโอนย้าย	17	30	20	67
การเกษียณอายุราชการปกติ	21	28	27	76
การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด	-	39	40	79
การเสียชีวิต	3	2	-	5
รวม	69	118	108	295

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข: 11 ต.ค. 2553

นอกจากนี้ภาระงานที่มากขึ้น (work load) ทำให้ชีวิตการทำงานเร่งรัดมากขึ้น ประกอบกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการของราชการ เป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออก โอนย้ายหรือเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด เนื่องจากต้องทำงานนอกเวลาราชการ โดยทำงานต่อในตอนเย็นถึงกลางคืน หรือมาทำงานในวันเสาร์และอาทิตย์ เพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนด ซึ่งอาจส่งผลทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง และมีผล

ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การลาออก การโอนย้าย และการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนดของพยาบาล ในสังกัด กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่มีแนวโน้มว่าจะเพิ่มจำนวนมากขึ้นมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ สูญเสียโอกาสและผลผลิตของงาน อีกทั้งยัง สูญเสียเวลาและงบประมาณที่ต้องฝึกอบรมพยาบาลใหม่ให้มีความชำนาญ ในทางตรงกันข้ามถ้า พยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลทำให้พยาบาลใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร จึงนับว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพของ บุคคล งาน และองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ว่าอยู่ในระดับใด และความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้เป็น ประโยชน์ให้ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุขได้ตรงกับเป้าหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

คำถามการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรม อนามัย กระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อ

1. วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. วัดระดับความพึงพอใจในงานและระดับการรับรู้ถึงคุณลักษณะงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
3. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
4. ทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข 12 แห่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข 12 แห่ง ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งไม่ได้ศึกษาปัจจัยทางเหตุผลและไม่ได้พิจารณาความสัมพันธ์ของเหตุผล เนื่องจากมีความเป็นไปได้ทั้งสองทิศทาง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขให้ดีขึ้น รวมทั้งเพิ่ม

ประสิทธิภาพในการทำงาน และส่งผลไปสู่การพัฒนาสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

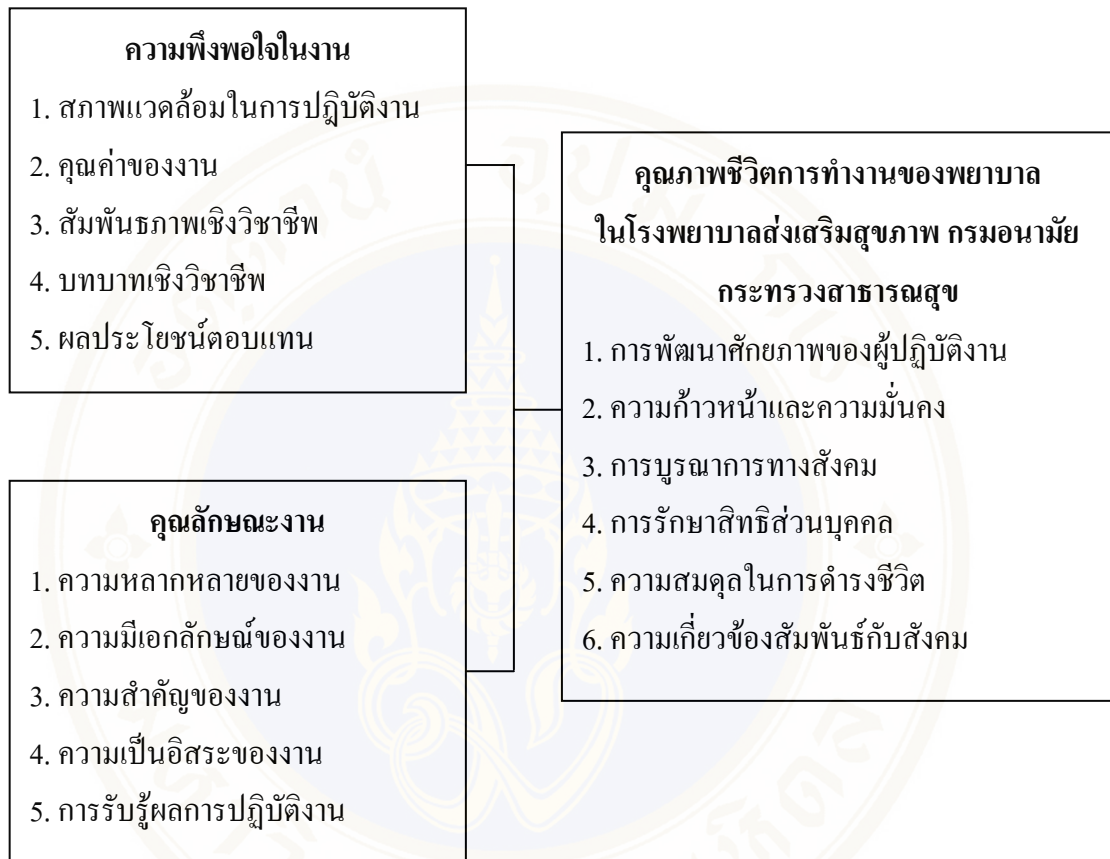
1. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทึ่ส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (วอลตัน, Walton: 1974)

2. **ความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและสามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทน และบทบาทเชิงวิชาชีพ

3. **คุณลักษณะงาน** หมายถึง ระดับการรับรู้ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขเกี่ยวกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

4. **พยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี (ปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 มกราคม 2553)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.3 ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

2.2.2 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

2.2.3 วิธีการสร้างความพึงพอใจในงาน

2.2.4 การวัดความพึงพอใจในงาน

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

2.4 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือขององค์กรนั้น ต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เป้าหมายขององค์กรในการทำงาน คือ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากที่สุด โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด แต่เป้าหมายของคนที่ทำงาน คือ การประสบความสำเร็จในความต้องการหรือความคาดหวังที่มีต่อองค์กร การประสานเป้าหมายของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543: 15) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงานที่มีความหมายมีคุณค่าบุคคลมีความพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจอย่างเพียงพอและยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

Walton (1974: 21) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ แนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม หรือมีใช้กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง มีใช้เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก การจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่า รวมถึงเรื่องสังคมและยังรวมไปถึงความต้องการในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้น

Davis (1977: 286) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานจากปัจจัยเทคนิคและปัจจัยทางการเงิน ในการออกแบบการทำงาน ซึ่งส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานจะประกอบด้วย รายได้เพียงพอ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ความมั่นคงในงาน การพัฒนาความสามารถในการทำงาน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การเริ่มเวลาในการทำงาน จำนวนวันในการทำงานต่อสัปดาห์ เป็นต้น

Hackman and Suttle (1977: 44) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพปริมาณของผลผลิต สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งที่สำคัญ คือ จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และช่วยลดอัตราการขาดงาน ลาออกให้น้อยลง เสริมประสิทธิผลในแง่การสร้างขวัญกำลังใจ

Delamotte and Takezawa (1984: 2-3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) หมายถึง สิ่งต่างๆที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ ผลประโยชน์และบริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของเขา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วย และ

ในความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเหมือนมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน

Huse and Cummings (1985: 198-200) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อองค์กร 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Kast and Rosenzwing (1988: 652) คุณภาพชีวิตการทำงานในวงการอุตสาหกรรม เป็นการเพิ่มการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกันของคนทำงานในองค์กร ในด้านการบริหาร คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความพยายามที่หลากหลายในการเพิ่มผลผลิต โดยเน้นที่คนมากกว่าเทคโนโลยีหรือเงินทุน ในส่วนของสภาพและแรงงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการแบ่งปันรายได้และผลประโยชน์ที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงสุขภาพและบุคคลมากขึ้น บางคนมองว่าเป็นการยกเลิกสถานการณ์การทำงานแบบดั้งเดิม และทดแทนด้วยการขยายงาน การเพิ่มงาน หรือความเป็นอิสระในกลุ่มพนักงาน ซึ่งจะเพิ่มสัมพันธภาพทางสังคมในสถานที่ทำงาน

Cascio (1989: 20) คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กร และ เกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานในด้านที่คำนึงถึงความปลอดภัย การมีความพึงพอใจ มีสัมพันธภาพที่ดี มีความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์ เช่น การเพิ่มเนื้อหา (Job enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe working conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

Knox and Irving (1997: 39-47) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของบุคคลซึ่งจะต้องเป็นชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้เป็นอย่างดี

จากความหมายที่ได้ศึกษามาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

2.1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพของชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กร โดยป้องกันมิให้คนงานเกิดความรู้สึกติดต่อนอกห่างจากองค์กร (Self-estrangement) สำหรับสิ่งที่ส่งผลให้คนติดต่อนอกห่างจากองค์กร (alienating job conditions) หรือที่เรียกว่า Quality of work life conditions ได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจุบันมีการตื่นตัวในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานในอุตสาหกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นในทวีปยุโรปและอเมริกา ต่อมาได้แพร่หลายไปทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าในด้านอุตสาหกรรม และมีความสนใจในการนำไปใช้เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรต่าง ๆ ให้ดีขึ้น และได้กลายเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแนวทางหนึ่งซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน จากการตอบสนองความต้องการและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน สำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกรู้ว่างานมีความท้าทาย สามารถใช้ความรู้ทักษะในการปฏิบัติงาน มีโอกาสแสวงหาความก้าวหน้า รวมทั้งการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ จะช่วยให้เกิดความสมดุลในการใช้แรงงานมนุษย์กับการใช้เทคโนโลยี สำหรับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

จากการศึกษาความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อทุกองค์กรทั้งภาคเอกชนหรือภาครัฐ และเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบหนึ่ง เพื่อกระตุ้นให้บุคคลได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถเพื่อนำออกมาใช้สร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

2.1.3 ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน (Criteria for Quality of Work Life)

จากการศึกษาเอกสารมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอเกณฑ์บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973: 12-15) ได้เสนอตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนในการทำงานจะต้องมีความเพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คำว่ามีความเพียงพอ นั้นหมายความว่า เป็นความเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลและความยุติธรรมนั้นเป็นเรื่องของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน จะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน
2. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Safe and Healthy Working Conditions) ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วยกับพนักงาน
3. เป็นการเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนา และการใช้ความสามารถของพนักงาน (Opportunity for Continue Growth and Using Human Capacity) โดยให้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติด้วย
4. สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และความมั่นคงในการทำงาน (opportunity for Continued Growth and Security) ซึ่งหมายถึงว่าเป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ให้โอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานด้วย
5. เป็นการทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (A Feeling to Belonging) กล่าวคือจะต้องสร้างให้พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน และทำให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากการมีอคติและทำลายซึ่งกันและกัน
6. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของพนักงาน (Employee Right) ซึ่งหมายถึงสิทธิในเรื่องส่วนตัว อิสระในการพูด และรวมไปถึงสิทธิที่พึงได้รับจากองค์กรอย่างเสมอภาคกันด้วย เช่น เรื่อง การอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ เป็นต้น
7. เกี่ยวกับงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) ปัจจัยประการนี้หมายถึงว่า ลักษณะของการทำงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น บทบาทต่อครอบครัว เป็นต้น การทำงานล่วงเวลาหรืองานที่ต้องเดินทางไปต่างจังหวัดเป็นประจำ อาจจะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวของพนักงานก็ได้ ดังนั้นควรจะมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานได้ดี
8. เกี่ยวกับลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์กับสังคม (Social Relevance of Work Life) ซึ่งหมายถึง พนักงานในองค์กรมีความรู้สึกที่ว่า องค์กรมีความรับผิดชอบต่อสังคม หรือกิจกรรมขององค์กรให้ประโยชน์กับสังคม ซึ่งทำให้พนักงานมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

Huse and Cummings (1985: 198-200) ได้วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน เช่นเดียวกันกับ Walton ส่วนที่แตกต่างกัน คือ Huse and Cummings มองว่าประชาธิปไตยกับคุณภาพชีวิตในองค์กรมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

Dessler (1991: 4) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ คุณค่าของงานที่ทำให้มีสภาพการทำงานที่มีความมั่นคงปลอดภัย ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ ความมั่นคงในการทำงาน การควบคุมดูแลอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตน ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร และการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Gordon (1991: 635) ได้เสนอเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและมีสุขอนามัย โอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ระดับความพึงพอใจในความต้องการทางสังคมในที่ทำงาน สิทธิของพนักงาน ปัญหาจากการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในการทำงาน และประโยชน์ต่อสังคม

สรุปจากการศึกษาแนวคิด และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน วอลตัน (Walton) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ครอบคลุมในทุกด้าน โดยพิจารณาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคล หรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำงานและกำหนดตัวบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสินบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

2.2.1 ความหมายและความสำคัญของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานไม่ใช่ผลของคนหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เป็นผลที่เกิดจากความสัมพันธ์กันระหว่างคนและงานที่ทำ ซึ่งถ้างานดำเนินไปด้วยดีหรือประสบผลสำเร็จก็จะเกิด

ความพึงพอใจ ถ้างานมีอุปสรรคก็จะเกิด ความไม่พึงพอใจ (Locke & Latham, 1990: 65) ความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการอย่างเต็มที่ โดยมีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ดังนี้

Strauss & Sayles (1960: 119) ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำ เมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทน ทั้งทางด้านวัตถุ และด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของเขาได้

Davis (1977: 286) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบของพนักงานที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งเป็นผลจากมีความเหมาะสมระหว่างลักษณะของงานและความต้องการของพนักงาน

Johns (1992: 137) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลรวมของทัศนคติที่ผู้ปฏิบัติงานมีเกี่ยวกับงาน

Herzberg et al. (1959: 45) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงอย่างเพียงพอ

Frend (1964 อ้างถึงใน ชูชาติ ศิวกาญจน์, 2538: 13) บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ถ้าสภาพของงานดี ซึ่งหมายถึงการมีตำแหน่งที่ดีและมีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ซึ่งสภาพของงานดีจะก่อให้เกิด สถานภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับบุคลิกของตนให้เข้ากับสภาพสังคม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ และทำให้คนพึงพอใจในการทำงาน

Steers (1991: 79) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ผลจากการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับคุณค่าของลักษณะงานนั้น

เทพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2540: 98) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ภาวะของความรู้สึก หรือภาวะของการมีอารมณ์ในทางบวก ที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของคนๆ หนึ่ง อย่างไรก็ตามความรู้สึกชอบงานของคน ๆ หนึ่งนั้น จะขึ้นอยู่กับว่างานนั้นได้ทำให้บุคคลนั้นได้รับความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันเป็นส่วนสำคัญที่จะให้มีชีวิตอยู่รอดหรือสมบูรณ์มากน้อยเท่าใด ถ้าสิ่งที่ขาดหายไประหว่างงานที่เสนอให้ทำกับสิ่งที่คาดหวังที่จะได้รับ ก็จะเป็นรากฐานแห่งความพอใจและไม่พอใจได้

มาลี บะวงษ์ (2534: 12) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกชอบและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานและไม่อยากลาออกไปจาก

หน้าที่การงานนี้ รวมทั้งพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้จาก การปฏิบัติงานนี้ ดังนั้น ความพึงพอใจจึงเป็นความรู้สึกที่ดีที่มีต่องานที่ทำอยู่นั่นเอง

Smith, et al. (1969: 37) ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกรวมระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจจึงรวมความคาดหวังในงานที่ทำอยู่และความคาดหวังส่วนบุคคล ประสบการณ์ และความต้องการทางจิตวิทยาของเขาคด้วย

จากความหมายแนวคิด และนิยามที่ได้มีผู้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานไว้หลายท่านสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยสามารถตอบสนอง ความต้องการของบุคคลทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม

ความสำคัญของความพึงพอใจในงานนั้นเป็นความรู้สึกชอบ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความสุขที่ได้ทำงานและไม่อยากลาออกไปจาก หน้าที่การงานนี้ รวมทั้งพอใจในผลประโยชน์ตอบแทนที่จะได้จากการปฏิบัติงาน (มาลี บะวงษ์, 2534: 12) ดังนั้น สิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจ คือ ความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กร เพราะ ในองค์กรความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคคล ดังที่ อรุณ รักธรรม (2527: 203) ได้เน้นว่าความพึงพอใจในงาน เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำทุกคนทุกระดับพึงสร้างและปลูกฝังให้มีในหน่วยงานของตน เพราะความพึงพอใจในงานเป็นกุญแจหรือหัวใจของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และถ้า ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานสูง ย่อมนำไปสู่ผลงานสูงด้วย และย่อมดีกว่าผู้ที่ทำงานด้วยความจำใจ หรือทำงานตามหน้าที่ หากคนมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว จะมีพฤติกรรมที่ เอาใจใส่ต่อการทำงาน ขยัน ดิดตามผลงาน มีความสามัคคีไม่ขาดงานหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น ขอมเสียสละ หน่วยงานนั้นจะมีประสิทธิภาพในการทำงาน พิกอร์ส และเมเยอร์ (Pigors & Mayer, 1973: 15) ถ้าบุคคลไม่พึงพอใจในงานก็จะเกิดปัญหาหลายประการแก่ หน่วยงาน กำลังใจ ขวัญในการปฏิบัติงานไม่ดี และผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพต่ำ และอาจมีปัญหากการเปลี่ยนงานตามมา ทำให้เสียงบประมาณเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามการที่ผู้ปฏิบัติงานจะลาออกจากงานนั้น จะมีส่วนเกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญ

ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล และปัจจุบันการบริหารงานบุคลากรได้เน้นแนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์มากขึ้น การให้ความสำคัญและความสนใจต่อความรู้สึกหรือทัศนคติต่อบุคคลจึงมีมากขึ้น เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น และด้วยความสมัครใจ มีความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด

การศึกษาถึงความพึงพอใจในงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งทางด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ เพราะงานที่น่าพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งปรารถนาของมนุษย์และมีความหมายต่อชีวิต ทำให้ชีวิตมีคุณค่า บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แต่ความไม่พึงพอใจในการทำงาน จะนำไปสู่ปัญหาด้านอารมณ์ จิตใจ และเชื่อมโยงไปถึงอาการป่วยไข้ทางกายเช่น โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ เป็นต้น การที่จะให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรได้นั้น ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งแมคคอร์มิก และเอิลเจน (Mc Cormick & Ilgen, 1980: 305) การจูงใจ (motivation) และความพึงพอใจในงาน เป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องกันอย่างแยกไม่ออก จะแตกต่างกันก็ตรงที่การจูงใจสนใจพฤติกรรม แต่ความพึงพอใจในงานสนใจถึงความรู้สึกที่มีต่องาน เพราะความพึงพอใจในงานเกิดจากรู้สึกชอบหรือไม่ชอบต่องานนั้น ซึ่งบุคคลมักจะร่วมกันทำงานที่ตนเองชอบและหลีกเลี่ยงงานที่ตนเอง ไม่ชอบ ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมใน การทำงานซึ่งมีผลมาจากการจูงใจ

2.2.2 ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

การที่บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ ผู้ศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบหรือปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

Harrel (1972 อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 145) กล่าวว่าปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมี 3 ประการ คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล (personal factors) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ จำนวนสมาชิกในครอบครัว อายุ เวลาในการทำงาน การศึกษา เชื้อชาติ ปัญญา บุคลิกภาพ เงินเดือน ความสนใจ เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านงาน (factors in the job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ฐานะทางวิชาชีพ ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน สภาพทางภูมิศาสตร์ เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านการจัดการ (factors controllable by management) ได้แก่ ความมั่นคง ในงาน รายรับ ผลประโยชน์ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ สภาพการทำงาน เพื่อนร่วมงาน ความรับผิดชอบ การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร การนิเทศงาน เป็นต้น

Ghiselli & Brown (1965 อ้างถึงใน อัญชลี นวลคล้าย, 2531: 32) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ ระดับอาชีพ สถานะทางสังคม อายุ รายได้ และการบังคับบัญชา

Gilmer (1971: 380-382) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัย (security) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) ค่าจ้าง (wage) ลักษณะของงานที่ทำ (intrinsic aspects of the job) การนิเทศงาน (supervision) ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) การติดต่อสื่อสาร (communication) สภาพการทำงาน (working conditions) ประโยชน์ที่แตกต่าง ๆ หรือสิ่งตอบแทนที่ได้ในการทำงานและสถานที่ทำงานและการดำเนินงาน (company and management)

Barnard (1968: 142-144 อ้างถึงใน อำพัน ไชยทองศรี, 2530: 42-43) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่เป็นเครื่องกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunities) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) ความดึงดูดใจในทางสังคม (associational attractiveness) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับสภาพการทำงาน โดยปรับสภาพการทำงาน ให้เหมาะสม ตรงกับความสามารถของบุคคล และทัศนคติ ของผู้ปฏิบัติงาน (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมกันฉันท์มิตร (the condition of communication)

Zaleznick et al (1959: 40 อ้างถึงใน ปณัฐฐา วนิชชานนท์, 2533: 16) ได้กล่าวถึงความต้องการของคนจากการทำงาน โดยอาศัยทฤษฎีการให้รางวัลเพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน โดยแบ่ง ความต้องการเป็น 2 ด้าน คือ

1. ความต้องการภายนอก (external needs) ได้แก่ รายได้ตอบแทน ความมั่นคง ปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ตำแหน่งหน้าที่ การได้ทำงานที่ถนัด
2. ความต้องการภายใน (internal needs) ได้แก่ ความต้องการการมีส่วนร่วมในหมู่คณะ ความต้องการเป็นที่รักใคร่ของเพื่อนและผู้ร่วมงาน ความต้องการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

Vroom (1978: 97) ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะงาน ขนาดของหน่วยงาน การศึกษา และเพศ

จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อน เกี่ยวข้องกับค่านิยมของแต่ละบุคคล ที่มีต่อองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายนอกตัวบุคคลและปัจจัยภายในตัวบุคคล

และถ้าหากปัจจัยเหล่านั้นสอดคล้องหรือตอบสนองกับความต้องการของบุคคลได้เพียงพอแล้ว บุคคลจะเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และก่อให้เกิดพลังในการทำงานต่อไป

2.2.3 วิธีการสร้างความพึงพอใจในงาน

ในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจได้มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ถ้าหน่วยงานใดมีการจูงใจดีหน่วยงานนั้นก็จะมีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากด้วย (อำพัน ไชยทองศรี, 2530: 38) ได้เสนอแนะวิธีการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเน้นถึงการตอบสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงาน ดังต่อไปนี้

1. ต้องรู้และเข้าใจในความสามารถของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน เพื่อจะได้จัดงานได้ถูกต้องเหมาะสมตลอด
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน
3. การมอบหมายงานจะต้องชัดเจน
4. มีเทคนิคในการควบคุมงาน
5. ให้ทุกคนได้ทราบความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
6. จัดงานที่ทำท่ายและริเริ่มงานใหม่ๆ ให้ทำเสมอ
7. กำหนดเวลาพักผ่อนให้แน่นอนและมีระยะเวลานานพอสมควร เพื่อเป็นการลดความเบื่อหน่ายในการทำงาน
8. ส่งเสริมให้มีสภาพการทำงานที่ดี
9. บริหารด้วยความเที่ยงธรรม
10. ให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเสรี
11. ให้ความมั่นคงในชีวิตและความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน
12. ยกย่องชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น
13. ให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของคณะ
14. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ภายในองค์กร

ดังนั้น การจะสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้น ผู้บริหารควรจัดให้มีระบบการบริหารที่เป็นธรรมและมีมาตรฐาน ทำให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการตอบสนอง ความต้องการ ซึ่งเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้เสมอภาคกัน และส่งเสริมให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระยะยาวและต่อเนื่อง ไม่เพียงเท่านั้น ควรหมั่นตรวจสอบสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ หากสภาพจิตใจในการทำงานลดลง ความพึงพอใจในงานก็จะลดลงด้วย เมื่อสร้างความพึง

พอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นในหน่วยงานแล้ว ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานจะแสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นได้ ดังนี้

1. มีความเอาใจใส่ต่องาน ขยัน ติดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ เมื่อพบ ข้อบกพร่องเสียหายก็พยายามแก้ไข หรือรีบชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
2. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ยอมเสียสละเวลา และความสุขส่วนตัวเพื่องาน โดยไม่ต้องชักชวนหรือขอร้อง
3. มีความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกเป็นก๊กเป็นเหล่า
4. ไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น มีความสบายใจที่ได้มาทำงานและอยู่ร่วมกับเพื่อนฝูง

2.2.4 การวัดความพึงพอใจในงาน

การวัดระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลของ วิสลิ และพูเชอร์ (Whitley and Putzier, 1994: 46) ศึกษาความพึงพอใจในงาน 6 ด้าน ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Professional work environment) หมายถึง องค์ประกอบต่าง ๆ ในองค์การที่สนับสนุนการทำงานของบุคลากรให้ดำเนินไปได้ด้วยดี และเกิดผลสัมฤทธิ์ คือ คุณภาพของบริการ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโครงสร้างขององค์การที่ดี และโครงสร้างการบริหารงานมีความชัดเจน
2. คุณค่าของงาน (Work worth) หมายถึง การรับรู้ถึงความสำคัญของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่ามีคุณค่าต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อวิชาชีพ และสังคม ความมีคุณค่าของงานเกิดจากการที่บุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ต่อเพื่อนมนุษย์ในสังคม
3. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ (Professional relationship) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอก
4. ผลประโยชน์ตอบแทน (Benefits) หมายถึง เงินเดือน และผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากการทำงาน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ค่าล่วงเวลา ค่าเลี้ยงชีพ วันหยุด รวมทั้งสิทธิการลาต่าง ๆ ซึ่งเป็นรางวัลตอบแทนการปฏิบัติงาน
5. ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงาน (Autonomy of practice) หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมในขอบเขตของวิชาชีพการพยาบาล มีอิสระที่จะทำงานโดยใช้ความคิดริเริ่มและมีอิสระในการตัดสินใจด้วยตนเองโดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด

6. บทบาทเชิงวิชาชีพ (Professional role enactment) หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทวิชาชีพการพยาบาล

การวัดความพึงพอใจในงาน ควรวัดเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์อย่างน้อย 6 ข้อ คือ

1. เพื่อวินิจฉัยแหล่งปัญหาขององค์กร
2. เพื่อค้นหาสาเหตุของปัญหาการผลิตในทางอ้อม เช่น การลาออก การเปลี่ยนงาน และงานที่ด้อยคุณภาพ
3. เพื่อประเมินผลกระทบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
4. เพื่อกระตุ้นการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม
5. เพื่อทราบถึงระดับความเต็มใจที่จะอุทิศตนให้แก่องค์กร
6. เป็นเครื่องชี้วัดถึงประสิทธิภาพของระบบรางวัลที่องค์กรมีต่อพนักงาน

ซึ่งการวัดความพึงพอใจในงานนั้นทำได้หลายวิธี เช่น ใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม ศึกษาจากข้อมูลทุติยภูมิ เลือกรายการเหตุการณ์สำคัญมาศึกษา (critical incidents) การจะเลือกวิธีใดนั้นขึ้นอยู่กับจำนวนประชากร แต่ละวิธีนั้นมีจุดอ่อนด้วยกัน ทั้งนี้ ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่จะใช้แบบสอบถาม ในการวัดความพึงพอใจ (Thirry and Koopman Iwema, 1984: 160)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535: 154) กล่าวไว้สรุปได้ว่า นักจิตวิทยาได้สร้างแบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน ตามนิยามที่วัด และตามจุดมุ่งหมายของการวัด การแบ่ง แบบวัดจึงมีหลายลักษณะ ดังนี้

1. แบบสำรวจความพึงพอใจในงานลักษณะข้อความที่ถาม มี 2 ลักษณะ คือ

1.1 แบบสำรวจปรนัย (objective survey) เป็นแบบสำรวจที่เป็นคำถามและคำตอบตามที่ตนเองมีความคิดเห็นและความรู้สึก ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลที่สามารถวิเคราะห์ด้วยเชิงปริมาณ

1.2 แบบสำรวจเชิงพรรณนา (descriptive survey) เป็นสำรวจที่ผู้ตอบตอบด้วยคำพูดและข้อเขียนของตนเอง เป็นแบบสัมภาษณ์หรือคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบตอบโดยอิสระ ข้อมูลที่ได้เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ

2. แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน แบ่งตามคุณลักษณะของงาน

2.1 แบบวัดความพึงพอใจงานโดยทั่วไป เป็นแบบวัดที่วัดความพึงพอใจของบุคคลที่มีความสุขอยู่กับงานโดยรวม

2.2 แบบวัดความพึงพอใจงานเฉพาะด้าน เป็นการศึกษาถึงความรู้สึกชอบพอและความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานเฉพาะด้าน เช่น รายได้ ความมั่นคง มิตรภาพ สัมพันธภาพ ผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้า เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบวัดความพึงพอใจในงานของพยาบาลของวิสลิและพุเซอร์ (Whitley and Putzier) ซึ่งมีความสอดคล้องกับบริบทของพยาบาลในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย ใน 5 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ผลประโยชน์ตอบแทน และบทบาทเชิงวิชาชีพ ซึ่งถ้าพยาบาลในโรงพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัดกรมอนามัย มีความพึงพอใจในงานที่ดีแล้ว จะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980: 77) คุณลักษณะงานหมายถึง ลักษณะงาน (Job Characteristics) ที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน คล้ายคลึงกัน หรือ เหมือนกันที่ส่งผลต่อสภาวะจิตใจในด้านประสบการณ์และการรู้ผลการกระทำ ประกอบไปด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

Milton (1981: 159) คุณลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจของงาน ความเปลี่ยนแปลงของงาน โอกาสที่จะเรียนรู้งาน ปริมาณงาน โอกาสที่จะทำให้งานสำเร็จ และได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน และโอกาสที่จะทำงานให้สำเร็จได้

2.3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980: 77) ได้ทำการพัฒนาแนวคิดของเฮอร์เบอร์ก ด้วยการพิจารณาถึงคุณลักษณะงาน ว่ามีส่วนต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจและได้พัฒนารูปแบบแนวความคิดการพัฒนาคุณภาพงาน ซึ่งเห็นว่าผู้บริหารสามารถเปลี่ยนคุณลักษณะงาน เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้ ปัจจัยคุณลักษณะงานในด้านต่าง ๆ 5 ด้านได้แก่

ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งการวัดคุณลักษณะงานดังต่อไปนี้

1. ความหลากหลายของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญงาน ความสามารถหลาย ๆ อย่าง ในการปฏิบัติงานให้ได้ผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถปฏิบัติงานนั้นๆ ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงานอย่างชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งผลของงานมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่นซึ่งอาจเป็นคนในหรือนอกองค์กรก็ได้

4. ความเป็นอิสระของงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระที่จะใช้วิจารณญาณกำหนดตารางการทำงาน และกระบวนการทำงานด้วยตนเอง ความต้องการอิสระยังหมายถึง ความต้องการที่จะปลดปล่อยตนเองออกจากที่จำกัด หรือข้อผูกมัดใด ๆ มีความสุขกับการมีอิสระ ไม่ต้องผูกพันกับบุคคล สถานที่ หรือหน้าที่ และจะรู้สึกอึดอัดใจ เมื่อต้องเผชิญหน้ากับข้อจำกัดต่างๆ และปฏิเสธแบบแผนต่าง ๆ

5. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะของงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงผลสะท้อนหรือผลลัพธ์ที่ชัดเจนโดยตรงจากงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้วว่ามีประสิทธิผลหรือไม่

ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่าเป็นลักษณะงานที่มีคุณค่า จะทำให้ผู้ทำงานเกิดความ ต้องการทุ่มเททำงานอย่างหนัก หรือพยายามทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่าง ๆ และวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันมากคือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job Characteristic Model) ของ Hackman and Oldham (1980) โดยอาศัยแนวคิดของ Herzberg เป็นพื้นฐาน แฮกแมน และ โอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) เสนอแนวคิดทางจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงาน อยู่ 3 สถานะ คือ

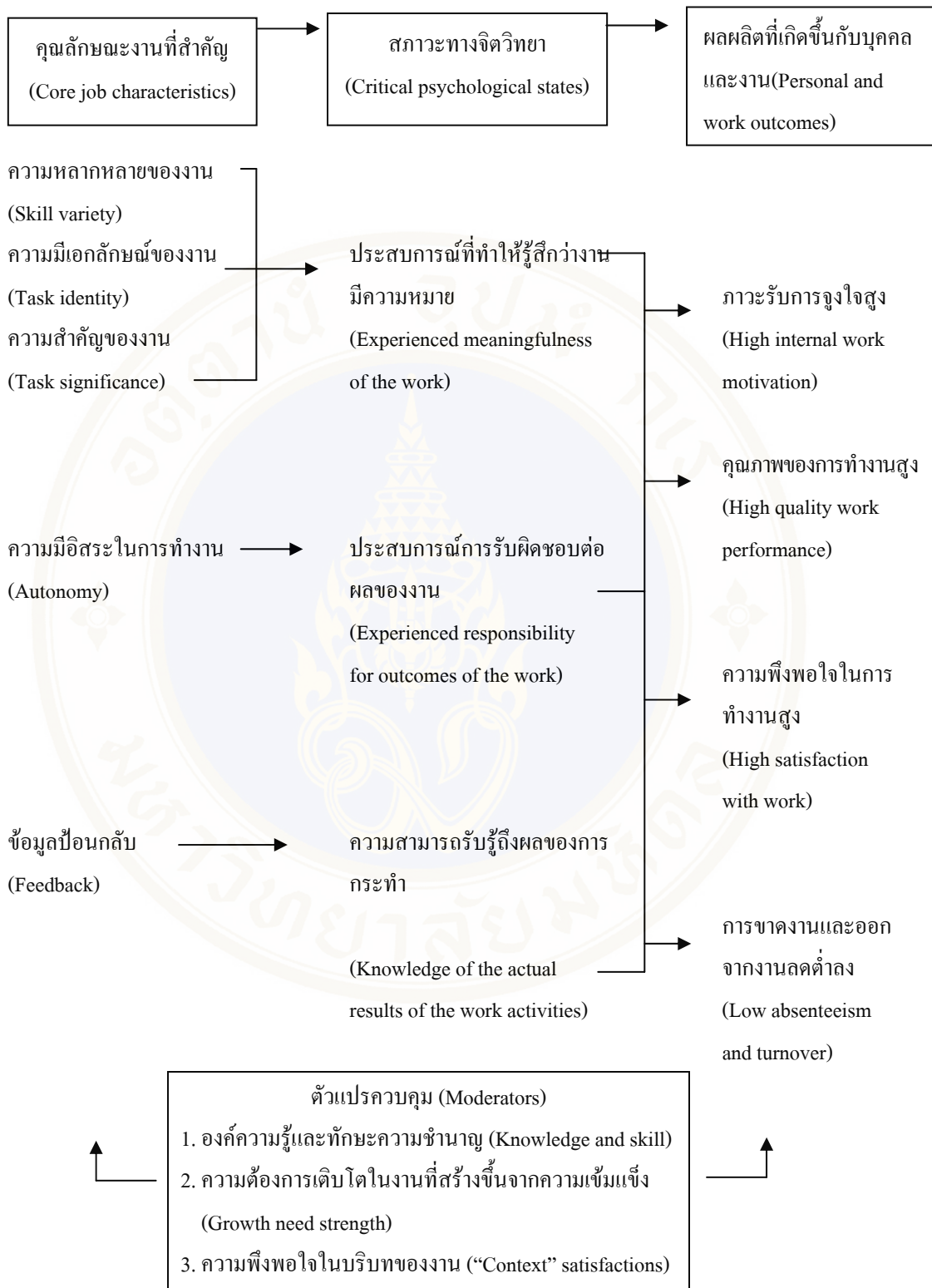
1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่าการมีความหมายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ

2. ความรู้สึกรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยการรับรู้ว่าคุณมีส่วนในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ของงาน

3. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ โดยบุคคลสามารถกำหนดและตีความได้ว่าผลการกระทำของตนเองเป็นที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ

เมื่อใดที่สถานการณ์ทั้ง 3 นี้เกิดขึ้นกับบุคคล บุคคลจะอยู่ในภาวะรับการจูงใจและคาดหวังว่าจะมีประสบการณ์ต่อความพึงพอใจเกี่ยวกับงานของตน และสิ่งที่ตามมาคือ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง การขาดงานก็จะลดลง และอัตราการลาออกจากงานลดลง ถ้าองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งของสภาวะทางจิตนี้ขาดไป สภาวะรับการจูงใจของบุคคลจะลดลงอย่างเห็นได้ชัด





แผนภูมิที่ 2.1 ตัวแปรควบคุมของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน และแรงจูงใจภายใน

(Hackman, J.R. and Oldham, G.R., 1980: 83)

จากแผนภูมิที่ 2.1 ตัวแปรควบคุมของความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงาน และแรงจูงใจ ภายในของแฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman, J.R. and Oldham, G.R., 1980: 83) แสดงถึงลักษณะงาน 5 ด้าน ที่มีผลต่อสภาวะจิตวิทยา 3 ประการ อันสะท้อนให้เห็นศักยภาพของแรงจูงใจ (Motivating Potential) ซึ่งสามารถคำนวณออกในรูปสมการเป็นคะแนนศักยภาพของแรงจูงใจ (Motivating Potential Score: MPS) ดังนี้

$$MPS = \frac{(skill\ variety + task\ identity + task\ significance)}{3} \times autonomy \times feedback$$

จากสูตรจะพบว่า การเพิ่มขึ้นของลักษณะงานบางด้านจะทำให้ MPS เพิ่มขึ้น เนื่องจากเป็นความสัมพันธ์แบบผลคูณระหว่างองค์ประกอบ ถ้าบางองค์ประกอบจาก 3 องค์ประกอบหลักของ MPS มีค่าต่ำ MPS ก็จะมีค่าต่ำด้วย ค่า MPS จะแสดงถึงระดับความมากน้อยของคุณลักษณะงานโดยรวมที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลและสามารถวัดความพึงพอใจในงานของพนักงานได้

ในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายด้านรวมกัน และลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล และปัจจัยด้านสถานการณ์ ซึ่งลักษณะงานเป็นองค์ประกอบของปัจจัยด้านสถานการณ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล โดยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ ทำให้ทำงานอย่างเต็มความสามารถและศักยภาพของตน ผลงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ และลักษณะงานเป็นปัจจัยด้านองค์กร โดยองค์กรใดที่มีการออกแบบงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะจูงใจให้บุคคลทำงานมีความพึงพอใจ และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ดังนั้นถ้าบุคคลรับรู้ว่าองค์กรมีการออกแบบงานที่น่าสนใจ งานมีความหมายและท้าทายก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และสิ่งที่ตามมา คือ ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง จากการศึกษาที่ผ่านมาสามารถสนับสนุนได้ว่า ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน (แจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์, 2540; วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา, 2542) และจากการศึกษาวิจัยของ อภิรักษ์ หัษชะวนิช (2542) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านความมีอิสระในการทำงานและงานที่ใช้ทักษะหลากหลายมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคาร ดังนั้นลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งผู้ศึกษาคาดว่าลักษณะงานน่าจะมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานได้

ดังนั้น คุณลักษณะงาน หมายถึง องค์ประกอบของงานที่น่าสนใจ อีกทั้งมีความท้าทายความสามารถ และมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในที่ทำงาน โดยคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กันไม่อาจแยกจากกันได้ อีกทั้งยังส่งผลต่อสภาวะจิตใจ การรับรู้ ความรู้สึก ความเชี่ยวชาญ ความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่จะนำออกมาใช้ในงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลสำเร็จและประสิทธิภาพสูงสุด เพราะคุณลักษณะงานที่ดีนั้นจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ลดอัตราการโอนย้าย การลาออก การเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด ดังนั้นคุณลักษณะงานจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และมีผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวความคิดของ Hackman and Oldham ที่พบว่า คุณลักษณะงานที่ดีเป็นแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคล และส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกอยากทำงาน ผลงานที่ดีนั้นจะเป็นรางวัลให้กับตน มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา เพราะทฤษฎีคุณลักษณะงาน (Job Characteristics Model) ของแฮกแมน และโอดล์แฮม 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน

2.4 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ให้บริการสุขภาพครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสภาพผู้ป่วย มีลักษณะการทำงานวันละ 8-9 ชั่วโมง และมีการเข้าเวรทำงานตามกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติของโรงพยาบาล

พยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีได้รับเงินเดือนอัตรา 11,680 บาท (กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 1 มกราคม 2555) พยาบาลผู้ปฏิบัติงานจะได้รับตำแหน่งและเลื่อนขั้นตามขั้นตอนของระบบราชการ การศึกษาต่อเพิ่มเติมจะช่วยให้เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งได้รวดเร็วขึ้น ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. การบริการสุขภาพ

1) งานบริการสุขภาพในโรงพยาบาล โดยมีความพร้อมด้านการรักษาพยาบาล ด้านยา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ และข้อมูล ครอบคลุมบริการสุขภาพอนามัยแก่บุคคล ครอบครัว และชุมชนหรือผู้ที่มีความเสี่ยงต่อการเจ็บป่วย และผู้ที่มีปัญหาสุขภาพ ซึ่งต้องการการดูแล โดยเชื่อมโยงบริการผสมผสานแบบองค์รวมอย่างมีคุณภาพ

2) งานบริการสุขภาพนอกโรงพยาบาล เป็นการให้บริการทั้งด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และการแก้ไขปัญหาสุขภาพของ

ประชาชน โดยครอบคลุมกลุ่มผู้ป่วยที่เป็นโรคเรื้อรังต่าง ๆ ที่มีปัญหา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส กลุ่มบุคคล/ชุมชน ที่มีความเสี่ยงต่อการแพร่กระจายเชื้อหรือการติดเชื้อในชุมชน

3) งานส่งต่อผู้ป่วย

2. การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

1) งานวางแผนครอบครัว

2) งานอนามัยแม่และเด็ก

3) งานตรวจสุขภาพและคัดกรองโรค

4) งานให้คำปรึกษา

5) งานสร้างเสริมภูมิป้องกันโรค

6) งานควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายโรค

7) งานควบคุมและป้องกันโรค

3. การฟื้นฟูสุขภาพ

1) งานฟื้นฟูผู้พิการ

2) งานฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วย

4. งานวิชาการและพัฒนาคุณภาพการพยาบาล

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีดังนี้

ชัยขย ขามรัตน์ (2543: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีบรรยากาศองค์การ การติดต่อสื่อสารในองค์การ พฤติกรรมการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) บรรยากาศในองค์การ และพฤติกรรมการทำงาน มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P < 0.05$) ดังนั้นผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จึงควรพิจารณาปรับปรุงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ถูกต้องและเป็นธรรม รวมทั้งการพัฒนาบุคลากร

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และเพื่อสร้างสมการคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จากตัวแปรพยากรณ์ ปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ จำนวน 295 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงของแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1. การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ อยู่ในระดับสูง 2. การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพสมรส และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ 3. ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 58.4

ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ และคณะ (2546: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ มีจำนวน 7 ตัวประกอบ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ตามกลุ่มตัวแปรภายใต้ตัวประกอบแต่ละตัวประกอบ จากตัวแปรทั้งสิ้น 61 ตัวแปร และเรียงลำดับตามค่าอัตราร้อยละของความแปรปรวนที่ตัวประกอบนั้น ๆ สามารถอธิบายได้ จากมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1) คุณลักษณะของงานพยาบาล
- 2) ความก้าวหน้าและการพัฒนา
- 3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
- 4) ความมีอิสระในการทำงาน

- 5) สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
- 6) เวลาทำงานที่เหมาะสม
- 7) สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

สัมมนา มูลสาร และคณะ (2550: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ เภสัชกร โรงพยาบาลชุมชนเทียบกับเภสัชกร โรงพยาบาลทั่วไป/ศูนย์ ผลการวิจัย พบว่า เภสัชกร โรงพยาบาลชุมชนมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมดีกว่าเภสัชกรโรงพยาบาลทั่วไป/ศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ในมิติด้านการบูรณาการด้านสังคม ($p < 0.001$) ธรรมเนียมในองค์กร ($p < 0.001$) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ($p = 0.01$) และการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ($p < 0.001$)

กิมบวย เพ็ชรพันธ์ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา อยู่ในระดับปานกลาง

มงคล ลาวรรณา (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย และปัจจัยองค์กร โดยรวมของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยแบ่งเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างและปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ที่ระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ที่ระดับน้อย และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ เงินเดือน สถานภาพสมรส สถานภาพบุคลากร ระดับซี และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยเพศและระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 และปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ตามลำดับจากมากไปหาน้อย ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

ญิศา อินทรประสงค์ และคณะ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า คุณลักษณะงาน อยู่ในระดับมากก่อนไปทางปานกลาง คุณลักษณะงานแต่ละด้านเมื่อคำนวณศักยภาพการงูใจ (MPS) พบว่าจะแนศักยภาพการงูใจในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำกว่าบรรทัดฐาน (MPS=114) ภาพรวมระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานก่อนไปทางต้องการเพื่อคงไว้ซึ่งการปฏิบัติงาน ความเครียดในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับดีแต่ยังต้องการการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและความสุขอยู่ในระดับพอใจ

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ พบว่า 1) ปัจจัยด้านการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านสังกัดคณะต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรต่างกัน 2) ข้าราชการสาย ก.และพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสาย ก. และพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ไม่มีความแตกต่างกัน 3) ข้าราชการ สายสนับสนุน และพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่ความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยองค์กรและการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก 5) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในเชิงบวก

อารีรัตน์ ขวาลา (2551: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการลดความเป็นบุคคลอยู่ในระดับต่ำ และพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูงค่อนข้างไปทางปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูงที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ด้านลบระดับปานกลางกับความเหนื่อยหน่าย ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.380$, $p\text{-value} < 0.001$) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ด้านลบระดับต่ำกับความเหนื่อยหน่ายด้านความสำเร็จส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.239$, $p\text{-value} < 0.001$) และคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายด้านการลดความเป็นบุคคลในผู้อื่นของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กนกวรรณ ชูชีพ (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่พึงพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตามนั้นมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานร้อยละ 96.8 และกลุ่มที่ไม่พึงพอใจเพียงร้อยละ 3.2 สำหรับความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความต้องการหลาย ๆ ด้าน ดังนี้

ด้านสวัสดิการพิเศษ มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุด คือการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงเลี้ยงร้อยละ 44.2 และมีอุปกรณ์ป้องกันภัยอันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบร้อยละ 37.3

ด้านการส่งเสริมขวัญกำลังใจ มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ให้มีการกำหนดระยะเวลาในการโอนย้าย ให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ร้อยละ 37.7

ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดเรื่องได้แก่การให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้งร้อยละ 44.3

ด้านสุขภาพ มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดเรื่องได้แก่ ให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีร้อยละ 40.8 และต้องการให้หน่วยงานมีกิจกรรมหรือการฝึกอบรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพร้อยละ 40.7

ด้านการส่งเสริมรายได้ มีความต้องการอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่การจัดหาแหล่งเงินพิเศษสำหรับผู้ต้องการทำธุรกิจหรือประกอบอาชีพเสริม มีความต้องการร้อยละ 30.7

รินดา กาพนนตร (2552: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่า พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะงานรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในงานรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้บริหารทางการพยาบาลน่าจะส่งเสริมปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการให้สูง โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของแต่ละหน่วยงานขึ้น พร้อมทั้งส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จัดการประชุมปรึกษาปัญหาในหน่วยงานระหว่างหน่วยงาน และนิเทศการพยาบาลโดยสม่ำเสมอ เพื่อให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงขึ้น

สุซานุช พันธนียะ (2553: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่สังกัดเครือข่ายแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 5) ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุนและด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู

Tauseky (1982: 56) ได้ศึกษาเรื่อง ผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตนั้นได้รับสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงานและค่าตอบแทน ซึ่งรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งความท้าทายในงาน รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอตลอดถึงค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของการประกอบการและความมั่นคงในงานจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Raduan Che Rose (2006: 2, 61-67) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาปัจจัยสำคัญของมิติทางด้านสายงานอาชีพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r = 0.599$, $p = 0.001$), ความสำเร็จในงาน ($r = 0.711$, $p = 0.001$), ความสมดุลในงาน ($r = 0.143$, $p = 0.001$)

Mona Larsen (2008:3, 23-42) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการวางแผนการเกษียณอายุของเพศชายและเพศหญิง ที่แตกต่างกันหรือไม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันนั้นได้ส่งผลกระทบต่อการวางแผนการเกษียณอายุของเพศชาย และเพศหญิงที่แตกต่างกัน

จากการทบทวนแนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงานต่าง ๆ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แนวความคิดของ Walton (1974) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทิวสวนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิตและความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และใช้แนวคิดเรื่อง

ความพึงพอใจในงานของวิทเลย์และพัทเซอร์ (Whitley and Putzier, 1994) ที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัด 5 ด้านคือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ บทบาท เชิงวิชาชีพ และผลประโยชน์ตอบแทน และคุณลักษณะงานตามแนวความคิดของ แฮกแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) ประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณะงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน



บทที่ 3

วัตถุและวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประจำปี 2554 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.3 การตรวจสอบเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย
- 3.6 ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ของศูนย์อนามัย 12 ศูนย์ ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานประจำในช่วงที่ศึกษา และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี (ปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 มกราคม 2553)

2. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์จากประชากรของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ทั้งหมดจำนวน 756 คน โดยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กรณีทราบขนาดของประชากร ดังนี้

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 \sigma^2}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$$

เมื่อกำหนด

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = ประชากร คือ จำนวนพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค จำนวน 756 คน

$Z_{\alpha/2}$ = ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

กำหนด $\alpha = 0.05$ ดังนั้น $Z_{\alpha/2} = 1.96$

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาล (กิมบอย เพ็ชรพันธุ์, 2551) เท่ากับ 0.49

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ยอมให้เกิดขึ้นเท่ากับ 0.05

คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$n = \frac{(756)(1.96)^2 (0.49)^2}{(0.05)^2 (756-1) + (1.96)^2 (0.49)^2}$$

$$n = 248.16 \text{ คน}$$

$$= 248 \text{ คน}$$

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 6 ในระดับพื้นที่ อัตราการตอบแบบสอบถามกลับ คิด
เป็นร้อยละ 94.81 (เอี่ยมเดือน สิริมหามงคล อ้างใน เนตรนภา แก้วพูน, 2551: 73) การวิจัยครั้งนี้
ผู้วิจัยจึงเพิ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการส่งแบบสอบถามกลับมาไม่ครบ จำนวนกลุ่ม
ตัวอย่างที่เพิ่มขึ้น จำนวน 25 คน รวมเป็น 273 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยไม่แทนที่ (Sampling
without replacement) จากกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค คือ
ศูนย์อนามัยที่ 1-12 ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 12 หน่วยงาน ทำการจับฉลาก ตาม
สัดส่วนที่คำนวณได้ในแต่ละศูนย์อนามัย ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 273 คน ดังรายละเอียดในตารางที่

1. คำนวณกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละศูนย์อนามัย จากขนาดประชากรที่มีจำนวนไม่เท่ากัน โดยการคำนวณสัดส่วนดังนี้

$$\begin{aligned} & \text{สัดส่วนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการในแต่ละศูนย์อนามัย} \\ &= \frac{273 \times 100}{756} \\ &= 36.12\% \end{aligned}$$

ตารางที่ 3.1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร (คน)		ร้อยละ	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	
	พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลเทคนิค		พยาบาลวิชาชีพ	พยาบาลเทคนิค
1. ศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพฯ	50	3	36.12	18	1
2. ศูนย์อนามัยที่ 2 สระบุรี	28	5	36.12	10	2
3. ศูนย์อนามัยที่ 3 ชลบุรี	28	2	36.12	10	1
4. ศูนย์อนามัยที่ 4 ราชบุรี	65	14	36.12	23	5
5. ศูนย์อนามัยที่ 5 นครราชสีมา	52	2	36.12	19	1
6. ศูนย์อนามัยที่ 6 ขอนแก่น	79	13	36.12	28	5
7. ศูนย์อนามัยที่ 7 อุบลราชธานี	60	1	36.12	22	1
8. ศูนย์อนามัยที่ 8 นครสวรรค์	79	11	36.12	28	4
9. ศูนย์อนามัยที่ 9 พิษณุโลก	28	1	36.12	10	1
10. ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่	84	22	36.12	30	8
11. ศูนย์อนามัยที่ 11 นครศรีธรรมราช	43	2	36.12	15	1
12. ศูนย์อนามัยที่ 12 ยะลา	59	25	36.12	21	9
รวม	655	101		234	39

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง รายได้

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากตำราวิชาการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1974: 12-14) และดัดแปลงจากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของ รินดา กาพนตร (2552: 128-131) โดยนำมาปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 6 ด้าน รวม 36 ข้อ ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน
2. ความก้าวหน้าและความมั่นคง
3. การบูรณาการทางสังคม
4. การรักษาสิทธิส่วนบุคคล
5. ความสมดุลในการดำรงชีวิต
6. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ข้อคำถามเป็นการสำรวจความคิดเห็นโดยวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

$$\begin{aligned} \text{สูตรช่วงคะแนน (Best, 1977: 174)} &= \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการแบ่ง}} \\ &= \frac{5-1}{5} = 0.80 \end{aligned}$$

โดยแบ่งระดับของคะแนนออกเป็น 5 ช่วง คือ ระดับสูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำที่สุด ดังนี้

ช่วงคะแนน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1.00 - 1.80	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก
1.81 - 2.60	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
2.61 - 3.40	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
3.41 - 4.20	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
4.21 - 5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน

ศึกษาค้นคว้าจากตำราวิชาการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานและ นำแบบสอบถามของวิทลีย์ และพัทเซอร์ (Whitley & Putzier, 1994: 50-51) มาปรับปรุงเพื่อให้ เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 5 ด้าน จำนวน 30 ข้อ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน
2. คุณค่าของงาน
3. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ
4. บทบาทเชิงวิชาชีพ
5. ผลประโยชน์ตอบแทน

ข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยแบ่งระดับของคะแนนออกเป็น 5 ช่วง คือ มีความพึงพอใจในงาน 5 ระดับคือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ และต่ำมาก

ช่วงคะแนน	ระดับความพึงพอใจในงาน
1.00 - 1.80	ระดับความพึงพอใจในงานต่ำมาก
1.81 - 2.60	ระดับความพึงพอใจในงานต่ำ
2.61 - 3.40	ระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง
3.41 - 4.20	ระดับความพึงพอใจในงานสูง
4.21 - 5.00	ระดับความพึงพอใจในงานสูงมาก

ส่วนที่ 4 คุณลักษณะงาน

ศึกษาค้นคว้าจากตำราวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะงาน และนำ แบบสอบถามของ แฮคแมนและโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980: 275-284) มาปรับปรุง เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน
3. ความสำคัญของงาน
4. ความเป็นอิสระของงาน
5. การรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด

โดยแบ่งระดับของคะแนนออกเป็น 5 ช่วง คือ การรับรู้คุณลักษณะงาน 5 ระดับ คือ

ช่วงคะแนน ระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน

1.00 - 1.80 ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานเป็นจริงน้อยที่สุด

1.81 - 2.60 ระดับคุณลักษณะงานเป็นจริงน้อย

2.61 - 3.40 ระดับคุณลักษณะงานเป็นจริงปานกลาง

3.41 - 4.20 ระดับคุณลักษณะงานเป็นจริงมาก

4.21 - 5.00 ระดับคุณลักษณะงานเป็นจริงมากที่สุด

การตรวจสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ โดยการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) มีรายละเอียด ดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยนำเครื่องมือที่แปลมาจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษา และปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถาม ที่ผ่านการตรวจสอบและแก้ไขแล้ว ไปทำการทดสอบกับประชากรพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยที่ 1 กรุงเทพฯ จำนวน 30 ราย แล้วนำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อถือได้ และค่าความสอดคล้องภายใน (Internal consistency) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของคอนบราค (Conbrach's alpha coefficients) กำหนดค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2550: 284) ผลการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์คอนบราคอัลฟาร์ของตัวแปร

ตัวแปร	Conbrach's alpha coefficient
1. คุณภาพชีวิตการทำงาน	0.917
2. ความพึงพอใจในงาน	0.959
3. คุณลักษณะงาน	0.745

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และผ่านการทดสอบความตรง และความเชื่อถือได้แล้ว ไปใช้ในการเก็บข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างในเดือนพฤษภาคม ถึงมิถุนายน 2554 ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลโดยขอทราบรายชื่อพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัย เพื่อทำการสุ่มตัวอย่าง
2. ผู้วิจัย ส่งแบบสอบถามให้แก่พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยที่ 1-12 ทางไปรษณีย์ จำนวน 273 ชุด พร้อมทั้งแนบเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการวิจัย และสามารถตัดสินใจในการให้ข้อมูล และแนบซองเปล่าติดแสตมป์ จ่าหน้าซองถึงผู้วิจัย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัยทางไปรษณีย์
3. ผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาในการเก็บข้อมูล 6 สัปดาห์ หากครบกำหนดแล้ว ยังไม่ได้รับการตอบกลับผู้วิจัยจะส่งแบบสอบถามซ้ำไปยังกลุ่มตัวอย่างอีกครั้งหนึ่ง
4. เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ของข้อมูล และจัดเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป
5. นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลลงคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
6. นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ ข้อมูลตามจุดประสงค์ที่ต้องการศึกษาต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐาน คือ ร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) และค่าเฉลี่ย (Mean)

วิเคราะห์ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย จำแนกตามรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม

2. สถิติเชิงอนุมาน

วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variances) เพื่ออธิบายความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพแต่ละศูนย์อนามัย และอธิบายรายละเอียดของการศึกษาในประเด็นดังกล่าวเป็นรายด้าน รวมทั้งวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบพหุรายคู่ (Post-Hoc Multiple Comparison Analysis)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product - moment correlation coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05, 0.01, และ 0.001

ข้อพิจารณาด้านจริยธรรม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมจาก คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่อาจเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นขอจริยธรรมจาก คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บข้อมูลจากพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดลยื่นต่อ อธิบดีกรมอนามัย และผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 1-12 กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
3. ผู้วิจัยแนบเอกสารใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดของการวิจัยและสิทธิของผู้เข้าร่วมในการอยู่ร่วมการวิจัยหรือออกจากกรวิจัยโดยไม่บังคับ

4. ข้อมูลของผู้ร่วมวิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของผู้เข้าร่วมวิจัย และป้องกันการเกิดผลกระทบทางลบต่อภาพลักษณ์ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของศูนย์อนามัย 12 แห่ง ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวง
สาธารณสุข จำนวน 273 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ระยะเวลา
ในการเก็บข้อมูล คือเดือนพฤษภาคม ถึงมิถุนายน 2554 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา และม
ีความสมบูรณ์สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละเก้าสิบเก้า ซึ่งนำเสนอ
ผลการวิจัย ออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรม
อนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 4 ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 5

5.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามศูนย์อนามัย จำนวน 12 แห่ง

5.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และคุณลักษณะ
งานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวง
สาธารณสุข

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 273 คน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่า เกือบทั้งหมดเป็นเพศหญิง มีชายเพียง 2 คน มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี สูงที่สุด (ร้อยละ 36.26) รองลงมา มีอายุ 51 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 29.30) ส่วนใหญ่เป็นผู้สมรสแล้ว (ร้อยละ 62.27) และส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 78.75) โดยกลุ่มตัวอย่าง เกือบครึ่งปฏิบัติงานในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข นานกว่า 21 ปี (ร้อยละ 49.82) ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 85.71) และมีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 37.36) รองลงมา มีรายได้ 10,000-20,000 และ 20,001-30,000 บาทต่อเดือนในสัดส่วนที่เท่ากัน (ร้อยละ 30.77) ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	2	0.73
หญิง	271	99.27
อายุ		
21-30 ปี	22	8.07
31-40 ปี	99	36.26
41-50 ปี	72	26.37
51 ปีขึ้นไป	80	29.30
สถานภาพสมรส		
โสด	70	25.64
สมรส	170	62.27
หม้าย/หย่า/แยก	33	12.09
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	9.16
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	215	78.75
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	33	12.09

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมอนามัย		
1-5 ปี	23	8.43
6-10 ปี	42	15.38
11-15 ปี	56	20.51
16-20 ปี	16	5.86
21 ปีขึ้นไป	136	49.82
ตำแหน่ง		
พยาบาลวิชาชีพ	234	85.71
พยาบาลเทคนิค	39	14.29
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	1.10
10,001-20,000 บาท	84	30.77
20,001-30,000 บาท	84	30.77
30,001 บาทขึ้นไป	102	37.36

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงถึง 4 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.64-4.04 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาตามลำดับ ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.82) การรักษาสิทธิส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.67) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) คุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.33) และด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.14) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.04	0.68	สูง
การบูรณาการทางสังคม	3.82	0.74	สูง
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล	3.67	0.76	สูง
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.64	0.84	สูง
ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.33	0.88	ปานกลาง
ความสมดุลในการดำรงชีวิต	3.14	1.08	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.61	0.89	สูง

ส่วนที่ 2.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.64) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.49-3.74 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานให้ออกาสอบดูการอย่างเต็มที่ในการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ (ค่าเฉลี่ย 3.74) รองลงมา คือ หน่วยงานสนับสนุนทุนไปศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ (ค่าเฉลี่ย 3.70) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานทั้งภายในและนอกหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ดังแสดงไว้ในที่ตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรม
อนามัย กระทรวงสาธารณสุข

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานให้การสนับสนุนทุนบุคลากรไปศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้	3.70	0.86	สูง
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.66	0.93	สูง
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อหน่วยงาน	3.62	0.77	สูง
4. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาดูงานทั้งภายในและนอกหน่วยงาน	3.49	0.79	สูง
5. หน่วยงานให้โอกาสบุคลากรอย่างเต็มที่ในการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	3.74	0.84	สูง
6. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้ อย่างสะดวกรวดเร็ว	3.60	0.83	สูง
เฉลี่ย	3.64	0.84	สูง

ส่วนที่ 2.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับสูง 2 ข้อ ได้แก่ บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ (ค่าเฉลี่ย 3.59) และผู้บังคับบัญชารับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 3.54) และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.29-3.32 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ ได้แก่ งานที่ทำมีความมั่นคง และมีการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.32) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรมีความก้าวหน้าในงานเร็วกว่าเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานในสาขาอื่น (ค่าเฉลี่ย 2.29) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรม
อนามัย กระทรวงสาธารณสุข

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. งานที่ทำมีความมั่นคง	3.32	0.87	ปานกลาง
2. การโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไป ด้วยความยุติธรรม	3.28	0.81	ปานกลาง
3. มีการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	3.32	0.76	ปานกลาง
4. บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป จนเกษียณอายุราชการ	3.59	1.10	สูง
5. บุคลากรมีความก้าวหน้าในงานเร็วกว่าเพื่อนรุ่นเดียวกัน ที่ทำงานในสาขาอื่น	2.29	0.74	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.54	0.85	สูง
เฉลี่ย	3.33	0.88	ปานกลาง

ส่วนที่ 2.4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.82) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.60-4.10 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นไปได้อย่างดี (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมา คือ มีการประชุมประจำเดือนอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.01) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทุกคนในหน่วยงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกเรื่อง (ค่าเฉลี่ย 3.60) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการทางสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนร่วม แก้ไขปัญหาด้วยกัน	3.61	0.80	สูง
2. การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นไปได้ ด้วยดี	4.10	0.60	สูง
3. ได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน	3.89	0.62	สูง
4. หน่วยงานมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทุกคนมีโอกาสร่วมมือกัน อย่างสม่ำเสมอ	3.74	0.73	สูง
5. ทุกคนในหน่วยงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกเรื่อง	3.60	0.76	สูง
6. มีการประชุมประจำเดือนอย่างสม่ำเสมอ	4.01	0.81	สูง
เฉลี่ย	3.82	0.74	สูง

ส่วนที่ 2.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสีทึ่ส่วนบุคคล

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า พยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรม
อนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสีทึ่ส่วนบุคคลในภาพรวม
อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.67) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับสูง 5 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย
3.64-3.83 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่
ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมา คือ มีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย
3.82) อยู่ในระดับปานกลางเพียง 1 ข้อ คือ บุคลากรมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถหรือ
นอกเหนือความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.31) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสีทึบส่วนบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสีทึบส่วนบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของวิชาชีพ	3.82	0.70	สูง
2. เพื่อนร่วมงานไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของกันและกัน	3.65	0.76	สูง
3. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.65	สูง
4. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสทำงานแก่บุคลากรเท่าเทียมกัน	3.77	0.68	สูง
5. บุคลากรมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถหรือนอกเหนือความรับผิดชอบ	3.31	0.80	ปานกลาง
6. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎระเบียบเดียวกัน	3.64	0.76	สูง
เฉลี่ย	3.67	0.76	สูง

ส่วนที่ 2.6 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.14) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับสูง 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 3.52-3.79 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.79) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามโอกาส (ค่าเฉลี่ย 3.52) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ ภาระงานที่รับผิดชอบ มีผลต่อปัญหาสุขภาพทางด้านร่างกาย และมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายมาก ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อน (ค่าเฉลี่ย 3.69 และ 3.64 ตามลำดับ) อยู่ในระดับต่ำ 1 ข้อ คือ ภาระงานปัจจุบันทำให้หงุดหงิดอารมณ์เสียง่าย (ค่าเฉลี่ย 2.55) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว	3.79	0.88	สูง
2. ภาระงานที่รับผิดชอบ มีผลต่อปัญหาสุขภาพทางด้านร่างกาย	2.69	1.17	ปานกลาง
3. มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายมาก ทำให้ไม่มีเวลาพักผ่อน	2.64	0.93	ปานกลาง
4. มีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามโอกาส	3.52	0.77	สูง
5. มีความพึงพอใจกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน ครอบครัว สังคม และส่วนตัว	3.66	0.83	สูง
6. ภาระงานปัจจุบันทำให้หงุดหงิดอารมณ์เสียบ่อย	2.55	1.02	ต่ำ
เฉลี่ย	3.14	1.08	ปานกลาง

ส่วนที่ 2.7 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.04) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับสูงมาก 1 ข้อ คือ ความภูมิใจในงานที่ทำให้ประโยชน์ต่อผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.31) และอยู่ในระดับสูง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ย 3.89-4.04 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และหน่วยงานมีระบบการควบคุมการแพร่เชื้อโรค ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา คือ หน่วยงานให้บริการที่ประทับใจต่อผู้รับบริการ (ค่าเฉลี่ย 4.00) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์พัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.89) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรม
อนามัย กระทรวงสาธารณสุข

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานให้บริการที่ประทับใจต่อผู้รับบริการ	4.00	0.61	สูง
2. ความภูมิใจในงานที่ทำให้ประโยชน์ต่อผู้อื่น	4.31	0.65	สูงมาก
3. ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์	4.04	0.64	สูง
4. หน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์พัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ	3.89	0.74	สูง
5. หน่วยงานจัดกิจกรรมบริการทางด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	3.95	0.69	สูง
6. หน่วยงานมีระบบการควบคุมการแพร่เชื้อโรค ไม่ให้เกิดผลกระทบ ต่อสุขภาพของประชาชน	4.04	0.64	สูง
เฉลี่ย	4.04	0.68	สูง

ส่วนที่ 3 ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรม อนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรม
อนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมใน
การปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ด้านบทบาทเชิงวิชาชีพ และด้าน
ผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ
ระดับความพึงพอใจในงาน

ส่วนที่ 3.1 ระดับความพึงพอใจในงานภาพรวม

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.67) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจแต่ละ
ด้านมีความแตกต่างกันไม่มากนัก โดยผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในทุกด้านอยู่ในระดับสูง
ทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.52-3.82 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ด้านเท่ากัน คือ ความพึงพอใจ

ในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลประโยชน์ตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.52) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ความพึงพอใจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.82	0.69	สูง
สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ	3.82	0.69	สูง
บทบาทเชิงวิชาชีพ	3.67	0.79	สูง
คุณค่าของงาน	3.56	0.72	สูง
ผลประโยชน์ตอบแทน	3.52	0.80	สูง
เฉลี่ย	3.67	0.75	สูง

ส่วนที่ 3.2 ระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาความพึงพอใจเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.82) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.59-4.12 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงพยาบาลมีบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้ผู้ใช้บริการได้ทราบข้อมูลในเบื้องต้นของการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย 4.12) รองลงมา คือ โรงพยาบาลเอื้ออำนวยความสะดวกสบายในการดูแลผู้ป่วยของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.91) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงพยาบาลมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการรักษาพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.59) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. โรงพยาบาลเอื้ออำนวยความสะดวกสบายในการดูแลผู้ป่วยของท่าน	3.91	0.66	สูง
2. โรงพยาบาลมีบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้ผู้ใช้บริการได้ทราบข้อมูลในเบื้องต้นของการให้บริการ	4.12	0.66	สูง
3. โรงพยาบาลจัดสภาพแวดล้อมเหมาะแก่การปฏิบัติงาน	3.86	0.66	สูง
4. โรงพยาบาลมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการรักษาพยาบาล	3.59	0.71	สูง
5. โรงพยาบาลมีจำนวนบุคลากรและพยาบาลที่สอดคล้องกับปริมาณของผู้ใช้บริการ	3.63	0.64	สูง
เฉลี่ย	3.82	0.69	สูง

ส่วนที่ 3.3 ระดับความพึงพอใจในงานด้านคุณค่าของงาน

ผลศึกษาความพึงพอใจในงานด้านคุณค่าของงาน พบว่า อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.56) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับสูง 5 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-3.79 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องทางการพยาบาลได้ (ค่าเฉลี่ย 3.79) รองลงมา คือ สามารถรับผิดชอบต่อการตัดสินใจต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการยอมรับในการทำงานจากผู้บริหารการพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.41) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ได้รับการชื่นชมเกี่ยวกับการทำงานจากแพทย์ประจำโรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.33) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านคุณค่าของงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ความพึงพอใจในงานด้านคุณค่าของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ได้รับการยกย่องในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	3.67	0.64	สูง
2. ได้รับการชื่นชมเกี่ยวกับการทำงานจากแพทย์ประจำโรงพยาบาล	3.33	0.73	ปานกลาง
3. ได้รับการยอมรับในการทำงานจากผู้บริหารโรงพยาบาล	3.41	0.73	สูง
4. งานที่ทำให้มีโอกาสที่จะได้รับบริการในภาคส่วนอื่น	3.44	0.71	สูง
5. สามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องทางการพยาบาลได้	3.79	0.69	สูง
6. สามารถรับผิดชอบต่อการตัดสินใจต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	3.73	0.72	สูง
เฉลี่ย	3.56	0.72	สูง

ส่วนที่ 3.4 ระดับความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ

ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.82) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับสูง 6 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.74-4.08 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนพยาบาลกลุ่มอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะแพทย์ผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ได้รับการสนับสนุนจากคณะแพทย์สำหรับการตัดสินใจในงานด้านการพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.74) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ โรงพยาบาลมีการประเมินผลการทำงานสำหรับพิจารณาความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.37) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ความพึงพอใจในงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะแพทย์ผู้ร่วมงาน	3.99	0.65	สูง
2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนพยาบาลกลุ่มอื่น	4.08	0.59	สูง
3. ได้รับการสนับสนุนในการทำงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนพยาบาล กลุ่มอื่น	3.87	0.65	สูง

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานต่อการตัดสินใจของท่านในด้านการพยาบาลต่าง ๆ	3.88	0.64	สูง
5. ได้รับการสนับสนุนจากคณะแพทย์สำหรับการตัดสินใจในทางด้านการพยาบาล	3.74	0.76	สูง
6. ได้รับความเคารพนับถือจากพยาบาลคนอื่น	3.77	0.56	สูง
7. โรงพยาบาลมีการประเมินผลการทำงานสำหรับพิจารณาความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม	3.37	0.75	ปานกลาง
เฉลี่ย	3.82	0.69	สูง

ส่วนที่ 3.5 ระดับความพึงพอใจในงานด้านบทบาทเชิงวิชาชีพ

ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานด้านบทบาทเชิงวิชาชีพ ของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.67) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับสูง 3 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.79-4.12 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่มีส่วนช่วยเหลือโรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.12) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ด้านกาพยาบาลอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 3.79) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ คือ โรงพยาบาลได้เปิดโอกาสให้มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.38) และ โรงพยาบาลได้เปิดโอกาสให้มีสิทธิ์ แสดงความคิดเห็นในนโยบายของโรงพยาบาลทั้งหมด (ค่าเฉลี่ย 3.24) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านบทบาทเชิงวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ความพึงพอใจในงานด้านบทบาทเชิงวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. โรงพยาบาลได้เปิดโอกาสให้มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการพยาบาล	3.38	0.78	ปานกลาง
2. โรงพยาบาลได้เปิดโอกาสให้มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในนโยบายของโรงพยาบาลทั้งหมด	3.24	0.77	ปานกลาง
3. งานที่ทำเปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ด้านกาพยาบาลอย่างเต็มที่	3.79	0.74	สูง
4. ตำแหน่งงานที่ทำช่วยสร้างความสำเร็จในชีวิตการทำงาน	3.82	0.68	สูง
5. งานที่มีส่วนช่วยเหลือโรงพยาบาล	4.12	0.61	สูง
เฉลี่ย	3.67	0.79	สูง

ส่วนที่ 3.6 ระดับความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน

ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.52) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับสูง 4 ข้อ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.48-3.92 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้รับจำนวนวันลาพักร้อนที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.92) รองลงมา คือ ได้รับจำนวนวันลาป่วยที่เหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.88) และระดับปานกลาง 3 ข้อ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ ได้รับค่าตอบแทน/เงินเดือนที่น่าพึงพอใจ และได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ทางการเงินที่มั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.33 เท่ากัน) รองลงมา คือ ได้รับเงินทุนที่เหมาะสม เช่น เบี้ยประกัน/เงินพิเศษสำหรับการประกันในการดูแลสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.22) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. งานที่รับผิดชอบอยู่มีโอกาสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามความสามารถ	3.49	0.75	สูง
2. ได้รับค่าตอบแทน/เงินเดือนที่น่าพึงพอใจ	3.33	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานด้านผลประโยชน์ตอบแทนของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน ด้านผลประโยชน์ตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
3. ได้รับเงินทุนที่เหมาะสม เช่น เบี้ยประกัน/เงินพิเศษ สำหรับการประกันในการดูแลสุขภาพ	3.22	0.78	ปานกลาง
4. ได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ทางการเงินที่มั่นคง	3.33	0.76	ปานกลาง
5. ได้รับจำนวนวันลาพักร้อนที่เหมาะสม	3.92	0.73	สูง
6. ได้รับจำนวนวันลาป่วยที่เหมาะสม	3.88	0.73	สูง
7. ได้รับโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสม	3.48	0.86	สูง
เฉลี่ย	3.52	0.80	สูง

ส่วนที่ 4 ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การศึกษาการรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงาน และ การมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการรับรู้คุณลักษณะของงาน

ส่วนที่ 4.1 ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานในภาพรวม

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีระดับการรับรู้คุณลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับเป็นจริงมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) เมื่อพิจารณาการรับรู้คุณลักษณะงานเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับจริงมาก 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.77-3.87 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้คุณลักษณะงานด้านการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) อยู่ใน

ระดับเป็นจริงปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสำคัญของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) และความเป็นอิสระของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) ดังแสดงในตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาล
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

คุณลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน	3.87	0.78	เป็นจริงมาก
ความมีเอกสิทธิ์ของงาน	3.79	0.85	เป็นจริงมาก
ความหลากหลายของงาน	3.77	0.87	เป็นจริงมาก
ความสำคัญของงาน	3.35	1.30	เป็นจริงปานกลาง
ความเป็นอิสระของงาน	3.10	1.18	เป็นจริงปานกลาง
เฉลี่ย	3.57	1.06	เป็นจริงมาก

ส่วนที่ 4.2 ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน

ผลการศึกษารับรู้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงานพบว่า อยู่ในระดับเป็นจริงสูง (ค่าเฉลี่ย 3.77) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับเป็นจริงสูงมาก 1 ข้อ คือ งานที่ต้องใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.24) ที่เหลืออีก 4 ข้อ อยู่ในระดับเป็นจริงสูง โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.03 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานในความรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.41) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลาย
ของงาน ของพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. งานที่ต้องใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	4.24	0.70	เป็นจริงสูงมาก
2. งานที่ต้องอาศัยประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	4.03	0.70	เป็นจริงสูง
3. ได้มีโอกาสทำงานที่หลากหลาย	3.43	1.03	เป็นจริงสูง

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความหลากหลายของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
4. งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลาย ๆ ด้านประกอบกัน	3.72	0.76	เป็นจริงสูง
5. งานในความรับผิดชอบต้องใช้ทักษะและความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ	3.41	0.83	เป็นจริงสูง
เฉลี่ย	3.77	0.89	เป็นจริงสูง

ส่วนที่ 4.3 ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน

พยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงานในระดับเป็นจริงสูง (ค่าเฉลี่ย 3.79) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับเป็นจริงสูงทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.00 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ทำเป็นงานที่มีโอกาสได้ทำงานทุกขั้นตอนตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย (ค่าเฉลี่ย 4.00) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ งานที่ต้องมีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง (ค่าเฉลี่ย 3.50) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. งานที่ต้องใช้ทักษะความชำนาญหรือความสามารถพิเศษในการทำงาน	4.20	0.72	เป็นจริงสูง
2. งานที่ต้องมีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง	3.50	0.83	เป็นจริงสูง
3. งานที่มีลักษณะงานที่มีความซับซ้อน	3.58	0.93	เป็นจริงสูง
4. งานที่ทำเป็นงานที่มีโอกาสได้ทำงานทุกขั้นตอนตั้งแต่ขั้นตอนแรกถึงขั้นตอนสุดท้าย	4.00	0.74	เป็นจริงสูง
5. งานที่รับผิดชอบมีการระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างชัดเจน	3.66	0.82	เป็นจริงสูง
เฉลี่ย	3.79	0.85	เป็นจริงสูง

ส่วนที่ 4.4 ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับเป็นจริงปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับเป็นจริงแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.70-4.33 กล่าวคือ อยู่ในระดับเป็นจริงสูงมาก 2 ข้อ คือ งานที่ทำมีความสำคัญ ได้รับเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.33) และงานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคมและประชาชน (ค่าเฉลี่ย 4.22) อยู่ในระดับเป็นจริงสูง 1 ข้อ คือ งานที่ทำมีความสำคัญและมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.06) และอยู่ในระดับเป็นจริงต่ำ 2 ข้อ คือ งานที่ทำมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน (ค่าเฉลี่ย 2.45) และความบกพร่องในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 1.70) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. งานที่ทำมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน	2.45	0.83	เป็นจริงต่ำ
2. ความบกพร่องในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	1.70	0.84	เป็นจริงต่ำ
3. งานที่ทำมีความสำคัญและมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์กร	4.06	0.66	เป็นจริงสูง
4. งานที่ทำมีความสำคัญ ได้รับเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม	4.33	0.65	เป็นจริงสูงมาก
5. งานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคมและประชาชน	4.22	0.70	เป็นจริงสูงมาก
เฉลี่ย	3.35	1.30	ปานกลาง

ส่วนที่ 4.5 ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระของงาน

ผลการศึกษา พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระของงาน อยู่ในระดับเป็นจริงปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.10) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.05-4.01 ซึ่งทำให้การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระของงานอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน กล่าวคือ อยู่ในระดับที่เป็นจริงสูง 2 ข้อ คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้นำผลงานออกมาเผยแพร่ทั้งในและนอกหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และหน่วยงานเปิดโอกาสให้วางแผนการปฏิบัติงานประจำวันที่ได้รับ

มอบหมายได้ด้วยตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 3.49) อยู่ในระดับเป็นจริงปานกลาง 2 ข้อ คือ มีอิสระในการจัดการทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน (ค่าเฉลี่ย 3.24) และมีโอกาสที่จะตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง (ค่าเฉลี่ย 2.71) อยู่ในระดับเป็นจริงต่ำ 2 ข้อ คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้เปลี่ยนแปลงวันเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองได้อย่างสอดคล้องกับข้อตกลงของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.05) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระของงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความเป็นอิสระของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีโอกาสที่จะตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง	2.71	1.11	เป็นจริงปานกลาง
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้วางแผนการปฏิบัติงานประจำวันที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตัวเอง	3.49	0.78	เป็นจริงสูง
3. หน่วยงานเปิดโอกาสให้เปลี่ยนแปลงวันเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองได้อย่างสอดคล้องกับข้อตกลงของหน่วยงาน	2.05	1.06	เป็นจริงต่ำ
4. มีอิสระในการจัดการทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน	3.24	1.04	เป็นจริงปานกลาง
5. หน่วยงานเปิดโอกาสให้นำผลงานออกมาเผยแพร่ทั้งในและนอกหน่วยงาน	4.01	0.82	เป็นจริงสูง
เฉลี่ย	3.10	1.18	เป็นจริงปานกลาง

ส่วนที่ 4.6 ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาการรับรู้คุณลักษณะงานด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับเป็นจริงสูง (ค่าเฉลี่ย 3.87) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ในระดับเป็นจริงสูงทุกข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.66-4.03 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 4.03) รองลงมา คือ หน่วยงานแจ้งผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานให้รับทราบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและทัศนคติทางการพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 3.66) ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้คุณลักษณะงานด้านการมีโอกาสดำเนินการ
ได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย
กระทรวงสาธารณสุข

การรับรู้คุณลักษณะงานด้านการมีโอกาสดำเนินการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. หน่วยงานจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งใน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและทัศนคติทางการ พยาบาล	3.66	0.85	เป็นจริงสูง
2. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.86	0.78	เป็นจริงสูง
3. หน่วยงานจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.03	0.71	เป็นจริงสูง
4. หน่วยงานแจ้งผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานให้รับทราบ	4.00	0.82	เป็นจริงสูง
5. หน่วยงานนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ ในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	3.79	0.72	เป็นจริงสูง
เฉลี่ย	3.87	0.78	เป็นจริงสูง

ส่วนที่ 5

5.1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามศูนย์อนามัย 12 แห่ง

การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำแนกตามศูนย์อนามัยทั้ง 12 แห่งที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ในส่วนนี้เน้นที่การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในภาพรวม และจำแนกรายด้านทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความก้าวหน้าและความมั่นคง 3) การบูรณาการทางสังคม 4) การรักษาสิทธิส่วนบุคคล 5) ความสมดุลในการดำรงชีวิต และ 6) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variances) วิธีการนี้จะสามารถอธิบายถึงความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานได้ทั้งในภาพรวม และอธิบายรายละเอียดของการศึกษาในประเด็นดังกล่าวในรายด้านได้เป็นอย่างดี

ผลการวิเคราะห์ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.21 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของศูนย์อนามัย 12 แห่งในภาพรวมนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 2.430^{**}$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเมื่อพิจารณาค่าคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในศูนย์อนามัยทั้ง 12 แห่งแล้วพบว่า มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในรายด้านทั้ง 6 ด้าน ผลการศึกษาที่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่พบในการวิเคราะห์ภาพรวมกล่าวคือ คะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้านของพยาบาลในศูนย์อนามัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้วยวิธี One-Way
ANOVA จำแนกตามศูนย์อนามัย 12 ศูนย์

คุณภาพชีวิตการทำงาน		SS.	df	MS.	F
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.459	11	.405	2.430**
	ภายในกลุ่ม	43.542	261	.167	
	รวม	48.001	272		
ด้านที่ 1 การพัฒนาศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	21.896	11	1.991	5.404***
	ภายในกลุ่ม	96.145	261	.368	
	รวม	118.041	272		
ด้านที่ 2 ความก้าวหน้าและ ความมั่นคง	ระหว่างกลุ่ม	8.625	11	.784	2.186*
	ภายในกลุ่ม	93.622	261	.359	
	รวม	102.247	272		
ด้านที่ 3 การบูรณาการทาง สังคม	ระหว่างกลุ่ม	5.885	11	.535	2.024*
	ภายในกลุ่ม	68.984	261	.264	
	รวม	74.869	272		
ด้านที่ 4 การรักษาสิทธิส่วน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.914	11	.629	2.240*
	ภายในกลุ่ม	73.251	261	.281	
	รวม	80.165	272		

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้วยวิธี One-Way
ANOVA จำแนกตามศูนย์อนามัย 12 ศูนย์ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน		SS.	df	MS.	F
ด้านที่ 5	ระหว่างกลุ่ม	6.165	11	.560	2.321**
ความสมดุลในการ	ภายในกลุ่ม	63.025	261	.241	
ดำรงชีวิต	รวม	69.190	272		
ด้านที่ 6	ระหว่างกลุ่ม	9.177	11	.834	3.602***
ความเกี่ยวข้อง	ภายในกลุ่ม	60.447	261	.232	
สัมพันธ์กับสังคม	รวม	69.624	272		

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01,

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ดังรายละเอียดในตารางที่ 4.22 เมื่อพิจารณาจำแนกตามคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน เริ่มจากด้านที่ 1 การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ศูนย์อนามัยที่ 7, 12, และ 5 เป็นศูนย์อนามัยที่มีค่าเฉลี่ยด้านที่ 1 สูงที่สุดตามลำดับ ขณะที่ด้านที่ 2 ความก้าวหน้าและความมั่นคง เป็นศูนย์อนามัยที่ 7, 12, 4, และ 6 ที่มีค่าเฉลี่ย 3.60 ถึง 3.50 ที่น่าสนใจคือ คะแนนเฉลี่ยของศูนย์อนามัยที่ 9 และ 11 ที่ต่ำกว่า 3.00 และน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับศูนย์อนามัยอื่น ๆ สำหรับคะแนนเฉลี่ยด้านที่ 3 การบูรณาการทางสังคม ศูนย์อนามัยที่ 12, 4, 8, และ 7 เป็นศูนย์อนามัยที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด โดยค่าเฉลี่ยสูงถึง 3.90 ในทั้ง 4 ศูนย์อนามัยดังกล่าว ต่อมาด้านที่ 4 การรักษาสิทธิส่วนบุคคล ถือได้ว่ามีค่าคะแนนเฉลี่ยไม่สูงนักเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่น ๆ ที่ผ่านมา โดยศูนย์อนามัยที่ 12, 8, และ 10 เป็นศูนย์อนามัยที่มีค่าคะแนนสูงตามลำดับ ขณะที่คะแนนเฉลี่ยในด้านที่ 5 ความสมดุลในการดำรงชีวิต เป็นด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดจากทั้ง 6 ด้าน คะแนนเฉลี่ยทั้ง 12 ศูนย์เท่ากับ 3.14 เป็นที่น่าสนใจอย่างยิ่งสำหรับคะแนนเฉลี่ยในด้านนี้ โดยศูนย์อนามัยที่ 9 และ 4 เป็นศูนย์อนามัยที่มีค่าเฉลี่ยสูง ขณะที่ศูนย์อนามัยที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 ซึ่งต่ำที่สุดในศูนย์อนามัย 12 แห่ง ท้ายที่สุดค่าเฉลี่ยด้านที่ 6 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ค่าเฉลี่ยด้านนี้เท่ากับ 4.04 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดจากทั้ง 6 ด้าน มีหลายศูนย์อนามัยที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 4.00 ประกอบด้วย ศูนย์อนามัยที่ 4, 6, 9, 7, 12, และ 1 ตามลำดับ

จากค่าคะแนนเฉลี่ยดังแสดงในตารางที่ 4.22 นี้ อาจสรุปได้ว่าจากค่าเฉลี่ยจากทั้ง 12 ศูนย์
อนามัยนั้น ค่าเฉลี่ยด้านที่ 6 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ขณะที่
ด้านที่ 5 ความสมดุลในการดำรงชีวิต เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนน
คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม พบว่า ศูนย์อนามัยที่ 4 เป็นศูนย์ที่มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมสูงที่สุด
(ค่าเฉลี่ย 3.75) รองลงมาได้แก่ ศูนย์อนามัยที่ 2 (ค่าเฉลี่ย 3.74) และศูนย์อนามัยที่ 7 (ค่าเฉลี่ย 3.73)
ตามลำดับ ขณะที่ศูนย์อนามัยที่ 2 เป็นศูนย์อนามัยที่มีค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด
(ค่าเฉลี่ย 3.28) เพื่อให้ทราบรายละเอียดของค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มว่าศูนย์อนามัยใดบ้างที่มีความ
แตกต่างของค่าเฉลี่ยซึ่งกันและกัน จึงได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง
ของค่าเฉลี่ยแบบพหุรายคู่ (Post-Hoc Multiple Comparison Analysis) ต่อไป

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามศูนย์อนามัยที่ 12 แห่ง

ศูนย์อนามัยที่	จำนวน	รวม		ด้านที่ 1		ด้านที่ 2		ด้านที่ 3		ด้านที่ 4		ด้านที่ 5		ด้านที่ 6	
		ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่าเฉลี่ย	S.D.
1	19	3.55	.44	3.55	.68	3.27	.62	3.70	.61	3.65	.52	3.05	.49	4.07	.45
2	12	3.28	.23	3.00	.54	3.07	.43	3.49	.37	3.21	.50	3.40	.37	3.53	.43
3	11	3.34	.39	3.36	.49	3.17	.48	3.62	.70	3.38	.70	2.76	.30	3.77	.58
4	28	3.75	.38	3.76	.58	3.45	.52	3.94	.41	3.73	.48	3.34	.58	4.26	.38
5	20	3.56	.35	3.81	.50	3.28	.47	3.74	.60	3.48	.43	3.10	.45	3.95	.41
6	33	3.68	.42	3.67	.58	3.43	.61	3.88	.52	3.67	.63	3.20	.45	4.25	.53
7	23	3.73	.35	4.17	.42	3.57	.54	3.92	.42	3.57	.47	2.99	.53	4.17	.54
8	32	3.64	.38	3.59	.57	3.38	.60	3.93	.45	3.85	.42	3.08	.45	3.99	.43
9	11	3.41	.64	2.95	1.15	2.88	1.18	3.39	.65	3.58	.66	3.52	.54	4.12	.44
10	38	3.56	.38	3.45	.49	3.28	.48	3.83	.52	3.75	.47	3.11	.53	3.96	.50
11	16	3.51	.45	3.63	.72	2.99	.58	3.82	.41	3.69	.59	3.16	.67	3.75	.49
12	30	3.74	.47	3.90	.70	3.52	.70	3.96	.55	3.86	.61	3.09	.40	4.11	.54
รวม	273	3.61	.42	3.64	.66	3.33	.61	3.82	.52	3.67	.54	3.14	.50	4.04	.51

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบพหุรายคู่ (Post-Hoc Multiple Comparison Analysis) สามารถอธิบายได้ว่าจากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวด้วยวิธี One-Way ANOVA ในตารางที่ 4.21 ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นั่น เมื่อพิจารณาจากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละศูนย์อนามัยเป็นรายคู่ดังแสดงในตารางที่ 4.23 นี้ พบประเด็นที่น่าสนใจคือ ศูนย์อนามัยที่ 2 และศูนย์อนามัยที่ 4 มีความแตกต่างกันในค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าประมาณ 0.465** ในขณะที่ศูนย์อนามัยที่ 3 ก็มีความแตกต่างกันกับศูนย์อนามัยที่ 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เช่นเดียวกัน (-0.404**) เมื่อเปรียบเทียบต่อมา พบว่า ศูนย์อนามัยที่ 2 ยังมีความแตกต่างรายคู่กับศูนย์อนามัยที่ 6, 7, 8, และ 12 ตามลำดับ โดยศูนย์อนามัยที่ 2 นี้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าศูนย์อนามัยที่กล่าวมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกศูนย์

ต่อมาเมื่อพิจารณาศูนย์อนามัยที่ 3 พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกับศูนย์อนามัยที่ 4, 6, 7, 8, และ 12 เช่นเดียวกันกับศูนย์อนามัยที่ 2 โดยจะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าศูนย์ที่กล่าวมาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 นอกจากนี้ยังพบว่าศูนย์อนามัยที่ 4 มีค่าเฉลี่ยมากกว่าศูนย์อนามัยที่ 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมากกว่าประมาณ 0.34 ในทางกลับกันศูนย์อนามัยที่ 9 กลับมีค่าเฉลี่ยมากกว่าศูนย์อนามัยที่ 7 (0.323**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่น้อยกว่าศูนย์อนามัยที่ 12 (-0.332*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้ ยืนยันและสอดคล้องกับข้อมูลที่พบตั้งแต่ตารางที่ 4.21 ถึง ตารางที่ 4.23 ดังที่นำเสนอมาข้างต้น

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างศูนย์อนามัยแบบพหุเป็นรายคู่ (Post-Hoc Multiple Comparison Analysis) ด้วยวิธี LSD

ศูนย์อนามัยที่	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	-	.267	.206	-.197	-.010	-.134	-.180	-.089	.143	-.013	.044	-.189
2		-	-.061	-.465**	-.277	-.401**	-.447**	-.356*	-.124	-.280*	-.223	-.456**
3			-	-.404**	-.216	-.340*	-.386*	-.295*	-.063	-.219	-.162	-.395**
4				-	.187	.064	.018	.108	.340*	.184	.242	.008
5					-	-.124	-.170	-.079	.153	-.003	.055	-.179
6						-	-.046	.045	.277	.121	.178	-.055
7							-	.091	.323*	.167	.224	-.009
8								-	.232	.076	.134	-.100
9									-	-.156	-.099	-.332*
10										-	.058	-.176
11											-	-.234
12												-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน และคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

5.2.1 ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.24 ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.816^{***}$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยความพึงพอใจในงานด้านบทบาทเชิงวิชาชีพ ($r = 0.747^{***}$) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($r = 0.726^{***}$) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงานด้านคุณค่าของงาน ($r = 0.663^{***}$) และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($r = 0.654^{***}$) ขณะที่ความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ($r = 0.597^{***}$) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด อย่างไรก็ตามผลการศึกษาในส่วนนี้สอดคล้องตามที่กำหนดไว้ในสมมติฐานทุกประการ กล่าวคือ ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน (r)
ความพึงพอใจในงานในภาพรวม	0.816***
ความพึงพอใจในงานรายด้าน:	
1. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.654***
2. คุณค่าของงาน	0.663***
3. สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ	0.597***
4. บทบาทเชิงวิชาชีพ	0.747***
5. ผลประโยชน์ตอบแทน	0.726***

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

5.2.2 คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's product moment correlation coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.25 พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.789***$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์เป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน ($r = 0.723***$) มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ความเป็นอิสระของงาน ($r = 0.685***$) ความหลากหลายของงาน ($r = 0.654***$) ความสำคัญของงาน ($r = 0.642***$) และความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = 0.641***$) ตามลำดับ ผลการศึกษาในส่วนนี้สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังแสดงไว้ในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน (r)
คุณลักษณะงานในภาพรวม	0.789***
การรับรู้คุณลักษณะงานรายด้าน:	
1. ความหลากหลายของงาน	0.654***
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	0.641***
3. ความสำคัญของงาน	0.642***
4. ความเป็นอิสระของงาน	0.685***
5. การมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน	0.723***

*** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

บทที่ 5

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ของศูนย์อนามัย 12 แห่ง ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 273 คน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การรับรู้คุณลักษณะงาน และศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงาน การรับรู้คุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาตามประเด็นต่อไปนี้

5.1 คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.61) และผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านที่อยู่ในระดับสูง จะเป็นด้านที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม โดยข้อคำถามเกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงานส่วนบุคคล เช่น การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรักษาสีทิวส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.67) คำถามรายชื่อเกี่ยวข้องกับความอิสระในการทำงาน ความเท่าเทียมกันในการทำงาน เป็นต้น และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) คำถามรายชื่อเน้นการพัฒนาความรู้ความสามารถของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นต้น

ดังนั้น การส่งเสริมให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ควรพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานของพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถ มีอิสระในการทำงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น สร้างการมีส่วนร่วมทั้งความคิดและแนวทางการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ซึ่งประเด็นเหล่านี้ล้วนส่งเสริมให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.04) ที่เป็นเช่นนี้เนื่องมาจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ อนามัย กระทรวงสาธารณสุข ตระหนักในหน้าที่ ให้ความสำคัญ รับรู้ในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคม และทำเพื่อสาธารณประโยชน์ในด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรค การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสภาพ ช่วยยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น รวมถึงการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะประโยชน์ต่อสังคมและประเทศ ทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ อนามัย กระทรวงสาธารณสุขเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานและอาชีพของตนเอง เพราะความรับผิดชอบต่อสังคมนั้นมีผลทำให้สังคมยอมรับในองค์กรของตนเอง สอดคล้องกับแนวความคิดของมาสโลว์ ที่กล่าวว่า คนมีความต้องการด้านสังคม ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคนที่ต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น และมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ที่พยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ อนามัย กระทรวงสาธารณสุข จะรับรู้ได้ถึงสิ่งเหล่านี้ จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง

แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ยังมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ คือ ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.14) ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการทำงานปัจจุบันที่เน้นคุณภาพงานบริการที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก และมีนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ อนามัย กระทรวงสาธารณสุขมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน อาจทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิดเสียดาย ไม่มีเวลาพักผ่อนและมีผลต่อปัญหาสุขภาพทางด้านร่างกาย และอาจทำให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้ากับการทำงานมากขึ้นได้ ตามแนวคิดของ Walton (1974) กล่าวไว้ว่า ในการทำงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคล ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนในชีวิตการทำงานและการดำเนินงาน

5.2 ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง

ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ อนามัย กระทรวงสาธารณสุข พบว่าความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูงทั้งในภาพรวม (ค่าเฉลี่ย 3.67) และรายด้าน (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.52-3.82)

ความพึงพอใจในงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.82) ซึ่งพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจในงานระดับสูงต่อสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือ อุปกรณ์ในการดูแลผู้ป่วยที่โรงพยาบาลจัดให้มี และมีความพึงพอใจในงานต่อสัมพันธภาพในการทำงานกับแพทย์ และผู้ร่วมงานอื่น ๆ เป็นต้น ตัวอย่างข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูง เช่น โรงพยาบาลมีบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้ผู้รับบริการได้ทราบข้อมูลในเบื้องต้นของการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย 4.12) โรงพยาบาลเอื้ออำนวยความสะดวกสบายในการดูแลผู้ป่วย (ค่าเฉลี่ย 3.91) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนพยาบาลกลุ่มอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.08) และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะแพทย์ผู้ร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.99) จึงทำให้ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

จึงสามารถกล่าวได้ว่า การสร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดแก่พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพนั้น การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความพร้อมด้านอุปกรณ์ เครื่องมือ ความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันกับหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดูแลรักษานั้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ยังมีบางข้อคำถามที่ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ตัวอย่างเช่น คำถามที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เช่น โรงพยาบาลได้เปิดโอกาสให้มีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในนโยบายของโรงพยาบาลทั้งหมด (ค่าเฉลี่ย 3.24) และคำถามเกี่ยวกับการประเมินผลการทำงาน เช่น โรงพยาบาลมีการประเมินผลการทำงานสำหรับพิจารณาความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.37) นอกจากนี้ยังพบว่า คำถามที่ทำให้มีความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับรายได้และสวัสดิการ เช่น ได้รับเงินทุนที่เหมาะสม ได้แก่ เบี้ยประกัน/เงินพิเศษ สำหรับการประกันในการดูแลสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.22) เป็นต้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพมีการะงานที่มากแต่ได้รับรายได้และสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง

ดังนั้น ผู้บริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ควรสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่พยาบาลในหน่วยงานให้เพิ่มมากขึ้น โดยจัดระบบการบริหารงานที่เป็นธรรมและมีมาตรฐาน เปิดโอกาสให้พยาบาลได้รับการตอบสนองตามความต้องการ สร้างความเสมอภาค เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการสร้างแรงจูงใจ อาจนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และแสดงพฤติกรรมเชิงบวกออกมา ทั้งความเอาใจใส่

ต้องงาน ขยัน คิดตามผลงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ แก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานเสมอ เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ไม่แตกแยกและไม่ขาดหรือหยุดงานโดยไม่จำเป็น

5.3 การรับรู้คุณลักษณะงานมีความหลากหลายระดับ

ผลการศึกษาการรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับเป็นจริงมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) แต่เมื่อพิจารณาผลการศึกษาการรับรู้คุณลักษณะงานรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับเป็นจริงมาก 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) โดยผล การศึกษารายข้อคำถาม อยู่ในระดับเป็นจริงมากทุกข้อเช่นกัน คำถามรายชื่อเกี่ยวข้องกับระบบการ ประเมินผลการทำงาน การมีส่วนร่วมในการกำหนดระบบการประเมินผล และนำผลการประเมินมา พัฒนาการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า การรับรู้คุณลักษณะงานด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) อยู่ในระดับเป็นจริงมากเช่นเดียวกัน เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามอยู่ในระดับเป็นจริงมาก และเป็นจริงมากที่สุด ทั้ง 2 ด้าน

จึงแสดงให้เห็นว่า การทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และทักษะของพยาบาล ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นงานที่สร้างความท้าทาย กระตุ้นให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถ ที่ตนเองมีอยู่ได้อย่างเต็มที่ มีส่วนร่วมในการจัดทำระบบการทำงานภายในองค์กร ไปจนกระทั่ง ทราบผลการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน ซึ่งผลลัพธ์สุดท้ายนั้นจะทำให้ พยาบาลผู้ปฏิบัติงานเห็นคุณค่าของตนเอง มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพใน การให้บริการกับประชาชนสูง และประชาชนมีความพึงพอใจต่อบริการที่ได้รับในที่สุด

แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษา พบว่า การรับรู้คุณลักษณะงาน 2 ด้าน อยู่ในระดับเป็น จริงปานกลาง ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10) และด้านความสำคัญของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) เมื่อพิจารณารายข้อคำถาม พบว่า อยู่ทั้งระดับเป็นจริงสูงมาก เป็นจริงสูง เป็นจริงปานกลาง และเป็นจริงต่ำ แตกต่างกันไปแต่ละข้อคำถาม ตัวอย่างเช่น ความบกพร่องในการปฏิบัติงานมีผลกระทบ ต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 1.70) งานที่ทำมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของ ประชาชน (ค่าเฉลี่ย 2.45) และหน่วยงานเปิดโอกาสให้เปลี่ยนแปลงวันเวลาในการปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบหมายด้วยตนเองได้อย่างสอดคล้องกับข้อตกลงของหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.05) เป็นต้น

ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า หากมีการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน และเกิดผลกระทบทั้งต่อ หน่วยงาน ผู้ร่วมงาน และประชาชน รวมทั้งการทำงานที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงแล้วนั้น จะทำให้

พยาบาลผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานระดับต่ำ ดังนั้นหากเกิดกรณีดังกล่าวเช่นนี้ การพิจารณาลงโทษ หรือพิจารณาการเลื่อนขั้น หรือประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น ควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม สร้างการมีส่วนร่วมในการพิจารณา และก่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงงานในคราวต่อไป

5.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพแต่ละศูนย์อนามัยมีความแตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของศูนย์อนามัย 12 แห่ง โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variances) ผลการศึกษาในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 2.43$) และเมื่อพิจารณาในรายด้านทั้ง 6 ด้าน ผลการศึกษาที่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับที่พบในการวิเคราะห์ภาพรวมกล่าวคือ คะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ 6 ด้านของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในศูนย์อนามัยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากระบบการบริหารจัดการและการนำนโยบายมาสู่การปฏิบัติมีความแตกต่างกันในแต่ละโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของศูนย์อนามัย นอกจากนี้ยังพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นชัดเจนมากยิ่งขึ้นว่า การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เนื่องจากหากบรรยากาศและความสัมพันธ์ในการทำงานดีย่อมทำให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน เกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามภาระในการทำงานที่เหมาะสมและไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวก็เป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน ดังนั้นการบริหารจัดการให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ควรพิจารณาสิ่งเหล่านี้เป็นสำคัญ

5.5 ความพึงพอใจในงานและการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.816$)

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และความพึงพอใจในงานรายด้านทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นเดียวกัน เรียงตามลำดับความสัมพันธ์ได้ดังนี้ ความพึงพอใจในงานด้านบทบาทเชิงวิชาชีพ ($r = 0.747$) ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ($r = 0.726$) ด้านคุณค่าของงาน ($r = 0.663$) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($r = 0.654$) ด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ($r = 0.597$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

นอกจากนี้ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่า ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.789$) และมีความสัมพันธ์รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยเรียงตามลำดับความสัมพันธ์ได้ดังนี้ ด้านการมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน ($r = 0.723$) ด้านความเป็นอิสระของงาน ($r = 0.685$) ด้านความหลากหลายของงาน ($r = 0.654$) ด้านความสำคัญของงาน ($r = 0.642$) และด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ($r = 0.641$)

จึงสามารถกล่าวได้ว่า ผลการศึกษาที่พบเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ทุกประการ และผลการศึกษความสัมพันธ์นี้ ยังสอดคล้องกับการศึกษาของมงคล ลาวรรณา (2551) ภูษิตา อินทรประสงค์ และคณะ (2551) รินดา กาพนตร (2552) และ Raduan Che Rose (2006) ซึ่งความพึงพอใจในงานและการรับรู้คุณลักษณะงานในด้านต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนมีความสำคัญในการทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนั้นต่อไป และต้องการงานให้กับโรงพยาบาลอย่างเต็มความรู้ความสามารถ รวมทั้งช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สุดท้ายจะส่งผลต่อบริการทางสุขภาพที่ดี มีคุณภาพ และผู้ที่ได้รับประโยชน์สูงสุด คือ ประชาชนผู้รับบริการ

บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ อนามัย กระทรวงสาธารณสุข ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) เพื่อศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ในงานและคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในศูนย์อนามัย 12 แห่ง ของกรมอนามัย กระทรวง สาธารณสุข จำนวน 273 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในเดือนพฤษภาคม ถึงมิถุนายน 2554 ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และ คุณลักษณะงาน โดยได้รับแบบสอบถามคืนและมีความสมบูรณ์ 273 ฉบับ จากนั้นนำมาวิเคราะห์ ข้อมูลโดยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variances) หาค่าเฉลี่ยแบบพหุ รายคู่ (Post-Hoc Multiple Comparison Analysis) และหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัดกรม อนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเกี่ยวข้องกับสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านการ รักษาสิทธิส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.67) และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.33) และความสมดุลในการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.14) อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อคำถามแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.49-4.10) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเป็นไปได้ด้วยดี (ค่าเฉลี่ย 4.10) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาหาความรู้ทั้งภายในและนอกหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49) ส่วนคำถามรายข้อในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงที่อยู่ในระดับปานกลางหลายคำถาม (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.29-3.28) เช่น บุคลากรมีความก้าวหน้าในงานเร็วกว่าเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานในสาขาอื่น (ค่าเฉลี่ย 2.29) และการ โยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปได้ด้วยความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.28) เป็นต้น

2. ระดับความพึงพอใจในงาน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ระดับสูง เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.82) รองลงมาตามลำดับ โดยมีค่าเฉลี่ยคือ ด้านบทบาทเชิงวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านคุณค่าของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และด้านผลประโยชน์ตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานรายข้อคำถามในแต่ละด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ระดับสูง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.12) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ข้อเท่ากัน คือ โรงพยาบาลมีบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้ผู้ใช้บริการได้ทราบข้อมูลในเบื้องต้นของการให้บริการ และงานที่ทำมีส่วนช่วยเหลือโรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 4.12) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดใกล้เคียงกันคือ คือ ได้รับเงินทุนที่เหมาะสม เช่น เบี้ยประกัน/เงินพิเศษ สำหรับการประกันในการดูแลสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.22) และโรงพยาบาลได้เปิดโอกาสให้มีสิทธิ์ แสดงความคิดเห็นในนโยบายของโรงพยาบาลทั้งหมด (ค่าเฉลี่ย 3.24)

3. ระดับการรับรู้คุณลักษณะงาน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับการรับรู้คุณลักษณะงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับเป็นจริงมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) การรับรู้คุณลักษณะงานด้านที่อยู่ในระดับเป็นจริงมาก มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.77-3.87) 3 ด้าน เรียงตามลำดับของค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) และด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) ส่วนด้านความสำคัญของงาน และความเป็นอิสระของงาน อยู่ในระดับเป็นจริงปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.35 และ 3.10 ตามลำดับ)

เมื่อพิจารณาข้อคำถามรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยที่หลากหลาย ระหว่าง 1.70-4.24 ทำให้ระดับเป็นจริงแตกต่างกัน กล่าวคือ อยู่ในระดับเป็นจริงต่ำ เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงสูง และเป็นจริงสูงมาก โดยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ต้องใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ (ค่าเฉลี่ย 4.24) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความบกพร่องในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 1.70)

4. ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย ในศูนย์อนามัยทั้ง 12 แห่ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variances) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลทั้ง 12 ศูนย์อนามัยในภาพรวมนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 2.430$) และคุณภาพชีวิตรายด้านทั้ง 6 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล นอกจากนั้นยังทำการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบพหุรายคู่ (Post-Hoc Multiple Comparison Analysis) เพื่อให้ทราบรายละเอียดของค่าคะแนนในแต่ละกลุ่มว่าศูนย์อนามัยใดบ้างที่มีความแตกต่างซึ่งกันและกัน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของศูนย์อนามัยที่ 2 และ 3 อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน รวมถึงศูนย์อนามัยที่ 9 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าศูนย์อนามัยอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและการรับรู้คุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า ทั้งความพึงพอใจในงานและการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ข้อเสนอแนะนี้จะเป็แรงจูงใจให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มองเห็นคุณค่า ความมั่นคงในชีวิตตนเองและครอบครัว เมื่อมองเห็นคุณค่ากับประเด็นเหล่านี้แล้วย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นอันจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กรดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ผู้บริหารควรตระหนักและควรมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการทำงาน โดยกำหนดแนวทางและตัวชี้วัดของความก้าวหน้ามั่นคงในการเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน พร้อมทั้งพิจารณาด้วยความยุติธรรม โดยมีคณะกรรมการในการพิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ที่เป็นธรรมและเหมาะสม เพื่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ผู้บริหารควรกำหนดกรอบหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทนที่สอดคล้อง เพราะค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสะท้อนถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยรับฟังปัญหาและศึกษาปัญหาที่แท้จริงร่วมกับพยาบาลผู้ปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางและร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยให้พยาบาลผู้ปฏิบัติงาน มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นในการทำงาน และเป็นการพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรอย่างยั่งยืน
5. ผู้บริหารควรปรับปรุงสวัสดิการที่จำเป็น เช่น เบี้ยประกัน/เงินพิเศษสำหรับประกันในการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสมอย่างเสมอภาค
6. ผู้บริหารควรกำหนดรูปแบบและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลให้มีความโปร่งใสและยุติธรรม
7. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง หรือการเพิ่มเติมนโยบายใหม่ ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพยาบาล

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กับพยาบาลในโรงพยาบาลอื่น ๆ

2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ภูมิอนามย์ กระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ รวมทั้งปัจจัยด้านอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล และอธิบายเหตุผลได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น
3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ภูมิอนามย์ กระทรวงสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
QUALITY OF WORKING LIFE AMONG NURSES IN HEALTH PROMOTION HOSPITAL
THE DEPARTMENT OF HEALTH IN MINISTRY OF PUBLIC HEALTH

เบญจมาภรณ์ ศิริเฉลิม 5237642 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภิกุลี ภูวนันท์, Ph.D.(DEVELOPMENT ADMINISTRATION),
กิตติพงษ์ หาญเจริญ, วท.ด.(วิทยาศาสตร์ชีวภาพ)

บทสรุปแบบสมบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550-2554) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีความสมดุลพร้อมทั้งยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา, 2544: 35-36) กระทรวงสาธารณสุข ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนมาโดยตลอด ทั้งนี้สภาพปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมในประเทศเปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข เนื่องจากต้องปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง รองรับผู้มาใช้บริการที่มุ่งเน้นคุณภาพของการบริการ โดยจำกัดด้วยทรัพยากรและงบประมาณกับการะงานที่หลากหลาย ปริมาณงานที่มีมากไม่สมดุลกับจำนวนผู้ปฏิบัติ ปัญหาภาระงานมากขึ้น (work load) ทำให้ชีวิตการทำงานเร่งรัดมากขึ้น ประกอบกับนโยบายการปฏิรูประบบราชการของราชการ มากอัยบิเบร้งรัด ต้องทำงานนอกเวลาราชการ โดยทำงานต่อเนื่องถึงกลางคืน หรือมาทำงานในวันเสาร์และอาทิตย์ เพื่อให้งานเสร็จทันตามกำหนด จึงส่งผลทำให้ไม่มีเวลาให้กับครอบครัว มีเวลาพักผ่อนน้อย เกิดปัญหาสุขภาพ เกิดการเจ็บป่วย มีภาวะเครียด ไม่มีความสุขในการทำงาน เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจในการ

ทำงาน ขาดความกระตือรือร้น ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และส่งผลกระทบต่อองค์กร ฉะนั้นจึงได้ทำการศึกษาว่าพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้คุณลักษณะของงานเป็นอย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ในการวางแผนและพัฒนา กำหนดงานที่เหมาะสม และปรับปรุงนโยบายต่าง ๆ เพื่อสอดคล้องเหมาะสม และตอบสนองต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้อย่างแท้จริง

คำถามการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขอยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อ

1. วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. วัดระดับความพึงพอใจในงานและระดับการรับรู้ถึงคุณลักษณะงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
3. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข 12 แห่ง

สมมติฐานการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
2. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข 12 แห่ง ไม่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปร ระหว่างความพึงพอใจในงานและคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งไม่ได้ศึกษาปัจจัยทางเหตุผลและไม่ได้พิจารณาความสัมพันธ์ของเหตุผล เนื่องจากมีความเป็นไปได้ทั้งสองทิศทาง

ตัวแปรการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1974) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม ซึ่งในแต่ละด้านจะมีคำถามรายข้อรวมทั้งสิ้น 36 ข้อถาม โดยวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด และแบ่งระดับของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 ช่วง คือ

- | | |
|-------------|---------------------------------|
| 1.00 - 1.80 | คุณภาพชีวิตการทำงานระดับต่ำมาก |
| 1.81 - 2.60 | คุณภาพชีวิตการทำงานระดับต่ำ |
| 2.61 - 3.40 | คุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง |
| 3.41 - 4.20 | คุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง |
| 4.21 - 5.00 | คุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูงมาก |

ความพึงพอใจในงานของวิทเลย์และพัทเซอร์ (Whitley and Putzier, 1994) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ด้านบทบาทเชิงวิชาชีพ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน วัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจมาก พึงพอใจปานกลาง พึงพอใจน้อย และพึงพอใจน้อยที่สุด และแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ช่วง คือ

1.00 - 1.80	ระดับความพึงพอใจในงานต่ำมาก
1.81 - 2.60	ระดับความพึงพอใจในงานต่ำ
2.61 - 3.40	ระดับความพึงพอใจในงานปานกลาง
3.41 - 4.20	ระดับความพึงพอใจในงานสูง
4.21 - 5.00	ระดับความพึงพอใจในงานสูงมาก

คุณลักษณะงานของแฮคแมนและโอดแฮม (Hackman J.R. and Oldham G.R., 1980) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน โดยวัดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ เป็นจริงมากที่สุด เป็นจริงมาก เป็นจริงปานกลาง เป็นจริงน้อย และเป็นจริงน้อยที่สุด และแบ่งระดับการรับรู้คุณลักษณะงานออกเป็น 5 ช่วง คือ

1.00 - 1.80	การรับรู้คุณลักษณะงานเป็นจริงน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	การรับรู้คุณลักษณะงานเป็นจริงน้อย
2.61 - 3.40	การรับรู้คุณลักษณะงานเป็นจริงปานกลาง
3.41 - 4.20	การรับรู้คุณลักษณะงานเป็นจริงมาก
4.21 - 5.00	การรับรู้คุณลักษณะงานเป็นจริงมากที่สุด

ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แนวความคิดของ Walton (1974) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานตามแนวความคิดของ Whitley and Putzier (1994) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านคุณค่าของงาน ด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ ด้านบทบาทเชิงวิชาชีพ และด้านผลประโยชน์ตอบแทน และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงานตามแนวความคิดของ Hackman and Oldham (1980) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความเป็นอิสระของงาน และด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

บททวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวอย่างเช่น การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ของมงคล ลาวรรณ (2551) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าของรินดา กาพนตร (2552) และการศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงาน ของ Raduan Che Rose (2006) เป็นต้น

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิคที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในศูนย์อนามัย 12 แห่ง ของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 273 คน ซึ่งปฏิบัติงานประจำในช่วงที่ศึกษา และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ จำนวน 273 ชุด และได้รับกลับคืนมาทั้งหมด แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และคุณลักษณะงาน นำเสนอผลการศึกษด้วยการแจกแจงความถี่เป็นจำนวนและร้อยละ ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การรับรู้คุณลักษณะงาน ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นอกจากนี้ยังทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลทั้ง 12 แห่ง ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variances) และหาค่าเฉลี่ยแบบพหุรายคู่ (Post-Hoc Multiple Comparison Analysis) รวมทั้งหาความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูง มี 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.64-4.04 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมาตามลำดับ ค่าเฉลี่ย ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.82) การรักษาสิทธิส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.67) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.33) และด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.14)

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.67) เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในงานแต่ละด้านมีความแตกต่างกันไม่มากนัก โดยผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในงานทุกด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.52-3.82 ความพึงพอใจในงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 ด้านเท่ากัน คือ ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.82) ความพึงพอใจในงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทน (ค่าเฉลี่ย 3.52)

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีระดับการรับรู้คุณลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับเป็นจริงมาก (ค่าเฉลี่ย 3.57) เมื่อพิจารณาการรับรู้คุณลักษณะงานเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับเป็นจริงมาก 3 ด้าน มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.77-3.87 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรับรู้คุณลักษณะงานด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.87) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความหลากหลายของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) อยู่ในระดับเป็นจริงปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสำคัญของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.35) และด้านความเป็นอิสระของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.10)

ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้ง 12 แห่ง โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variances) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลทั้ง 12 ศูนย์อนามัย ในภาพรวมนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F = 2.430$) และคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทั้ง 6 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังทำการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบพหุรายคู่ (Post-Hoc Multiple Comparison Analysis) เพื่อให้ทราบรายละเอียดของค่าคะแนนในแต่ละกลุ่มว่าศูนย์อนามัยใดบ้างที่มีความแตกต่างซึ่งกัน

และกัน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของศูนย์อนามัยที่ 2 และ 3 อยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกด้าน รวมถึงศูนย์อนามัยที่ 9 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าศูนย์อนามัยอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อทดสอบความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในงานและการรับรู้คุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) พบว่า ทั้งความพึงพอใจในงานและการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อภิปรายผล

พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ตระหนักในหน้าที่ เห็นความสำคัญ รับรู้ในบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคม และทำเพื่อสาธารณประโยชน์ในด้านการรักษาพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรค การส่งเสริมสุขภาพและการฟื้นฟูสภาพ รวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับมาสโลว์ (Maslow, 1970, 35-47) คนมีความต้องการด้านสังคม ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคนที่ต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ที่พยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข จะรับรู้ได้ถึงสิ่งเหล่านี้ จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสภาพการทำงานปัจจุบันที่เน้นคุณภาพงานบริการที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก และมีนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้พยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขต้องมีการะงานเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน ทำให้มีผลต่อปัญหาสุขภาพทางด้านร่างกาย

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแต่ละศูนย์มีความแตกต่างกัน โดยเฉพาะพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของศูนย์อนามัยที่ 2, 3 , และ 9 มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าศูนย์อนามัยอื่นๆ นอกจากนี้ยังพบว่า ความพึงพอใจในงานและการรับรู้คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้วยเช่นเดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ควรสร้างความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในหน่วยงานให้เพิ่มขึ้น ด้วยการจัดระบบการบริหารที่เป็น
ธรรมและมีมาตรฐาน โดยทุกคนมีโอกาสได้รับการตอบสนองความต้องการ ซึ่งเป็นแรงจูงใจใน
การทำงานของพยาบาลให้เสมอภาคกัน และส่งเสริมให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระยะยาวและ
ต่อเนื่อง และควรหมั่นตรวจสอบสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. ผู้บริหารควรตระหนักและควรมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในการ
ทำงาน โดยกำหนดแนวทางและตัวชี้วัดของความก้าวหน้ามั่นคงในการเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน
พร้อมทั้งพิจารณาด้วยความยุติธรรม โดยมีคณะกรรมการในการพิจารณาและใช้หลักเกณฑ์ที่เป็น
ธรรมและเหมาะสม เพื่อให้เกิดขวัญ กำลังใจ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน
2. ผู้บริหารควรกำหนดกรอบหน้าที่การปฏิบัติงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และ
ค่าตอบแทนที่สอดคล้อง เพราะค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรมสะท้อนถึงขวัญและกำลังใจในการ
ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร
3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยรับฟังปัญหาและศึกษาปัญหาที่
แท้จริงร่วมกับพยาบาลในสังกัดกรมอนามัย เพื่อหาแนวทางและร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและ
ผู้ปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
4. ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พยาบาลมีส่วนร่วมในแสดงความคิดเห็น และการดำเนินงาน
ต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้พยาบาลมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล เกิดบรรยากาศที่
อบอุ่นในการทำงาน และเป็นการพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรอย่างยั่งยืน
5. ผู้บริหารควรปรับปรุงสวัสดิการที่จำเป็น เช่น เบี้ยประกัน/เงินพิเศษ สำหรับประกัน
ในการดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสมอย่างเสมอภาค
6. ผู้บริหารควรกำหนดรูปแบบและระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลให้มี
ความโปร่งใสและยุติธรรม
7. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้พยาบาลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลง
หรือการเพิ่มเติมนโยบายใหม่ ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับพยาบาล

ข้อเสนอแนะนี้จะเป็นแรงจูงใจให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มองเห็นคุณค่า ความมั่นคงในชีวิตตนเองและครอบครัว เมื่อ

มองเห็นคุณค่ากับประเด็นเหล่านี้แล้วย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นอันจะทำให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กรดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายอย่างสมบูรณ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข กับพยาบาลในโรงพยาบาลอื่น ๆ
2. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาจากปัจจัยด้านอื่น ๆ เพื่อให้ครอบคลุมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

QUALITY OF WORKING LIFE AMONG NURSES IN HEALTH PROMOTION
HOSPITAL THE DEPARTMENT OF HEALTH IN MINISTRY OF PUBLIC
HEALTH

BENJAMAPORN SIRICHALERM 5237642 PHPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIRUDEE PAVANANUNT, Ph.D. (DEVELOPMENT
ADMINISTRATION), KITIPHONG HARNCHAROEN, Ph.D.(BIOLOGICAL
SCIENCE)

EXTENDED SUMMARY

Background and Rationale

National Economic and Social Development Plan No. 10 (BE 2550-2554) focuses on the development of high quality. The effective Balance and quality of life for the better (Office of the National Economic and Social Development Board, Prime Minister's Office, BE 2544: 35-36). Ministry of Public Health Has focused on the development of a long time ago. The economic and social problems, resulting in changes in the impact of health care due to the continuous 24-hour support service users to focus on the quality of service. With limited resources and budget with a variety of tasks, workloads are not balanced with the number of practitioners. The increased workload that can make life much more intensive, the reform of public policy and the squeeze will accelerate. To work outside office hours; the work in the evening to night or work on Saturdays and Sundays. The work completed on schedule. As a result, there is no time for the family, have less leisure time and health problems. The stress of illness is not happy at work, was not satisfied with the job. Result in a decrease in performance which affects the quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health. This

can cause problems, dissatisfaction at work and lack of morale in the workplace. Result in a decrease in performance which affects the quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health. So how to study that the nurse whether quality of working life, job satisfaction and job characteristic in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health. To be useful in the planning and development, the job properly and policies to the proper consistency and to the people who actually work.

The Research Questions

1. What is the level of job satisfaction, job characteristic and quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health.
2. The job satisfaction and job characteristics correlated with the quality of working life of nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health.

Research Objectives

General Objective

To find the quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health.

Specific Objectives

1. To measure the quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health.
2. To measure the level of job satisfaction, job characteristic and quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health.
3. To analyze the relationship among job satisfaction, job characteristic and quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health.

4. The difference between the quality of working life of nurses in 12 centers of Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health.

Research Assumptions

1. Job satisfaction is related to the quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health.
2. Job characteristic is related to the quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health.
3. The quality of working life of nurses in 12 centers of Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health is no different.

The Scope of the Study

The relationship between the variables by considering the relationship between the variables; job satisfaction and the quality of working life of nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health. The research did not study the reasons and did not consider the relationship of reason because it is possible in both directions.

Research Variables

The quality of working life of Walton (1974) which consists of 6 aspects as follows: employee potential development, progress and stability, social integration, personal rights, living a balanced life and social relationships. Each side will have a total of 36 cases and were measured on a scale of values (Rating Scale) 5 with the highest to the lowest levels into 5 periods as detail below;

- 1.00 - 1.80 The quality of working life had the lowest level.
- 1.81 - 2.60 The quality of working life had low level.
- 2.61 - 3.40 The quality of working life had neutral level.

3.41 - 4.20 The quality of working life had high level.

4.21 - 5.00 The quality of working life had the highest level.

Job Satisfaction Model of Whitley and Putzier (1994) which consists of 5 aspects as follows: working environment, job value, professional relationship, professional roles and benefits. Each side were measured on a scale of values (Rating Scale) 5 with the highest to the lowest levels into 5 periods as detail below;

1.00 - 1.80 The job satisfaction had the lowest level.

1.81 - 2.60 The job satisfaction had low level.

2.61 - 3.40 The job satisfaction had neutral level.

3.41 - 4.20 The job satisfaction had high level.

4.21 - 5.00 The job satisfaction had the highest level.

Job Characteristic Model of Hackman J.R. and Oldman G.R. (1980) which consists of 5 aspects as follows: skill variety, task identity, task significance, job autonomy and opportunity to know the results of performance. Each side were measured on a scale of values (Rating Scale) 5 with the highest to the lowest levels into 5 periods as detail below;

1.00 - 1.80 The awareness of job characteristic had the lowest level.

1.81 - 2.60 The awareness of job characteristic had low level.

2.61 - 3.40 The awareness of job characteristic had neutral level.

3.41 - 4.20 The awareness of job characteristic had high level.

4.21 - 5.00 The awareness of job characteristic had the highest level.

Literature Review

The researcher had review the literature review about the theory of the quality of working life by Walton, (1974) which consists of 6 aspects as follows: employee potential development, progress and stability, social integration, personal rights, living a balanced life and social relationships. The Job Satisfaction Model of Whitley and Putzier, (1994) which consists of 5 aspects as follows: working environment, job value, professional relationship, professional roles and benefits. The

Job Characteristic Model of Hackman J.R. and Oldman G.R. (1980) which consists of 5 aspects as follows: skill variety, task identity, task significance, job autonomy and opportunity to know the results of performance.

Review the research of the quality of working life as the quality of work life of staff of the National Research Council of Mongkol Lawanna (BE 2551), the quality of work life of nurses in Phanungkao Hospital of Rinda Kanneth (B.E. 2552) and the quality of working life: the significance of a work career of Raduan Che Rose and colleagues (2006).

Research Methodology

This research is exploratory research. Data collection was done using a questionnaire. The sample is the registered nurses and technical nurses in consisted of 273 nurses from 756 nurses who experience at least 1 year in 12 health of centers at Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health. The researchers distributed by mail post and collected 273 questionnaires. After checking for completeness were 100% completed. The questionnaire consisted of 4 sections which were: Personal data, Quality of working life, Job satisfactions and Job characteristic using the descriptive statistical methods were percentage, frequency, mean and standard deviation compare with mean of the quality of working life all 12 health centers analyze by the relationship One-way ANOVA, Post-Hoc Multiple Comparison Analysis and Pearson's product-moment correlation efficient.

Results

The result revealed that the nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health had quality of working life at the high level by mean 3.61. The average mean of quality of working life has 3.64-4.04 and almost results had agreed with social relationships and as sequence: social integration (Mean 4.04), social integration (Mean 3.82), personal rights (Mean 3.67) and employee potential development (Mean 3.64). The moderate level as sequence; Progress and stability (Mean 3.33) and living a balanced life (Mean 3.14)

Job satisfaction of the nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health found that the nurses had all criteria at the high level (Mean 3.67). The average mean of job satisfaction has 3.52-3.82 as sequence: working environment (Mean 3.82), professional roles (Mean 3.82) and benefits (Mean 3.52).

Job characteristic of the nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health found that had the high level (Mean 3.57). The average mean of job characteristic has 3.52-3.82 as sequence: opportunity to know the results of performance (Mean 3.87) and skill variety (Mean 3.77). The moderate level as sequence; task significance (Mean 3.35) and job autonomy (Mean 3.10).

The study compared the quality of working life of nurses in 12 centers at Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health by statistic One-way analysis of variance (One-way Analysis of Variances) found that the quality of working life of nurses in 12 centers; as a whole has the differences are statistically significant at 0.01 ($F = 2.430$) and the quality of working life of 6 aspects are significantly different statistically the same. It also analyzes and compares the difference of the average by Post-Hoc Multiple Comparison Analysis in order to know the details of the scores for each group that the center which is different from one another. The results showed that the average of the second center and the third center in nearly neutral level. The ninth center has averaged less than others at the level of significant.

Job satisfaction and job characteristic had a low positive relationship with the quality of working life of the nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health by Pearson's product moment correlation coefficient at the level of 0.001 significance.

Discussion

The nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health had quality of working life at the high level of social relationships because that the nurses in Health Promotion Hospital, The Department of

Health, Ministry of Public Health aware the role and responsibilities of herself to social responsibility and the public in health care, the Disease Control and Prevention according to Maslow (Maslow, 1970, 35-47) with social needs. The incentives for the behavior of people who want to earn recognition from others and feel they are part of society. Therefore, it may be possible care that the nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health recognized so that the quality of working life had the high level.

The quality of working life by the living a balanced life had the lowest level. This is probably due to the current state of quality services to meet the needs of the clients are and the policy development, quality and performance standards. This allows nurse in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health had to increase in current liabilities and the problems affecting the health of the body.

The results showed that the quality of working life of nurses in each center are different. The nurses working in the second, third, and ninth has the mean less than the others. The results revealed that job satisfaction had the positive relationship with the quality of working life at the level of significance. The management of Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health should be build to increase for the job satisfaction by the burden as a standard. All have the opportunity to meet the demand. This is the motivation of working for equal Promote incentives for the long term and ongoing. The management should regularly check the condition of the people who work regularly.

Research Recommendations

Results Recommendations

1. The management should be aware and should have a policy to create incentives for more work and a measure of the steady progress of your position clear with the justice. The committee to consider and apply the rules that are fair and reasonable in or to the morale and satisfaction at work.

2. The management should define the responsibilities of the job, time performance and return value is a fair reflection of the morale to achieve the efficiency and the effectiveness of the organization.

3. The management should focus on the quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health by listening to the real issues and problems associated with nursing in the Department to find solutions and cooperation between management and workers to resolve the problem.

4. The management should encourage nurses to participate in the comments and the operations that will make nurses feel they are part of the hospital, the atmosphere in the workplace and improve the effectiveness of corporate sustainability.

5. The management should improve the welfare of the required insurance / benefit for ensuring equality in health care as well.

6. The management should define and evaluate the performance of health systems that are transparent and fair.

7. The management should allow nurses to participate in the decision to change and create the new policies that are relevant to nursing.

This recommendation will motivate nurses working Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health for appreciation, stability in their lives and families. When looking at these issues and they appreciate the quality of working life to improving the overall efficiency and effectiveness of the organization and achieve the goal completely.

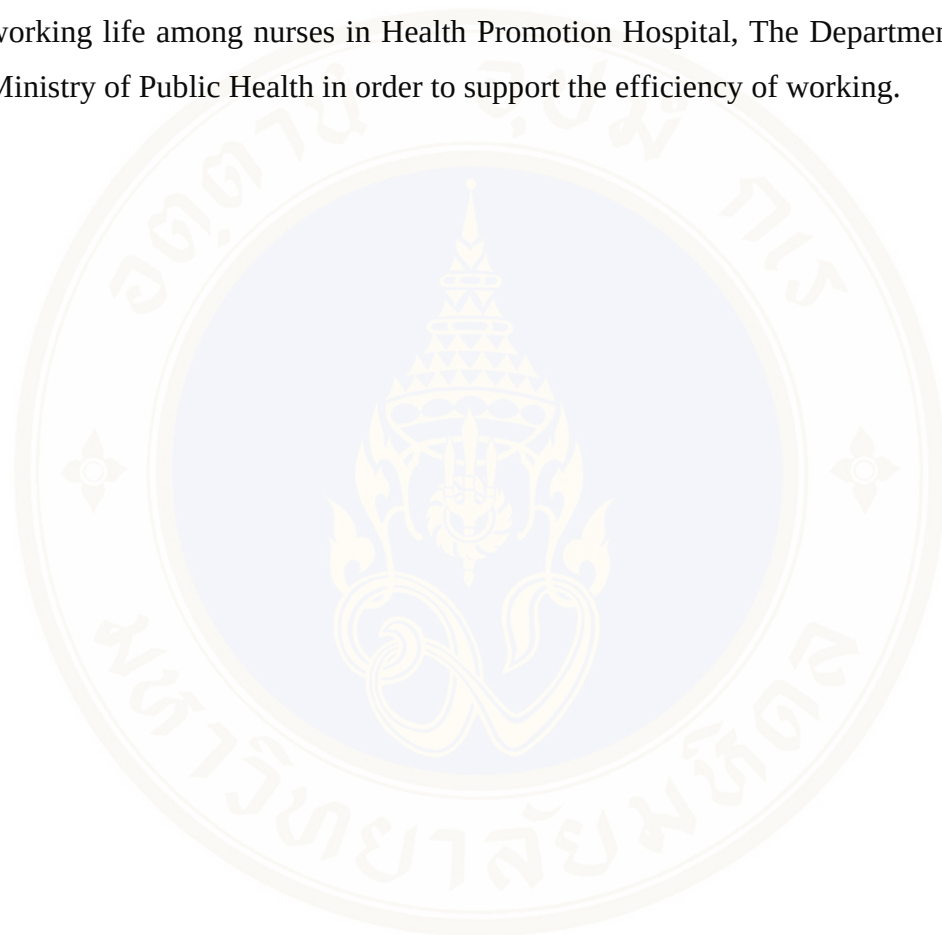
Recommendations for further research

According to the results of the quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health, the researcher recommends the following:

1. There should be a qualitative research to compare the quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health with the other hospital.

2. There should be a study the quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health which find other interesting variables in order to cover with the quality of working life.

3. There should be a study the direction of improvement a quality of working life among nurses in Health Promotion Hospital, The Department of Health, Ministry of Public Health in order to support the efficiency of working.



บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2553). สถิติสาธารณสุข พ.ศ.2553. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- กนกวรรณ ชูชีพ. (2552). รายงานสรุปผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้”. วารสารข้าราชการ, 54(5) เดือนกันยายน-ตุลาคม.
- กิมบวย เพ็ชรพันธ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). หลักสถิติ. (พิมพ์ครั้งที่ 10) กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทธรรมสาร.
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ. (2544). แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 9 (2545-2549). กรุงเทพมหานคร: กระทรวงสาธารณสุข, 35-36.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมอาจร. (2535). เทคนิคการบริหารแผนไทย. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- ชูชาติ ศิวกาญจน์. (2538). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ. รายงานการวิจัยส่วนวิชาสังคมศาสตร์ทั่วไป, กองบังคับการวิชาการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.
- ชัยยง ขามรัตน์. (2543). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เชษฐา โพธิ์ประทับ และคณะ. (2540). รายงานผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ทองหล่อ เดชไทย. (2542). แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข ในการบริหารสาธารณสุขทั่วไป
หน่วยที่ 1. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เทพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2535). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2535). องค์กรและการบริหาร การศึกษาการจัดการแผนใหม่. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช.
- เนตร์พัฒนาวชิราวุธ. (2548). การจัดการสมัยใหม่: Modern Management. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์บริษัทเซ็นทรัล เอ็กเพรส จำกัด.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สำนักพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย: บริษัทด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด.
- ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ และยุพิน อังสุโรจน์. (2546). รายงานสรุปผลการวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์
ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์. วารสาร
ประชากรศาสตร์; 19(1) มีนาคม.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: สหมิตรออฟเซต.
- พิชิต พัทธภัยเทพสมบัติ และคณะ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย
ทฤษฎีวิธีวิจัย การวัด ละงานวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาธรรม.
- ภูษิตา อินทรประสงค์ ปันดนา ปรียทฤณ สร้อยศิริ ทวีบุรณ์ และคณะ. (2551). รายงานสรุปผลการวิจัย
เรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหิดล”. วารสารสาธารณสุขศาสตร์; ฉบับพิเศษ 60 ปี คณะสาธารณสุข
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มงคล ลาวรรณา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
(วช.). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มาลี บะวงษ์. (2534). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์โรงเรียนสาธิต สังกัด
ทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รินดา กาพนตร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมยศ นาวิการและสุสดี รุมาคม. (2520). องค์กร: ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์ดวงกมล.

- สมยศ นาวิการ. (2542). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจเทรดดิ้ง.
- _____. (2544). ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัทสำนักพิมพ์ บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- สุนทร วงศ์ไวยวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ: แนวคิด งานวิจัยและประสบการณ์. กรุงเทพมหานคร: โพรเพซ.
- สุซานุช พันธนิยะ. (2553). บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุพานี สฤณภูวนิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2550). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 14). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.
- สัมมนา มูลสาร และคณะ. (2550). รายงานสรุปผลการวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชนเทียบกับเภสัชกรโรงพยาบาลทั่วไป/ศูนย์”. วารสารวิชาการสาธารณสุข; 16(5) กันยายน-ตุลาคม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). หลักการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- ศรีัญญา ชัยแสง. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรุณ จิรวัฒน์กุล. (2546). ชีวิตรัตติ. (พิมพ์ครั้งที่ 4) ขอนแก่น: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรุณ รักธรรม. (2527). หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. 2533). การพัฒนางานองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศ องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะ พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาทิตย์ ดวงสุวรรณ. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างข้าราชการ กับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหิดล.

- อารีรัตน์ ขวาลา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อัญชลี นวลคล้าย. (2531). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย: ศึกษาเฉพาะกรณีภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล รามาธิบดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อำพัน ไชยทองศรี. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Adam, D. (1977). Development education. Comparative Education Review, 21(2/3): 296-310.
- Angelo Kinicki Robert Kreitner. (2009). Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill Book.
- Arnold, H.J. and Feldman, D.C. (1986). Organization behavior. New York: Mc Graw-Hill Book; 491.
- Best, John W. (1977). Research in education. (3rd ed.) Engle Wood Clift, N.J.: Prentice Hall.
- Cascio, Nayne F. (1989). Managing human resource. New York: McGraw-Hill Book; 20.
- Davis, K. (1977). Human behavior at work. New York: McGraw – Hill; 286.
- _____. (1981). Human Behavior at Work: Organization Behavior. New York: McGraw - Hill Book Company; 83.
- Delamotte, Y. and S. Takezawa. (1984). Quality of Working Life in International Perspective. Switzerland: International Labour Organization; 2-3.
- Dessler, G. (1991). Personnel/Human Resource Management. (5th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Printic-Hall Inc.; 4.
- Dressler, Gary. (1977). Management Fundamentals: A Framework. Reston Verginia: Reston Publishing.
- Elifson, K.W., Runyon R.P, Haber A. (1990). Fundamental of social statistics. (2nd ed). Singapore: 208.
- Ferrans, C.E. & Powers, M. J.(1985). Quality of Life Index: Development and psychometric proportion. Advances in Nursing Science, 8(10): 15-24.

- Ferrans, C. E., & Powers, M.J. (1992). Psychometric assessment of Life Index. Research in Nursing & Health, 15: 29-38.
- Gilmer, V.B. (1971). Industrial and Organizational Psychology. Japan: Hogakusha, 152: 380-382.
- Gordon, Judith R. (1991). A Diagnostic Approach to Organization Behavior. Massachusetts: Allyn and Bacon, A division of Simon & Schuster Inc.; 635.
- Hackman, J.R. Edward E.Lawler III. and Lyman W.Porter (1975). Behavior in Organizations. New York: McGraw-Hill.
- _____. (1983). Perspectives on Behavior in Organizations. (Second Edition). New York: McGraw-Hill.
- Hackman and Suttle (1977). Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organization Change. Santa Monica, Calif.: Goodyear Publishing; 44.
- Hackman, J.R. and Oldham, G.R. (1980). Work Redesign. Massachusetts: Addison-wesley Publishing Company, 77: 83.
- Hand O'Donnell, C. (1972). Principle of Management: And analysis of Managerial function. (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Harris, Mary B. (1998). Basic statistics for the behavioral science. Singapore: Allyn and Bacon.
- Herzberg, Frederick and Others. (1959). The Motivative of Work. New York: John Wiley; 45.
- Holley, William and Jennings, Kenneth M. (1983). Personnel Management. New York: CBS College Publishing.
- Huse, D. F. & Cummings, T.G. (1985). Organizational behavior and management . Minnesota: West Publishing; 198-200.
- _____. (1991). Organization Development and Change. New York: Wet Publishing.
- International Productivity Congress. (1991). Better quality of work life through productivity. Bangkok, Thailand.
- Johns. G. (1992). Organization Behavior. New York: Haper Gollins; 137.
- Kast, Fremont E. and Rosenzweig, James E. (1985). Organization & Management: A Systems and Contingence Approach. (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kast, F.E. and Rosenzwing, J.E. (1988). Organizational and management: A systems and contingent approach. (4th ed.). New York: McGraw-Hill; 652.

- Kerce, E.W. and Kewley, S.B. (1993). Quality of life survey: New dissections method and benefits. In Koontz, Improving organizational survey: New direction method and applications. Newbury Park: SAGE Publication; 188-207.
- Khamrat, C. (2000). Quality of work life of the provincial health personnel in the northeast of Thailand. [Ph.D. thesis in Public health]. Bangkok: Public health Faculty of graduate studies, Mahidol University.
- Knox S, Irving JA. (1997). An interactive quality of work life model applied to organizational transition. JONA, 27(1): 39-47.
- Krejcie, Robert V. and Morgan Daryle W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," Journal of Educational and Psychological Measurement 30: 607-610, Autumn.
- Lehere, R.N. (1982). Participative productivity and quality of work life. London : Prentice-Hall.
- Maslow, A.H. (1970). Motivations and Personality. New York: Harper and Row.
- Mc Cormick, E.J., & Ilgen, D.R. (1980). Industrial Psychology. Englewood: Prentice – Hall, 305.
- Milton, Charles R. (1981). Human Behavior in Organization. Englewood Cliffs. N.J.: Prentice-Hall, 159.
- Mona Larsen. (2008). Does Quality of Work Life Affect Men and Women's Retirement Planning Differently. Journal of Applied Research Quality Life 3: 23–42.
- Munro, B.H. & Page, E.B. (1994). Statistical Method for Health Care Research. (2nd ed). Philadelphia : J.B. Lippincott Company.
- Pigors, Paul & Mayer, Charles, A. (1973). Personnel Administration. New York: Mc Graw – Hill, 15.
- Raduan Che Rose. (2006). Quality of Work Life: Implications Of Career Dimensions. Journal of Social Sciences 2: 61-67.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.C. and Osborn, R.N. (1991). Managing organizational behavior. New York : John Wiley & Sons; 30.
- Schermerhorn, Jr.J.R.(1996). Management. New York: John Wiley and Sons.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., & Hulin, C.L. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand Mc Nally; 37.

- Smith, H.L. (1981). Nurse's quality of working life in an HMO: A comparative study. Nursing Research 30 (January-February): 41.
- Smuthranond, T. (2002). The Effects of Reorganization on Government Officials Motivation and Satisfaction: A Case Study of the Commercial Registration Department and the Social Security Office. Bangkok: Dissertation, National Institute of Development Administration.
- Steers, R.M. (1991). Introduction to organization behavior. (4th ed.). New York, N.Y.:Happer Collins.
- Strauss, G. and L.R. Sayles. (1960). Personnel: The Human Problems of Management. New York: Prentice-Hall, Inc.
- Tauseky, Curt. (1982). "Productivity, Incentives, and the Quality of Work Life" Nation-Forum (Massachusetts 1982); 56.
- Thirry, H. & Koopman-Iwema, A.M. (1984). Motivation and satisfaction. Handbook of Work and Organizational Psychology. Ed. By Drenth, P.J.D., Thierry, H., Williams, P.J. and Wolff, C.J.de. USA: John Willey & Sons; 160.
- Vroom, Victor H. (1978). Work and Motivation. USA: John Willey & Sons; 97.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life : What Is It ?. Sloan Management Review. (pre-1986): Fall 1973: 15, 1.
- Walton, R.E. (1974). Improving the quality of work life. Harvard Business Review 4. (May-June 1974): 21.
- Way F. Cascio. (1992). Managing Human Resources : Productivity Quality of Work Life Profits, International Edition. New York: McGraw-Hill.
- Whitley, M.P., & Putzier, (1994). Measuring nurses'satisfaction with the quality of the work and Work environment. Journal of Nursing Care Quality 8(3): 43-51.



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พีระ ครีกครั้นจิตร หัวหน้าภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. รองศาสตราจารย์ ดร.พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. อาจารย์ ดร. แสงโสม ถนอมสิงห์ วิทยาลัยนักรับบริหารสาธารณสุข
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
กระทรวงสาธารณสุข

ภาคผนวก ข

เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ศึกษาความพึงพอใจในงาน คุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข และนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด คำตอบที่แท้จริงของท่านเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล
 - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน
 - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน

โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

เบญจมาภรณ์ ศิริเฉลิม

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดกรอกข้อมูลหรือทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับท่าน

1. เพศ

- ☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. อายุ

- ☐ 1) 21-30 ปี ☐ 2) 31-40 ปี
☐ 3) 41-50 ปี ☐ 5) 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

- ☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส ☐ 3) หม้าย/หย่า/แยก

4. ระดับการศึกษา

- ☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
☐ 3) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า ☐ 4) สูงกว่าปริญญาโท

5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

- ☐ 1) 1-5 ปี ☐ 2) 6-10 ปี
☐ 3) 11-15 ปี ☐ 4) 16- 20 ปี ☐ 5) 21 ปีขึ้นไป

6. ตำแหน่ง

- ☐ 1) พยาบาลวิชาชีพ ☐ 2) พยาบาลเทคนิค

7. รายได้ต่อเดือน (รวมเงินเดือน ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลาราชการและเบี้ยเลี้ยง)

- ☐ 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 2) 10,001-20,000 บาท
☐ 3) 20,001-30,000 บาท ☐ 4) 30,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) และประยุกต์จากแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของรินดา กาพนตร (2552: 128-131) 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม การรักษาสีทิวทัศน์ส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

คำชี้แจง: ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วตอบคำถามตามความเห็นของท่าน โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
หน่วยงานของท่านสนับสนุนทุนให้ท่านไปศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้	✓				

คำตอบ ✓ ในช่อง 5 หมายถึง หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ทุกคนพัฒนาความรู้ และทักษะในงานที่ปฏิบัติอย่างเต็มที่ ท่านเห็นด้วยอยู่ในระดับมากที่สุด

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน					
1. หน่วยงานของท่านสนับสนุนทุนให้ท่านไปศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้					
2. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าร่วมประชุม สัมมนา หรืออบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
3. ท่านมีโอกาสนำเสนอความคิดที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อหน่วยงาน					
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านไปศึกษาดูงานทั้งภายในและนอกหน่วยงาน					
5. หน่วยงานให้โอกาสบุคลากรอย่างเต็มที่ในการลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ					
6. มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวกรวดเร็วในหน่วยงาน					
ความก้าวหน้าและความมั่นคง					
7. งานที่ท่านทำมีความมั่นคง					
8. การโยกย้ายหรือเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
9. ท่านได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น					
10. ท่านมุ่งมั่นว่าจะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจนเกษียณอายุราชการ					
11. ท่านมีความก้าวหน้าในงานเร็วกว่าเพื่อนรุ่นเดียวกันที่ทำงานในสาขาอื่น					
12. ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของท่าน					
การบูรณาการทางสังคม					
13. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนร่วมแก้ไขปัญหาดูแลด้วยกัน					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
14. ท่านทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานได้					
15. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน					
16. หน่วยงานมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทุกคนมีโอกาสร่วมมือกันอย่างสม่ำเสมอ					
17. ทุกคนในหน่วยงานของท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทุกเรื่อง					
18. หน่วยงานของท่านมีการประชุมประจำเดือนอย่างสม่ำเสมอ					
การรักษาสิทธิส่วนบุคคล					
19. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของวิชาชีพ					
20. เพื่อนร่วมงานของท่านไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของกันและกัน					
21. บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ					
22. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านทำงานเท่าเทียมกับผู้อื่น					
23. ท่านมีสิทธิปฏิเสธงานที่เกินความสามารถหรือนอกเหนือความรับผิดชอบ					
24. บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติภายใต้กฎ ระเบียบ เดียวกัน					
ความสมดุลในการดำรงชีวิต					
25. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว					
26. ภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ มีผลต่อปัญหาสุขภาพทางด้านร่างกาย					
27. ท่านมีภาระงานที่ได้รับมอบหมายมาก ทำให้ท่านไม่มีเวลาพักผ่อน					
28. ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ หรือออกงานสังคมได้ตามโอกาส					
29. ท่านพึงพอใจกับเวลาที่ใช้ในการทำงาน ครอบครัว สังคม และส่วนตัว					
30. ภาระงานปัจจุบันทำให้ท่านหงุดหงิดอารมณ์เสียง่าย					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความเกี่ยวข้องกับสังคม					
31. หน่วยงานของท่านให้บริการที่ประทับใจต่อผู้รับบริการ					
32. ท่านภูมิใจที่งานของท่านมีประโยชน์ต่อผู้อื่น					
33. ท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์					
34. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์พัฒนาสังคมอย่างสม่ำเสมอ					
35. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมบริการทางด้านสุขภาพที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ					
36. หน่วยงานของท่านมีระบบการควบคุมการแพร่เชื้อโรค ไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน

แบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ของวิทเลย์และพัทเซอร์ (Whitley and Putzier, 1994: 50-51) ประกอบด้วย ตัวชี้วัด 6 ด้าน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ 5 ด้าน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คุณค่าของงาน สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ บทบาทเชิงวิชาชีพ และผลประโยชน์ตอบแทน

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้เป็นการสอบถามระดับความพึงพอใจในงานตามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับงาน 30 ข้อ โดยกรุณาระบุความพึงพอใจต่องานปัจจุบันของท่าน โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในแต่ละข้อ โดยให้ท่านเลือกตอบที่ตรงกับความรู้สึกของตนเองมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว ดังนี้

- 5 หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
- 4 หมายถึง พึงพอใจมาก
- 3 หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
- 2 หมายถึง พึงพอใจน้อย
- 1 หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน					
1. โรงพยาบาลเอื้ออำนวยความสะดวกสบายในการดูแลผู้ป่วยของท่าน					
2. โรงพยาบาลมีบอร์ดประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้ผู้ใช้บริการได้ทราบข้อมูลในเบื้องต้นของการให้บริการ					
3. โรงพยาบาลจัดสภาพแวดล้อมที่น่าสนใจเหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
4. โรงพยาบาลมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความพร้อมในการรักษาพยาบาล					
5. โรงพยาบาลมีจำนวนบุคลากรและพยาบาลที่สอดคล้องกับปริมาณของผู้ใช้บริการ					
คุณค่าของงาน					
6. ท่านได้รับการยกย่องในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน					
7. ท่านได้รับการชื่นชมเกี่ยวกับการทำงานจากแพทย์ประจำโรงพยาบาล					
8. ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานจากผู้บริหารการพยาบาล					
9. งานที่ท่านทำมีโอกาสที่จะได้รับการบริการในภาคส่วนอื่น					
10. งานที่ท่านทำอนุญาตให้ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องทางการพยาบาลได้					
11. งานที่ท่านทำอนุญาตให้ท่านรับผิดชอบต่อการตัดสินใจต่าง ๆ ในการทำงาน					
สัมพันธภาพเชิงวิชาชีพ					
12. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคณะแพทย์ผู้ร่วมงาน					
13. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนพยาบาลกลุ่มอื่น					
14. ท่านได้รับการสนับสนุนในการทำงานเป็นอย่างดีจากเพื่อนพยาบาลกลุ่มอื่น					
15. ท่านได้รับการสนับสนุนที่ดีจากเพื่อนร่วมงานต่อการตัดสินใจของท่านในด้านการพยาบาลต่าง ๆ					
16. ท่านได้รับการสนับสนุนจากคณะแพทย์สำหรับการตัดสินใจในงานด้านการพยาบาล					

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจ				
	5	4	3	2	1
17. งานที่ท่านปฏิบัติได้ให้โอกาสท่านในการได้รับความเคารพนับถือจากพยาบาลคนอื่น					
18. โรงพยาบาลมีการประเมินผลการทำงานสำหรับพิจารณาความก้าวหน้าจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม					
บทบาทเชิงวิชาชีพ					
19. โครงสร้างของโรงพยาบาลได้เปิดโอกาสให้ท่านมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานด้านการพยาบาล					
20. โครงสร้างของโรงพยาบาลได้เปิดโอกาสให้ท่านมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในนโยบายของโรงพยาบาลทั้งหมด					
21. งานของท่านเปิดโอกาสในการใช้ความรู้ด้านการพยาบาลอย่างเต็มที่					
22. ตำแหน่งงานที่ท่านทำช่วยสร้างความสำเร็จในชีวิตของตัวท่าน					
23. งานที่ท่านทำมีส่วนช่วยเหลือโรงพยาบาล					
ผลประโยชน์ตอบแทน					
24. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีโอกาสนับสนุนให้ท่านได้รับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามความสามารถของท่าน					
25. ท่านได้รับค่าตอบแทน/เงินเดือนที่น่าพึงพอใจ					
26. ท่านได้รับเงินทุนที่เหมาะสม เช่น เบี้ยประกัน/เงินพิเศษ สำหรับการประกันในการดูแลสุขภาพ					
27. ท่านได้รับสวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ทางการเงินที่มั่นคง					
28. ท่านได้รับจำนวนวันลาพักร้อนที่เหมาะสม					
29. ท่านได้รับจำนวนวันลาป่วยที่เหมาะสม					
30. ท่านได้รับโอกาสที่จะได้รับการฝึกอบรมที่เหมาะสม					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน

แบบสอบถามคุณลักษณะงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในสังกัด กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์จากแบบสอบถามคุณลักษณะงานของ Hackman J.R. and Oldham G.R., 1980: 275-284 ประกอบด้วยกิจกรรม 5 กิจกรรม คือ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่บรรยายถึงลักษณะงานที่ท่านทำอยู่ได้ถูกต้องที่สุด โดยไม่คำนึงถึงความชอบหรือไม่ชอบที่ท่านมีต่องาน (โปรดตอบทุกข้อ)

โดยให้ท่านเลือกตอบที่ตรงกับข้อเท็จจริงของตนเองมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว ดังนี้

- 5 หมายถึง เป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง เป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง เป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง เป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง เป็นจริงน้อยที่สุด

คุณลักษณะงาน	ระดับข้อเท็จจริง				
	5	4	3	2	1
ความหลากหลายของงาน					
1. งานที่ต้องใช้ทักษะหลายด้านเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					
2. งานที่ต้องใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
3. ท่านได้มีโอกาสทำงานที่หลากหลาย					
4. งานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลายด้าน ๆ ประกอบกัน					
5. งานในความรับผิดชอบของท่านต้องใช้ทักษะและความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ					
ความมีเอกลักษณ์ของงาน					
6. งานที่ท่านต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ หรือความสามารถพิเศษในการทำงาน					
7. งานของท่านต้องมีความรู้ความชำนาญเฉพาะทาง					
8. งานของท่านมีลักษณะงานที่มีความซับซ้อน					

คุณลักษณะงาน	ระดับข้อเท็จจริง				
	5	4	3	2	1
9. งานที่ท่านทำ เป็นงานที่ท่านมีโอกาสได้ทำงานทุกขั้นตอนตั้งแต่ขั้นตอนแรกจนถึงขั้นตอนสุดท้าย					
10. งานที่ท่านรับผิดชอบมีการระบุขั้นตอนและวิธีการทำงานอย่างชัดเจน					
ความสำคัญของงาน					
11. งานของท่านมีผลต่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน					
12. ความบกพร่องในการปฏิบัติงานของท่านมีผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน					
13. งานของท่านมีความสำคัญและมีส่วนช่วยส่งเสริมความสำเร็จโดยรวมขององค์กร					
14. งานของท่านมีความสำคัญได้รับเกียรติ เป็นที่ยอมรับของสังคม					
15. งานที่ท่านทำมีประโยชน์ต่อสังคมและประชาชน					
ความเป็นอิสระของงาน					
16. ในการทำงานท่านมีโอกาสที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง					
17. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านวางแผนการปฏิบัติงานประจำวันที่ได้รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง					
18. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงวันเวลาในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองได้อย่างสอดคล้องกับข้อตกลงของหน่วยงาน					
19. ท่านมีอิสระในการจัดการทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน					
20. หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านนำผลงานออกมาเผยแพร่ทั้งในและนอกหน่วยงาน					
การมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน					
21. หน่วยงานของท่านจัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและทัศนคติทางการพยาบาล					
22. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
23. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตาม					

คุณลักษณะงาน	ระดับข้อเท็จจริง				
	5	4	3	2	1
เกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
24. หน่วยงานของท่านแจ้งผลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ท่านรับทราบ					
25. หน่วยงานของท่านนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					

“ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม”

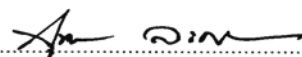
ภาคผนวก ก
จริยธรรมการวิจัย



เอกสารรับรองโครงการวิจัย
โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกสารรับรองเลขที่	MUPH 2011-128
ชื่อโครงการ :	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
รหัสโครงการ :	32/2554
ชื่อหัวหน้าโครงการ :	นางเบญจมาภรณ์ ศิริเฉลิม
หน่วยงานที่สังกัด :	หลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
วันที่รับรอง :	21 เมษายน 2554
วันที่หมดอายุ :	20 เมษายน 2555

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับคำประกาศเฮลซิงกิ
จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ลงนาม 

(รองศาสตราจารย์สุณีย์ ละกะปิ่น)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม 

(รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล)

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์



Certificate of Approval
Ethics Committee for Human Research
Faculty of Public Health, Mahidol University

COA. No. MUPH 2011-128

Protocol Title : QUALITY OF NURSES IN HEALTH PROMOTION HOSPITAL' WORK
LIFE AT THE DEPARTMENT OF HEALTH IN MINISTRY OF PUBLIC
HEALTH

Protocol No. : 32/2554

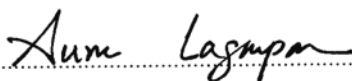
Principal Investigator : Mrs. Benjamaporn Sirichalerm

Affiliation : Master of Science (Public Health) Program in Health
Administration
Faculty of Public Health, Mahidol University

Date of Approval : 21 April 2011

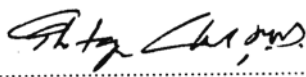
Date of Expiration : 20 April 2012

The aforementioned project and informed consent have been reviewed and approved by Ethics Committee for Human Research, according to the Declaration of Helsinki.



(Assoc. Prof. Sunee Lagampan)

Chairman of Ethics Committee for Human Research



(Assoc. Prof. Phitaya Charupoonphol)

Dean of Faculty of Public Health

420/1 Rajvithi Road, Bangkok, Thailand 10400.

Tel. (662) 3548543-9 ext. 1127, 7404 Fax. (662) 6409854

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางเบญจมาภรณ์ ศิริเฉลิม

วัน เดือน ปีเกิด

7 ตุลาคม 2515

สถานที่เกิด

จังหวัดนครปฐม ประเทศไทย

ประวัติการศึกษา

ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกทม พ.ศ.2537

ตำแหน่งและสถานที่ทำงานปัจจุบัน

นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ
สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข