คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2554

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล
Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

.....

นางสาวเอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ

ผู้วิจัย

.....

รองศาสตราจารย์นวรัตน์ สุวรรณผ่อง,

พบ.ด.(ประชากรและการพัฒนา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

.....

รองศาสตราจารย์ฉวีวรรณ บุญสุยา,

MSPH (Biostatistics)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

รองศาสตราจารย์นพพร โหวธีระกุล,

Ph.D.(Medicine & Health Sciences)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว. ออร์โธปิดิคส์

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ส.ด.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
วันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ. 2554

.....

นางสาวเอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ
ผู้วิจัย

.....

รองศาสตราจารย์ฉวีวรรณ บุญสุยา,
MSPH (Biostatistics)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์นายแพทย์ทวิป กิตยาภรณ์,
พ.บ., DTM&H, DrPH(Epidemiology)
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์นพพร โหวธีระกุล,
Ph.D.(Medicine & Health Sciences)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

รองศาสตราจารย์นวรัตน์ สุวรรณผ่อง,
พบ.ด.(ประชากรและการพัฒนา)
กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,
พ.บ., ว.ว.ออร์โธปิดิคส์
คณบดี
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

.....

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,
พ.บ., อ.ว.(ระบาดวิทยา)
คณบดี
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงไปได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่ง จากคณาจารย์และผู้เกี่ยวข้องหลายท่าน โดยเฉพาะรองศาสตราจารย์ ดร.นวรัตน์ สุวรรณผ่อง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ฉวีวรรณ บุญสุยา และรองศาสตราจารย์ ดร.นพพร โหวธีระกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาสละเวลาในการให้คำปรึกษา คำแนะนำอันเป็นประโยชน์ ช่วยตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการทำวิจัยตลอดมา ตลอดจนคณาจารย์ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ ทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ด้วยความเอาใจใส่และคอยให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษา

ขอขอบพระคุณศาสตราจารย์นายแพทย์ทวิป กิตยาภรณ์ที่ได้กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และให้ข้อเสนอแนะทางวิชาการที่มีประโยชน์ทั้งต่อผู้วิจัยและงานวิจัย

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติสนิท ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนเพื่อน ๆ ที่คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลที่สำคัญอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย จนสามารถให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งพระคุณของทุกท่านจะระลึกไว้ในความทรงจำของผู้วิจัยตลอดไป

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ

Copyright by Mahidol University

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
NURSES' QUALITY OF WORK LIFE IN BUMRUNGRAD INTERNATIONAL HOSPITAL

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ 5137642 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, พบ.ด.(ประชากรและการพัฒนา), ฉวีวรรณ บุญสุยา, พบ.ม., นพพร โหวธีระกุล, Ph.D.(MEDICINE & HEALTH SCIENCES)

บทคัดย่อ

การขาดแคลนพยาบาลเป็นปัญหาสำคัญของวิชาชีพและระบบสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญเพราะการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะนำไปสู่การช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวางมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯและหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแก่พยาบาลวิชาชีพจำนวน 277 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.9 วิเคราะห์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.5 ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.5 คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การอยู่โดยรวมในระดับดี ร้อยละ 49.6 และร้อยละ 51.4 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ผลการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้นพบว่าตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้ร้อยละ 68.3 (R^2 adj = 0.683) ผู้บริหารจึงควรเห็นความสำคัญของการธำรงรักษาไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์การ ให้โอกาสในการร่วมคิดสร้างสรรค์วิธีทำงาน รับทราบผลการประเมินงานของตนจากผู้บังคับบัญชาทุกครั้ง สภาพแวดล้อมการทำงานควรเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมืออุปกรณ์ควรมีให้อย่างเพียงพอ ปัจจัยเหล่านี้ช่วยส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับดีอันจะส่งผลถึงคุณภาพการพยาบาลที่ดีด้วยเช่นกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน / พยาบาลวิชาชีพ / โรงพยาบาลเอกชน

110 หน้า

Copyright by Mahidol University

NURSES' QUALITY OF WORK LIFE IN BUMRUNGRAD INTERNATIONAL HOSPITAL

AURAREE BEJRSUWANA 5137642 PHPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: NAWARAT SUWANNAPONG, Ph.D.(POPULATION AND DEVELOPMENT), CHAWEEWAN BOONSHUYAR, M.S.PH., NOPPORN HOWTEERAKUL, Ph.D.(MEDICINE & HEALTH SCIENCES)

ABSTRACT

The shortage of nurses is a serious problem among nursing professionals. Quality of work life is one important factor that can impact the quality of service. This cross-sectional study was aimed at assessing the nurses' quality of work life, and analyzed relationships between organizational commitment, job characteristics, organizational climate and nurses' quality of work life at Bumrungrad International Hospital in Bangkok. Data collection was done by self-administered questionnaire distributed to 277 nurses who have been working at Bumrungrad International Hospital for at least 6 months from 16 September 2010 to 31 November 2010. The response rate was 93.9%. Pearson's product moment correlation coefficient and hierarchical regression were used to analyze the relationships with nurses' quality of work life.

The study revealed that the nurses' overall quality of work life and overall organizational commitment were at a moderate level (61.5% and 56.5% respectively). Job characteristics and organizational climate were both at good levels (49.6% and 51.4% respectively). Correlations among the overall measures and each dimension of organizational commitment, job characteristics, and organizational climate were statistically significant, and had positive relationships with the quality of work life ($p<0.001$). Hierarchical regression analysis revealed that the three groups of variables could explain 68.3% of the variation in nurses' quality of work life (R^2 adj =0.683). Hospital administrators should be aware of the maintenance of organizational membership, give nurses a chance to let them participate and create their own working methods, evaluate working performance and feedback. Improvement of the working environment and providing an adequate working facility are also significant factors that would support the nurses' quality of work life to be at a superior level, which would affect the quality of nursing services as well.

KEY WORDS: QUALITY OF WORK LIFE / PROFESSIONAL NURSE / PRIVATE HOSPITAL

110 pages

Copyright by Mahidol University

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	**ค**
บทคัดย่อภาษาไทย	**ง**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	**จ**
สารบัญตาราง	**ซ**
สารบัญแผนภูมิ	**ฌ**
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	5
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	5
นิยามศัพท์ปฏิบัติการ	6
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	11
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ	17
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	27
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	
รูปแบบการวิจัย	31
สถานที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล	35
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
จริยธรรมการวิจัย	36

Copyright by Mahidol University

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล 37
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล 39
3. ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล..... 44
4. ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล..... 52

บทที่ 5 อภิปรายผล..... 58

บทที่ 6 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ..... 65

บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาไทย..... 69

บทสรุปแบบสมบูรณ์ภาษาอังกฤษ..... 79

รายการอ้างอิง..... 89

ภาคผนวก..... 95

ประวัติผู้วิจัย..... 110

Copyright by Mahidol University

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
3.1	คะแนนที่เป็นไปได้และเกณฑ์การแบ่งกลุ่ม…….	34
4.1	คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 260 คน……..	38
4.2	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 260 คนจำแนกรายด้าน……..	40
4.3	ร้อยละคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 260 คน รายข้อ……...…	42
4.4	ร้อยละของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 260 คน จำแนกตาม ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การในภาพรวม……..……..	44
4.5	ร้อยละของความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลจำนวน 260 คนรายข้อ……..	46
4.6	ร้อยละของคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ จำนวน 260 คน……..……	48
4.7	ร้อยละของบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ 260 คน รายข้อ……..……	50
4.8	คุณลักษณะส่วนบุคคล กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล……..……	53
4.9	ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลจำนวน 260 คน……..……	54
4.10	การวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression Analysis) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลจำนวน 260 คน	56

Copyright by Mahidol University

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดในการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล.....	10

Copyright by Mahidol University

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมอารยประเทศได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทุก ๆด้านไปพร้อมกัน ทั้งทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 8 และ 9 มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยมุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในส่วนของแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 10 นั้นได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพคนเป็นลำดับแรก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) เนื่องจากมนุษย์นั้นเป็นทรัพยากรหลักซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ภาครัฐและเอกชนเล็งเห็นความสำคัญของทุนมนุษย์ว่าเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีประโยชน์ต่อองค์การต้องรักษาไว้ให้อยู่ในองค์การได้นานที่สุด การที่มนุษย์มีงานทำจะทำให้สามารถใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและมีความมั่นคงในชีวิต เนื่องจากการทำงานนั้นทำให้รู้สึกว่าตัวเองมีคุณค่า ชีวิตมีความหมาย และมีรายได้เลี้ยงดูตนเองและครอบครัว งานที่ดีนั้นต้องเกิดจากความพึงพอใจในงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีซึ่งมีผลทำให้มนุษย์เกิดความมั่นคงในชีวิต การส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และยังเป็นปัจจัยของความสำเร็จในชีวิตอีกด้วย ซึ่งวัยทำงานเป็นช่วงเวลาส่วนใหญ่ในชีวิตมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงจะทำให้มนุษย์ดำเนินชีวิตได้ดีและมีคุณภาพ

องค์กรด้านสุขภาพได้มีความตระหนักว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นผลกระทบที่สำคัญต่อผลการทำงานของพนักงานและคุณภาพชีวิตการทำงานยังส่งผลถึงความเข้มแข็งและอ่อนแอภาพรวมขององค์กร (Hsu and Kernohan, 2006) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรเพื่อที่จะจูงใจและคงรักษาพนักงานไว้ในองค์กร (Sandrick, 2003) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีผลกระทบโดยตรงจาก คุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในที่ทำงานซึ่งคุณลักษณะเหล่านั้นคือภาพรวมขององค์กรที่มีส่วนในด้านพฤติกรรม และระบบการให้ค่าตอบแทนขององค์กรนั้น ๆ คุณลักษณะภายนอกเน้นถึงธรรมชาติของระบบ ผู้รับบริการ นโยบายและวิธีการ รวมถึงปัจจัยเอื้อด้านการปฏิบัติงาน บริบทต่าง ๆ ขององค์กรที่จะมีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกองค์กร (Knox and Irving, 1997) ในด้านความผูกพันองค์การนั้น

Copyright by Mahidol University

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุด ผลสะท้อนที่สำคัญวัดได้จากอัตราการเข้า ออกของพนักงานในองค์กร (จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว, 2552) ความผูกพันกับองค์การใด ๆ ที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจ เข้าถึงเนื้อแท้ในตัวตนและภารกิจหลักขององค์การนั้น ๆ ย่อมยั่งยืน (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2549) บรรยากาศองค์การหรือสิ่งแวดล้อมการทำงานนั้นเป็นอีกหนึ่งปัจจัย ที่สามารถเติมเต็มความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานและว่ามีผลกระทบในทางบวกซึ่งนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเลิศ (Hackman and Oldham, 1980) แนวคิดเรื่องการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์การ เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ (Organization development) และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human resource management) ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสนใจ เนื่องจากพนักงานในองค์การเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่องค์การมีอยู่ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลให้พนักงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดี จากการที่พนักงานได้รับความพึงพอใจต่อการตอบสนองความต้องการที่สำคัญในการทำงาน อันจะทำให้การดำเนินงานขององค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ศยามล กิตะพาณิชย์ และบุญส่ง ปิจิธรรม, 2549)

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในด้านบริการสุขภาพ ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชนในสภาพที่มีสุขภาพดี หรือเจ็บป่วย เพื่อให้การดูแลช่วยเหลือ ฟื้นฟูสภาพ ป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งช่วยเหลือแพทย์ทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยความรู้เฉพาะทางการพยาบาลในการปฏิบัติงาน (อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม, 2550) พยาบาลวิชาชีพนั้นเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย คือประมาณร้อยละ 70 ของบุคลากรด้านสุขภาพทั้งหมด (วิจิตร ศรีสุพรรณ และคณะ, 2540) การให้การบริการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลร้อยละ 90 ปฏิบัติโดยพยาบาลวิชาชีพ เพื่อการบริการให้แก่ผู้รับบริการให้ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตลอด 24 ชั่วโมง โดยสอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วยตามสภาพและอาการของผู้ป่วยที่เปลี่ยนแปลงไปในแต่ละช่วงเวลา (ประพิณ วัฒนกิจ, 2537) พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนบริการสุขภาพในทุกระดับทั่วประเทศ งานการพยาบาลนอกจากจะเป็นงานหนัก ที่ต้องมีการทำงานเป็นเวรผลัดตลอด 24 ชั่วโมงแล้ว ยังเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ต้องเผชิญกับความเร่งรีบและความเครียดเกือบตลอดเวลา และพยาบาลบางส่วนจำเป็นต้องทำงานที่สัมผัสกับสารเคมี หรือสารอันตรายอื่น ๆ รวมทั้งยังต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงมากมายที่จะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ การติดเชื้อโรค และการบาดเจ็บจากการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และการออกจากงานพยาบาลก่อน

Copyright by Mahidol University

วัยอันควร การขาดแคลนพยาบาล จึงไม่ใช่เพียงปัญหาของวิชาชีพเท่านั้น แต่เป็นปัญหาของระบบบริการสุขภาพด้วย ปัจจุบันพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ยในวิชาชีพ 22.5 ปี และมีอัตราการสูญเสียร้อยละ 4.4 ต่อปี (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2552)

ดังนั้นการให้ความสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะพยาบาลวิชาชีพนั้นเป็นบุคลากรที่ให้บริการด้านสุขภาพ อีกทั้งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้อื่น การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นให้แก่พยาบาลวิชาชีพจะสามารถนำไปสู่การช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นโรงพยาบาลแห่งแรกในเอเชียที่ได้รับการรับรองคุณภาพระดับสากลในการให้บริการเป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาด 554 เตียง มีผู้มารับบริการจำนวน 850,000 คนต่อปี เป็นชาวต่างประเทศจาก 154 ประเทศทั่วโลก กว่า 300,000 คนต่อปี มีจำนวนบุคลากรกว่า 3,000 คน เป็นพยาบาลวิชาชีพมากกว่า 800 คน ด้วยพันธกิจคือการให้บริการอย่างเอื้ออาทร และได้มาตรฐานระดับโลก ผู้นำองค์กรมีวิสัยทัศน์ ดำเนินการบริหารแบบผสมผสาน มีความมุ่งมั่นสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพ และนวัตกรรมทุกด้านอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งมีการบูรณาการคุณภาพทุกมาตรฐานให้เป็นเรื่องเดียวกัน ได้แก่ Joint Commission International เป็นการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลระดับสากลในภาพรวมขององค์กร, Hospital Accreditation ซึ่งเป็นการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลไทย เป็นโครงการตรวจสอบโรงพยาบาลจากองค์กรภายนอกโดยความสมัครใจ เพื่อดูว่าโรงพยาบาลนั้น ๆ ยังคงปฏิบัติตาม และรักษาคุณภาพการบริการและการรักษาอยู่หรือไม่ เป็นการตรวจสอบตาม มาตรฐานโรงพยาบาลของประเทศไทยซึ่งมีพื้นฐานมาจากมาตรฐานของประเทศ สหรัฐอเมริกาและแคนาดา และ Thailand Quality Award ซึ่งเป็นรางวัลที่ให้กับองค์กรที่มีการบริหารเป็นเลิศตามแนวทางของ Malcom Baldrige National Quality Award-MBNQA ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งจากการที่มีการให้บริการผู้ป่วยหลายชาติ หลายภาษา พยาบาลวิชาชีพต้องมีการปรับตัว เพื่อเข้าใจในบริบท และวัฒนธรรมของแต่ละชาติ และภาษา ทำให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งโดยปกติงานที่พยาบาลต้องรับผิดชอบนั้น เป็นงานที่ค่อนข้างหนักต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดได้มากมาย ตั้งแต่การดูแล ให้การพยาบาลทางการแพทย์ รวมถึงการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้ได้ตามมาตรฐานที่ได้รับการรับรองต่าง ๆ ซึ่งจะมีการตรวจประเมินคุณภาพเป็นระยะ ๆ เหล่านี้ทำให้เพิ่มภาระงานของพยาบาลวิชาชีพมากขึ้นจากงานประจำที่ต้องรับผิดชอบ

การขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพภายในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลเกิดจากมีการลาออกและย้ายแผนกของพยาบาล จะเห็นได้จากการที่โรงพยาบาลมีการเพิ่มนโยบายในการรับพยาบาลวิชาชีพโดยเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานทุกระดับให้แนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักมาสมัคร

Copyright by Mahidol University

งานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพโดยให้ค่าตอบแทนผู้แนะนำเป็นเงินจำนวนค่อนข้างสูง อีกทั้งการที่ต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการพัฒนาคุณภาพงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง จากปัญหาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นจะส่งผลให้การย้าย และลาออกจากงานลดลง บุคลากรมีขวัญ และความพร้อมรวมถึงมีความกระตือรือร้นในการดูแลผู้ป่วย (เพ็ญจันทร์ แสนประสาน, 2542) อีกทั้งการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในอดีตที่ผ่านมาในโรงพยาบาลเอกชนโดยตรงยังมีน้อยและการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยใช้แนวคิดทางการพยาบาลโดยตรงยังไม่ถูกนำมาใช้อย่างแพร่หลาย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะวัดระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ และหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ทั้งนี้ผู้วิจัยคาดว่าผลที่ได้รับจากการศึกษานี้จะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพในการให้บริการ และนำมาซึ่งผลประโยชน์ของผู้รับบริการ และองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อ

1. ประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ
2. อธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงานที่ปฏิบัติ ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ และรายได้
3. ประเมินระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ
4. อธิบายคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับของงาน
5. ประเมินบรรยากาศในองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารองค์การ การให้รางวัลและการลงโทษ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ภาพลักษณ์องค์การ
6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ

Copyright by Mahidol University

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. พยาบาลวิชาชีพที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี
3. พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะงานที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี
4. พยาบาลวิชาชีพที่มีบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล
   - เพศ
   - อายุ
   - สถานภาพสมรส
   - ระดับการศึกษา
   - ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
   - สายงานที่ปฏิบัติ
   - รายได้
2. ความผูกพันต่อองค์การ
   - ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ
   - ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ
   - ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้
3. คุณลักษณะงาน
   - ความหลากหลายของทักษะ
   - เอกลักษณ์ของงาน
   - ความสำคัญของงาน
   - ความเป็นอิสระของงาน
   - ผลป้อนกลับของงาน
4. บรรยากาศองค์การ
   - ด้านโครงสร้างขององค์การ

Copyright by Mahidol University

- ด้านนโยบายและการปฏิบัติของผู้นำ
- ด้านสิ่งแวดล้อม
- ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การตอบสนองความต้องการที่เพียงพอทั้งทางกายและใจของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลที่มีต่อการทำงานภายในโรงพยาบาลซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ทางด้านโครงสร้างและหน้าที่องค์การ การรับรู้ของบุคลากร ขอบเขตและงาน และด้านทรัพยากรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล รายละเอียดความซับซ้อนของบทบาท เส้นทางอาชีพ การติดต่อสื่อสารเพื่อความร่วมมือ สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะอธิบายตามมิติดังนี้

1. โครงสร้างและหน้าที่ขององค์การหมายถึง โครงสร้างองค์การที่มีลักษณะแบนราบ สายงานที่สั้นลงและสมาชิกในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล การทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ การแก้ปัญหาด้านการศึกษา และทำงานโดยมีการกำกับดูแลน้อยลง

2. การรับรู้ของแต่ละบุคคล หมายถึงการทราบถึงคุณค่าและรับรู้ถึงความปรารถนาของสมาชิกในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ในแต่ละสถานการณ์ในที่ทำงานจะช่วยสร้างและดำรงไว้ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่หมายถึง การมีผู้ร่วมทีมเป็นผู้ที่ยังไม่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาล หรือผู้ร่วมงานในระดับอื่นทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานและความรับผิดชอบมากขึ้นจากการต้องควบคุมดูแล และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมทีมนั้น

4. เส้นทางอาชีพหมายถึงสมาชิกที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ต้องการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับทักษะใหม่ และความคาดหวังขององค์การรูปแบบใหม่ เพื่อที่จะสามารถประเมินทักษะ ความรู้และสมรรถนะของตนให้เข้ากับความ

Copyright by Mahidol University

ต้องการของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร

5. การให้ความร่วมมือจากหลายฝ่ายด้านการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารที่ไม่เป็นเพียงการให้ข้อมูลแต่จะต้องเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกันโดยผู้บริหารต้องมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกับพยาบาลและทีมสหสาขา เพื่อเพิ่มความเข้าใจในด้านบทบาทและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนพนักงานให้สามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆในการทำงาน ได้คล่องตัวยิ่งขึ้นในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมถึงได้มีส่วนร่วมในการเลือกสิ่งแวดล้อมการทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อย่างเหมาะสม

7. ลักษณะของงาน หมายถึง รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิมคือมีเป้าหมายที่จะใช้สมรรถนะ และทักษะของพยาบาลวิชาชีพเพื่อเน้นด้านการ ประเมินอาการ วินิจฉัย และประเมินผลของผลลัพธ์ในกระบวนการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ซึ่งเน้นไปที่ผู้ป่วยเป็นหลัก

8. ทรัพยากรหมายถึง การใช้ และจัดการทรัพยากรของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลอย่างคุ้มค่า และให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่ค่าใช้จ่ายน้อยลง

ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึง การยอมรับเป้าหมาย และค่านิยม มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการดำรงความเป็นสมาชิก เสียสละ รวมถึงมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

คุณลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลที่มีต่องานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ในด้าน ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับของงาน รายละเอียดอธิบายตามมิติของงานดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ หมายถึง คุณลักษณะงานที่ทำได้ใช้ทักษะและความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ เป็นงานที่ไม่น่าเบื่อ และมีโอกาสได้ทำงานที่มีความแตกต่างกัน

2. เอกลักษณ์ของงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่ได้คิดสร้างสรรค์ในงานด้วยตนเอง ได้ปฏิบัติงานที่ตนเองได้คิดค้นขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ จนเห็นผลงานอย่างเด่นชัด

Copyright by Mahidol University

3. ความสำคัญของงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่ปฏิบัติมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

4. ความเป็นอิสระของงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่มีโอกาสได้ทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถตัดสินใจในการดำเนินงานและกำหนดเวลาปฏิบัติงานด้วยตนเอง และได้คิดได้ทำในสิ่งที่ต้องการในงานของตนเองอย่างเต็มที่

5. ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่ได้รับทราบว่าตัวเองทำงานได้ดีเพียงใด ผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างไร และรับทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร และมีผลต่อการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โดยทฤษฎีของ Steers ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์การ หมายถึง ลักษณะรูปแบบขององค์การ บทบาทหน้าที่ การควบคุมและอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล โครงสร้างองค์การที่ซับซ้อน มีส่วนทำให้บรรยากาศองค์การไม่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

2. ด้านนโยบายและการปฏิบัติของผู้นำ หมายถึง ลักษณะนโยบายของผู้บริหาร หน่วยงานและการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ตนเองรับผิดชอบ ในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

3. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น สภาพเศรษฐกิจ ที่ดีหรือไม่ดี อาจเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงบีบองค์การ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน

4. ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ หมายถึง ลักษณะการนำเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อบรรยากาศในองค์การให้เกิดการตื่นตัวมีผลต่อการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

พยาบาล หมายถึงผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างน้อย 6 เดือน ในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลตามสายงาน ดังนี้

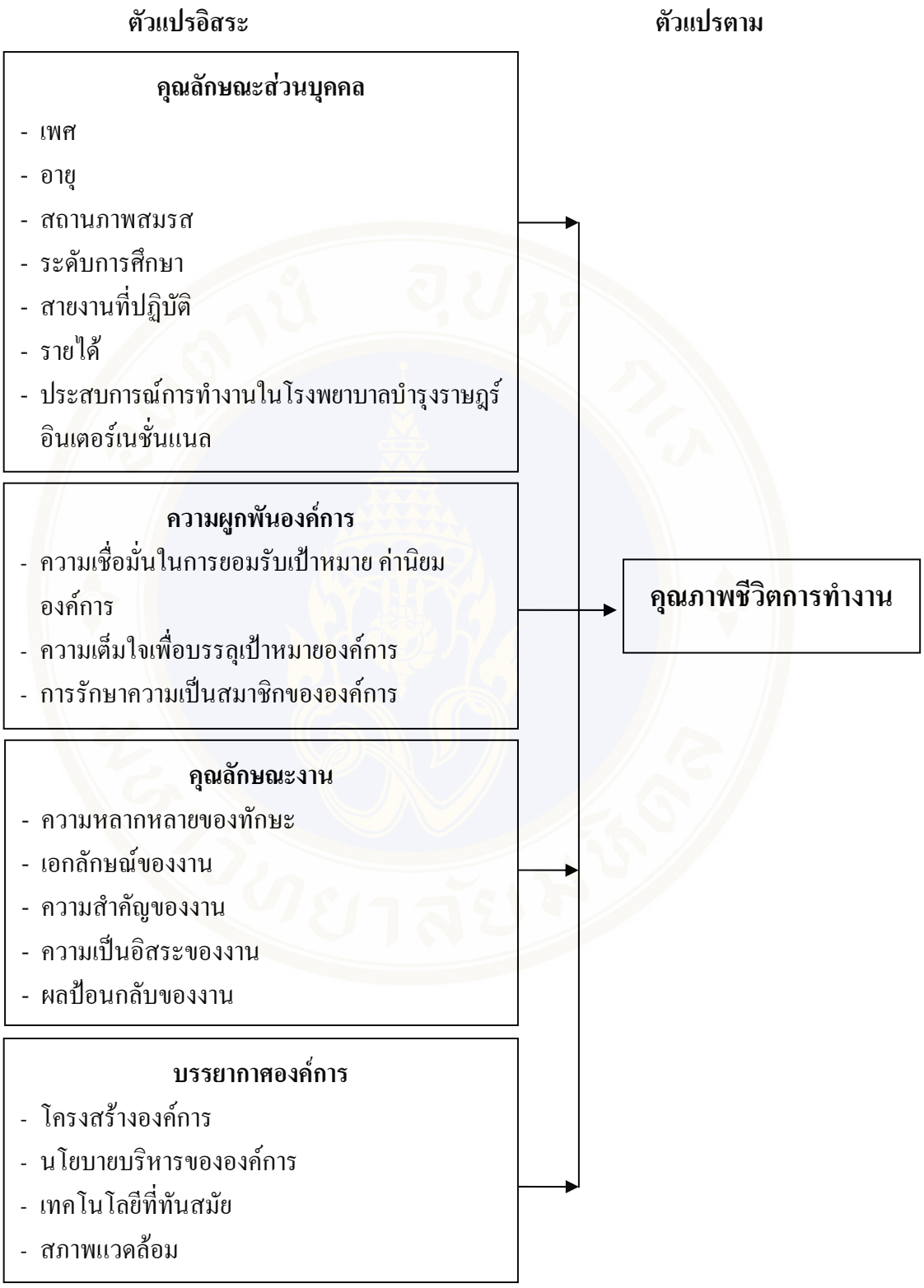
Copyright by Mahidol University

1. สายงานผู้ป่วยนอก คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลที่ดูแลผู้ป่วยที่มารับบริการทางด้านการรักษาพยาบาลโดยไม่นอนพักรักษาตัวในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

2. สายงานผู้ป่วยใน คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลที่ดูแลผู้ป่วยที่มารับบริการทางด้านการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

3. สายงานสนับสนุน คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลที่ไม่ได้ดูแลผู้ป่วยโดยตรง แต่เป็นหน่วยงานด้านการประสานงานต่าง ๆ ได้แก่ แผนกควบคุมโรคติดเชื้อ แผนกบริหารงานคุณภาพ แผนกศูนย์วิจัยทางการแพทย์ แผนกรับผู้ป่วยใน เป็นต้น

Copyright by Mahidol University



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

Copyright by Mahidol University

บทที่ 2
ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การพัฒนาองค์การที่สำคัญนั้นทรัพยากรมนุษย์มีส่วนสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการสำคัญ เนื่องจากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานย่อมทำให้บุคลากรเกิดความเอาใจใส่ รับผิดชอบต่องานอันส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างสูงสุด จากการศึกษาได้มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

สมยศ นาวีการ (2533) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์การที่กระตุ้นคนให้การเรียนรู้และพัฒนา ให้คนสามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้ และให้คนทำงานที่น่าสนใจและมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

วอลตัน (Walton, 1973) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นสิ่งที่ตอบสนองถึงความต้องการที่เพียงพอทั้งทางกายและใจทางด้าน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี โอกาส

Copyright by Mahidol University

ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้ามั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การมีธรรมนูญในองค์การ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคม

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

องค์กรจัดตั้งเพื่อปรับปรุงสภาพชีวิตแห่งยุโรป (EWON, 2002) ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายมิติ ทำให้เกิดปัจจัยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้องว่าจำเป็นต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบที่จะเกิดเป็นแนวคิดและเป็นเกณฑ์ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในงาน การจูงใจ ผลผลิตของงาน สุขภาพ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดี ความมั่นคงในงาน การพัฒนาขีดความสามารถและสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน

น็อกซ์ และเออร์วิง (Knox and Irving, 1997) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ประกอบไปด้วยตัวแปรต่าง ๆ ในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงานในช่วงเวลาที่มีการปรับเปลี่ยน ก่อตั้งระบบการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์นั้นทำให้การปฏิบัติเปลี่ยนแปลงไปซึ่งหมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างดี

แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) กล่าวว่าจุดเด่นในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมการทำงานและความต้องการส่วนบุคคล พบว่าสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นสามารถจะเติมเต็มความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานมีผลกระทบทางบวกซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเลิศ

เบนเนต และทิบบิตตส์ (Bennett and Tibbitts, 1989) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน (เช่น ลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (เช่น มีระบบการสื่อสารที่ดี บรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบายในการทำงาน สังคมการทำงานที่ดี มี ผู้นำที่ดี เป็นต้น) และปัจจัยส่วนบุคคล (เช่น พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ได้รับการยอมรับและรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ ได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรม ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ได้รับ การประเมินผลปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น)

Copyright by Mahidol University

รัตทิแนม และอิสเมล (Rathinam and Ismail, 2008) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานจากมุมมองของวิชาชีพด้านข้อมูลสารสนเทศมี 5 ด้าน ดังนี้

1. สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดี (Health and Well-being)
2. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)
4. การพัฒนาขีดความสามารถ (Competence Development)
5. สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตนอกเหนือจากการทำงาน (Balance between works with non-work life)

เลา และเมย์ (Lau and May, 1998) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกลยุทธ์การจัดการสถานที่ทำงาน การปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่จะส่งเสริมและธำรงไว้ซึ่งความพึงพอใจของพนักงาน โดยมีจุดประสงค์เพื่อให้มีสภาพการทำงานที่ดี (ในมุมมองของพนักงาน) และเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (ในมุมมอง ของผู้บริหาร)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมยศ นาวีการ (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย ความมั่นคง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน งานที่น่าสนใจและท้าทาย การมอบหมายงานหลายด้าน การควบคุมงาน สถานที่ทำงานและตนเอง ความท้าทาย ความรับผิดชอบ โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น อำนาจหน้าที่ การยกย่อง และงานที่ท้าทาย

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2535) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการดังนี้ คือ ความมั่นคง ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน ปลอดภัยจากระบบความเข้มงวดในการควบคุม งานที่มีความหมายและน่าสนใจ กิจกรรมและงานหลากหลาย งานมีลักษณะท้าทาย มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเองโอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า ผลสะท้อนกลับและความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ อำนาจหน้าที่ในงาน ได้รับการยอมรับจากการทำงาน ได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีอนาคตที่ดี สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์เรื่องงานกับสภาพแวดล้อมภายนอก และมีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบ และความคาดหวัง

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน(2542) กล่าวว่าบุคลากรในองค์กรควรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

Copyright by Mahidol University

1. ความมั่นคงและปลอดภัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารในทีมสุขภาพ ต้องได้รับความมั่นคงในงาน และความปลอดภัยจากการทำงาน ทั้งการติดเชื้อในโรงพยาบาล การประกันสุขภาพ การประกันคุณภาพการทำงานมีมาตรฐาน นโยบายที่คุ้มครองผู้ปฏิบัติงานจากปัญหา กฎหมายและจริยธรรมที่ชัดเจนเหมาะสม

2. ขวัญและกำลังใจ มีการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองในการทำงาน มีสวัสดิการต่าง ๆ ที่พอเพียง

3. การทำงานที่มีผลิตภาพ มีการเพิ่มศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากรให้มีความพร้อมต่อการทำงาน และมีผลิตผลเพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าของตนเอง มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง มีระบบการส่งเสริมศักยภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์แก่บุคลากร

วอลตัน (Walton, 1974) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลว่าประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

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

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

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

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว ผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

Copyright by Mahidol University

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

6. การมีธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การยึดธรรมนูญเป็นหลักในการทำงานโดยการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

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

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมและให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ๆ

น็อกซ์ และเออร์วิง (Knox and Irving, 1997) พบว่าแนวคิดที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระยะการเปลี่ยนแปลงมีดังนี้

1. โครงสร้างและหน้าที่ขององค์การ (Organizational structure and function) หมายถึง โครงสร้างองค์การที่มีลักษณะแบนราบ สายงานที่สั้นลงและสมาชิกในองค์การมีการทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ (accountability) ความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (critical thinking) การแก้ปัญหาด้านการศึกษา (collegial problem solving) และทำงานโดยมีการกำกับดูแลน้อยลง (work with less supervision)

2. การรับรู้ของแต่ละบุคคล (Individual staff perception) หมายถึง การทราบถึงคุณค่าและรับรู้ถึงความปรารถนาของสมาชิกในองค์การในแต่ละสถานการณ์ในที่ทำงานจะช่วยสร้างและดำรงไว้ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่ (Scope and complexity of role) หมายถึง การมีผู้ร่วมทีมเป็นผู้ที่ยังไม่มีใบประกอบโรคศิลป์ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานและความรับผิดชอบมากขึ้นจากการต้องควบคุมดูแล และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมทีมนั้น

Copyright by Mahidol University

4. เส้นทางอาชีพ (Career path) หมายถึง สมาชิกในองค์การต้องการรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับทักษะใหม่ และความคาดหวังขององค์การรูปแบบใหม่ เพื่อที่จะสามารถประเมินทักษะ ความรู้และสมรรถนะของตนให้เข้ากับความต้องการขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร

5. การให้ความร่วมมือจากหลายฝ่ายด้านการสื่อสาร (Collaborative communication) หมายถึง การสื่อสารที่ไม่เป็นเพียงการให้ข้อมูลแต่จะต้องเป็นการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน โดยผู้บริหารต้องมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกับพยาบาลและทีมสหสาขา เพื่อเพิ่มความเข้าใจในด้านบทบาทและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Work environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนพนักงานให้สามารถใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการทำงาน ได้คล่องตัวยิ่งขึ้นในช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลง รวมถึงได้มีส่วนร่วมในการเลือกสิ่งแวดล้อมการทำงานใหม่อย่างเหมาะสม

7. ลักษณะของงาน (Nature of the work) หมายถึง รูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปจากเดิมคือมีเป้าหมายที่จะใช้สมรรถนะ และทักษะของพยาบาลวิชาชีพเพื่อเน้นด้านการประเมินอาการ วินิจฉัย และประเมินผลของผลลัพธ์ในกระบวนการดูแลผู้ป่วยซึ่งเน้นไปที่ผู้ป่วยเป็นหลัก

8. ทรัพยากร (Resource) หมายถึงการใช้และจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในขณะที่ค่าใช้จ่ายน้อยลง

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น พอสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อการทำงานซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ น็อกซ์ และเออร์วิง เนื่องจากมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างสมบูรณ์ในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์เป็นเอกชนขนาดใหญ่ที่มีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเพื่อพัฒนาคุณภาพบริการและเป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลายด้านวิชาชีพพยาบาล

Copyright by Mahidol University

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ

2.1 ความผูกพันต่อองค์การ

ความหมายของความผูกพันต่อองค์การ

บุชานัน (Buchanan, 1974) ให้ความหมายของความผูกพันในองค์การ ไว้ว่า เป็นความเกี่ยวพันยึดติดกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ และปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

พอร์เตอร์ สเตียร์ส มาวเดย์ และเบาเลียน (Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1974) ได้ให้ความหมายของความผูกพันองค์การว่า เป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงาน และองค์การ

สเตียร์ส (Steers, 1978) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่า เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้แตกต่างจากความผูกพันองค์การโดยปกติทั่วไป ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์การอย่างแท้จริง

ภรณี กีร์ติบุตร (2529) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์การสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์การซึ่งแสดงออกโดยการไปปรากฏตัวทำงานตามเวลาที่กำหนด และความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึกวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

บุญใจ ศรีสถิตนรากูร (2550) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์การว่าหมายถึง สภาวะด้านจิตใจ หรือเจตคติของบุคคลที่มีต่อองค์การซึ่งบุคคลได้เข้าไปร่วมกิจกรรม หรือได้เข้าไปปฏิบัติงาน โดยยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและระเบียบปฏิบัติ ทำให้บุคคลรู้สึกมีความสัมพันธ์ที่ดีกับองค์การ รู้สึกผูกพันต่อองค์การ ต้องการคงอยู่ในองค์การ และต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ รวมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การ

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment) มีความสำคัญต่อองค์การเป็นอย่างมากเพราะการบริหารองค์การให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลในองค์การ เมื่อเป็นเช่นนี้ถ้าบุคคลในองค์การมีความผูกพันต่อองค์การสูงก็จะทุ่มเทแรงกาย แรงใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ (ธัญญา รุ่งโรจน์, 2547)

Copyright by Mahidol University

ด้านปัญหาการลาออกจากวิชาชีพพยาบาล ปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาล และความสูญเสียที่จะเกิดขึ้นกับองค์การจากการลาออกจากงานของบุคลากรในองค์การ มีผลกระทบทางลบต่อองค์การ กล่าวคือค่าใช้จ่ายที่ได้ใช้ในการอบรมเพื่อการปฏิบัติงานของผู้ที่ลาออกในขณะที่ปฏิบัติงานและ องค์การต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายในการคัดเลือก ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้ปฏิบัติงานใหม่ เพื่อทดแทนผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกอีกทั้งยังทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่ยังคงอยู่รู้สึกเสียขวัญและกำลังใจ (บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร, 2550) เมื่อมีผู้ร่วมงานลาออก เนื่องจากความรับผิดชอบมากขึ้นขณะที่ยังไม่สามารถหาบุคลากรใหม่มาทดแทนได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ

จากการศึกษาเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การ ได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวว่าการที่พนักงานหรือบุคลากรในองค์การจะมีความผูกพันต่อองค์การได้นั้น บุคลากรจะต้องมีความพึงพอใจในงานก่อน แล้วจึงจะส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์การในเวลาต่อมา

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs)

มาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นนักจิตวิทยา ที่ได้วางหลักการเบื้องต้นไว้ว่าผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจ หรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายในและทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ข้อ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะไม่มีที่สิ้นสุด
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป
3. ความต้องการของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นมาแทนที่

ทฤษฎีนี้ได้กล่าวถึงการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่เป็นไปตามขั้นตอนดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) มนุษย์จะมีความต้องการสิ่งแรกคือปัจจัย 4 และสิ่งพื้นฐานในการดำรงชีพเพื่อความอยู่รอดของชีวิต หากความต้องการข้อแรกนี้ไม่ได้รับการตอบสนองจะไม่มีความต้องการขั้นต่อไป

Copyright by Mahidol University

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) คือ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนอง Physiological needs แล้วย่อมต้องการความปลอดภัยมั่นคง ขจัดความกลัวในการสูญเสียสิ่งที่มีอยู่

3. ความต้องการทางสังคม (Affiliation or acceptance needs) หรือเรียกอีกอย่างว่า social needs เป็นความต้องการมีสังคม ได้รับการยอมรับจากกลุ่ม แสวงหาความรักความสัมพันธ์กับคนรอบข้างเพื่อการดำรงชีพอย่างมีความสุข โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมนุษย์เป็นสัตว์สังคม

4. ความต้องการการยกย่อง นับถือ (Esteem needs) คือ ความต้องการได้รับการยกย่อง การนับถือจากผู้อื่นเพื่อความพึงพอใจของตน ด้านเกียรติยศ ชื่อเสียง ตำแหน่งอำนาจ การยกย่องสรรเสริญ

5. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของชีวิต ความต้องการในขั้นนี้จะแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล เป็นการใช้ความสามารถทั้งหมดที่มีเพื่อบรรลุเป้าหมาย

Maslow’s hierarchy of needs หรือลำดับขั้นความต้องการของ Maslow นี้ เป็นการทำความเข้าใจบุคคลและทราบถึงวิธีการตอบสนองความต้องการ ทฤษฎีนี้สามารถนำไปใช้ในเรื่องการจูงใจคนให้ทำงานในองค์การโดยตอบสนองความต้องการของพนักงานตามลำดับขั้น และเลือกใช้การจูงใจที่เหมาะสม

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจของ เดวิด แมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961) กล่าวถึงความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลแบ่งออกเป็น 3 แบบ คือ ความต้องการด้านอำนาจ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการความสำเร็จ ซึ่ง McClelland นำความสัมพันธ์ของความต้องการทั้ง 3 แบบนี้มาทำการวิจัยโดยสรุปดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for achievement) ความสำเร็จคือการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จสูงจะกลัวความล้มเหลว โดยจะตั้งเป้าหมายที่เป็นไปได้ สามารถทำได้จริง มีการวิเคราะห์และประเมินปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน กำหนดความรับผิดชอบในการทำงาน ไม่อยู่เฉย ทำงานนาน ๆ ได้เพื่อพยายามที่จะเอาชนะความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) เป็นความต้องการในลักษณะที่ต้องการสังคมและให้ความสำคัญกับความรู้สึก คนที่มีความต้องการความ

Copyright by Mahidol University

ผูกพันจากคนรอบข้าง จะรักษาความสัมพันธ์ในสังคม ให้ความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนมกับผู้อื่น ชอบปลอบโยนและช่วยเหลือผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (Need for power) บุคคลและความต้องการอำนาจมีส่วนเกี่ยวข้องอย่างมากเพราะคนแสวงหาความเป็นผู้นำ ผู้ที่แสวงหาอำนาจจะเป็นนักพูด มีความแข็งแกร่ง พูดตรงไปตรงมา ฉลาด มีความพยายามและความสนใจมากในสิ่งที่ต้องการ

จากการศึกษาของ MaClelland พบว่าบริษัทที่เพิ่งเริ่มต้นพัฒนาจะมีความต้องการอำนาจและความสำเร็จสูงแต่มีความต้องการความผูกพันต่ำ ในองค์การขนาดเล็กจะมีการจูงใจในการประสบความสำเร็จสูง ในขณะที่ในองค์การขนาดใหญ่ผู้บริหารมักจะมีความต้องการในอำนาจและความผูกพันสูง สิ่งที่สำคัญคือผู้บริหารควรจะมีแรงจูงใจในการประสบความสำเร็จและความต้องการความผูกพันจึงจะมีแรงผลักดันให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถประสานงานร่วมกับคนในองค์การได้

พอร์เตอร์ สเตียร์ส มาวเดย์ และเบาเลียน (Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1974) กล่าวว่าความยึดมั่นผูกพันองค์การที่มีความชัดเจนประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการคือ

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การ

2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ

3. ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้

นอกจากนี้ยังพบว่าความยึดมั่นผูกพันองค์การเป็นสิ่งที่มีมากกว่าความจงรักภักดี (Loyalty)

สเตียร์ส (Steers, 1978) ความผูกพันองค์การเป็นความสัมพันธ์และความเป็นหนึ่งเดียวกันของสมาชิกในการร่วมกิจกรรมขององค์การ และมีการแสดงออกถึงการมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์การ การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การ และมีความปรารถนาที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพในองค์การและยังได้ให้ความเห็นว่า ความผูกพันในองค์การเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเนื่องจาก

Copyright by Mahidol University

1. สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน

2. ความผูกพันในองค์การยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์การที่ตนทำงานอยู่

3. ความผูกพันต่อองค์การยังเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย

เมเยอร์ และอัลเลน (Mayer and Allen, 1991) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ด้าน

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ต้องการคงอยู่ในองค์การและต้องการทำงานในองค์การ มีความเต็มใจที่จะร่วมงานและร่วมกิจกรรมต่าง ๆที่ทำให้องค์การบรรลุผลตามเป้าหมาย เนื่องจากบุคคลมีความชื่นชอบค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์การ รวมทั้งมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ พึงพอใจในนโยบายการบริหารขององค์การ มีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และได้รับการตอบสนองความต้องการจากองค์การ

2. ความผูกพันด้านการคงอยู่ (Continuance commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ต้องการคงอยู่ในองค์การและต้องการทำงานในองค์การ เนื่องจากมีความพึงพอใจผลประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับจากองค์การ การลาออกจากการทำงานในองค์การ จะมีผลกระทบหรือเกิดผลเสียต่อตนเองคือ ทำให้ตนเองเสียผลประโยชน์ ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ และสวัสดิการ

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่ต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ต้องการคงอยู่ในองค์การ เนื่องจากพันธะสัญญาหรือข้อผูกพันที่ได้สัญญากับองค์การ จึงต้องรับผิดชอบต่อสัญญาที่ให้ไว้กับองค์การ และมีจิตสำนึกที่ต้องภักดีกับองค์การ เช่นได้รับการสนับสนุนลาศึกษาต่อ การฝึกอบรบทักษะเฉพาะ และการศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น

บุชานัน (Buchanan, 1974) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของความผูกพันต่อองค์การประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ (Identification) โดยการเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และยอมรับในค่านิยม และวัตถุประสงค์ โดยถือว่าเป็นของตน

Copyright by Mahidol University

2. การเข้ามามีส่วนร่วมในองค์การ (Involvement) โดยเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) เป็นความรู้สึกผูกพันกับองค์การ

ภรณี มหานนท์ (2529) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกผูกพันนำไปสู่ผลที่สัมพันธ์กับความมีประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. พนักงานที่รู้สึกผูกพันอย่างแท้จริงต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์การมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การอยู่ในระดับสูง

2. พนักงานที่รู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป เพื่อทำงานขององค์การให้บรรลุเป้าหมายซึ่งตนเองเลื่อมใสศรัทธา

3. โดยเหตุที่บุคคลมีความผูกพันต่อองค์การและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์การบุคคลซึ่งมีความรู้สึกผูกพันดังกล่าวมักมีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่างานคือหนทางซึ่งตนจะสามารถทำประโยชน์กับองค์การให้บรรจุถึงเป้าหมายได้สำเร็จ

4. ความรู้สึกผูกพัน เราอาจคาดหวังได้ว่าบุคคลที่ความรู้สึกผูกพันสูงจะเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงานให้กับองค์การ ซึ่งในหลายกรณี ที่ความพยายามดังกล่าวมีผลทำให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเหนือผู้อื่น

จากความหมายและแนวคิดทฤษฎีด้านความผูกพันต่อองค์การข้างต้น สรุปความหมายได้ว่าคือการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมองค์การอย่างจริงจัง ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การจึงมีความเต็มใจที่จะพยายามทำสิ่งต่าง ๆให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อองค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกองค์การต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของพอร์เตอร์ สเตียร์ส มาวเดย์ และเบาเลียน (Porter, Steers, Mowday and Boulian, 1974) มาเป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งนี้เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่า นิยามความหมายนี้ชัดเจนและสื่อให้เข้าใจได้ง่าย

Copyright by Mahidol University

2.2 คุณลักษณะงาน

แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) กล่าวถึง ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ลักษณะงานภายในองค์การ ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลของงาน ประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

การปรับปรุงส่วนประกอบของงานต่าง ๆ และเป็นวิธีการเพิ่มคุณค่าของงานที่นิยมใช้กันมากคือ รูปแบบการจัดคุณลักษณะของงาน (Job characteristic model) ของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham) โดยอาศัยแนวคิดของเฮอร์สเบิร์ก (Herzberg, et al., 1959) เป็นพื้นฐาน กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่สำคัญ 5 ประการ (Core Job characteristic) สภาวะทางจิตวิทยา 3 ประการ (Critical psychological states) และผลลัพธ์ที่เกิดกับบุคคลและงาน (Personal and work outcomes) โดยได้เสนอแนวคิดสภาวะจิตวิทยาที่สำคัญและจำเป็นในการที่จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจที่จะทำงานอยู่ 3 สภาวะ ได้แก่

1. ประสบการณ์ที่ทำให้รู้สึกว่างานมีความหมาย เป็นสิ่งที่มีค่าและความสำคัญ (Experienced meaningfulness of the work)
2. ประสบการณ์ความรู้สึกรับผิดชอบต่องาน เป็นความรู้สึกที่แสดงถึงการเป็นเจ้าของผลงานโดยมีการรับรู้ว่าตนมีส่วนรับผิดชอบในการก่อให้เกิดผลลัพธ์ ของงาน (Experienced responsibility)
3. ความสามารถรับรู้ถึงผลของการกระทำ เป็นการที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจในประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงานของเขา ซึ่งมีผลป้อนกลับโดยตรงจากบุคคลที่รับผลงานของเขา (Knowledge of results)

เมื่อใดที่สภาวะทางจิตวิทยา (Psychological states) ทั้ง 3 นี้เกิดขึ้นกับบุคคลจะก่อให้เกิดผล ดังนี้

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

Copyright by Mahidol University

การที่ภาวะทางจิตใจ (Psychological states) ทั้งสามจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะของงาน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความหลากหลายทักษะ (Skill variety) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้ทำกิจกรรมที่แตกต่างกัน และจำเป็นต้องใช้ทักษะความชำนาญงานและความสามารถหลาย ๆ อย่างในอันที่จะปฏิบัติงานให้เป็นผล

2. เอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้คิดสร้างสรรค์ในงานด้วยตนเอง ได้ปฏิบัติงานที่ตนเองได้คิดค้นขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ จนเห็นผลงานอย่างเด่นชัด

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งผลของงานที่ปฏิบัติมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

4. ความเป็นอิสระของงาน (Autonomy) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งเปิดโอกาสได้ทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระ สามารถตัดสินใจในการดำเนินงานและกำหนดเวลาปฏิบัติงานด้วยตนเอง และได้คิดได้ทำในสิ่งที่ต้องการในงานของตนเองอย่างเต็มที่

5. ผลป้อนกลับจากงาน (Feedback from job itself) หมายถึง คุณลักษณะงานซึ่งได้รับทราบว่าตัวเองทำงานได้ดีเพียงใด ผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นอย่างไร และรับทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนเองบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่

อิทธิพลจากคุณลักษณะงาน จะส่งผลไปยังภาวะทางจิตใจทั้งสาม และภาวะทางจิตใจนี้จะส่งผลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน แฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) ได้นำแนวคิดเรื่องคุณลักษณะงานไปสร้างแบบสำรวจเพื่อการวินิจฉัยงาน แบบสำรวจจะใช้วัดระดับความมากน้อยของคุณลักษณะงานในแต่ละองค์ประกอบ

สรุปได้ว่าคุณลักษณะงานหมายถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่องานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ว่าเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ใช้ทักษะประสบการณ์ ความชำนาญหลากหลายด้าน มีความท้าทายความสามารถและมีความหมาย ใช้ความรู้ทางการพยาบาลตรงกับความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัตินั้น ๆ เพื่อให้งานบรรลุและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการศึกษานี้ใช้แนวคิดของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980)

Copyright by Mahidol University

2.3 บรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์การ

อรุณ รักธรรม (2537) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การหมายถึงค่านิยม ทัศนคติ และขนบประเพณีซึ่งมีผลกระทบต่อวิถีทางที่คนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968) ให้ความหมายว่าเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคล เกี่ยวกับองค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมตามความคาดหวังและการจูงใจของแต่ละบุคคล

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การ เพื่อให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ จึงได้มีนักวิชาการบางท่านแบ่งแบบของบรรยากาศองค์การไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ฟาริดา อิบราฮิม (2535) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การ เป็นบรรยากาศที่จะเสริมสร้างให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน ต้องมีบรรยากาศของประชาธิปไตย คือมีความรัก ความเมตตาเป็นพื้นฐาน มีความจริงใจ ซื่อสัตย์ต่อกันและกัน และยุติธรรมมีเจตนาดี ให้อภัย ใจกว้าง ปฏิบัติโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีบรรยากาศของความช่วยเหลือตามความเหมาะสม ทำให้เกิดความพึงพอใจและอยากทำงานพยาบาลดูแลผู้ป่วย

สเตียร์ส (Steers, 1978) ได้จำแนกองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์การ หมายถึง รูปแบบขององค์การ บทบาทหน้าที่ การควบคุมและอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ภายในองค์การ โครงสร้างองค์การที่ซับซ้อน มีส่วนทำให้บรรยากาศองค์การไม่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน
2. ด้านนโยบายและการปฏิบัติของผู้นำ หมายถึง นโยบายขององค์การ หน่วยงานและการเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายมีผลต่อการปฏิบัติงาน
3. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ขององค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น สภาพเศรษฐกิจ ที่ดีหรือไม่ดี อาจเป็นแรงกระตุ้นหรือแรงบีบองค์การ ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงาน

Copyright by Mahidol University

4. ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ หมายถึง การนำเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเทคโนโลยีต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อบรรยากาศในองค์การให้เกิดการตื่นตัวมีผลต่อการปฏิบัติงาน

ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968) เสนอรูปแบบของบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบ

1. บรรยากาศการใช้อำนาจ (Authoritarian climate) มีลักษณะดังนี้

1.1 อำนาจการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหาร

1.2 ผู้ปฏิบัติงานต้องทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

บรรยากาศแบบนี้ทำให้ผลผลิตลดลง ขวัญและความพึงพอใจในงานต่ำ ขาดความคิดสร้างสรรค์ และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อกลุ่มคนในองค์การ

2. บรรยากาศแบบสนิทสนม (Affiliative climate) ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมกัน บรรยากาศแบบนี้จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานสูง มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน แต่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

3. บรรยากาศแบบมุ่งผลงาน (Achievement oriented climate) เน้นเป้าหมายขององค์การเป็นสิ่งสำคัญ บรรยากาศแบบนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผลผลิต ความพึงพอใจในงาน และระดับความต้องการทำให้งานสำเร็จจะสูง ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

4. บรรยากาศที่คำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Employee-centered climate) ลักษณะสำคัญ คือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ และมีการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย บรรยากาศแบบนี้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์การ

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980) ได้จัดบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบ คือ

1. บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ มีโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัดและใช้อำนาจในการตัดสินใจในองค์การ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะคนในองค์การจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและแข่งขันกับผู้ร่วมงาน ในส่วนของความสัมพันธ์ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในงาน

Copyright by Mahidol University

2. บรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาท จะเน้นกฎระเบียบขององค์การ การแข่งขันจะอยู่ในกฎระเบียบ องค์การลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

3. บรรยากาศเน้นการทำงาน จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญ การใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ กฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมีถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4. บรรยากาศเน้นความสำคัญของคน องค์การแบบนี้เป็นการตอบสนองตอบต่อความต้องการของบุคคล คำนึงถึงความพอใจ และองค์การคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกเอง

จากความหมายเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ได้กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของสเตียร์ซึ่งครอบคลุมในทุกด้าน และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ในอดีตได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลภาครัฐ ได้แก่ ธงทิพย์ วัฒนชัย (2548) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตรพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับอารีรัตน์ ชวาลา (2551) ที่คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงค่อนไปทางปานกลาง โดยศึกษาในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ส่วน อรวรรณ นาคมนต์ (2546) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดหนองคายโดยวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกันกับ รินดา กาฬเนตร (2552) ที่วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ในส่วนของโรงพยาบาลเอกชน ปานจันทร์ บังเกิดผล (2550) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับ พัชรี ศรีศิริสิทธิกุล (2546) ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และการ

Copyright by Mahidol University

ปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

การศึกษาวิจัยอื่นที่วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในบุคลากรทางการแพทย์ต่างสาขานอกเหนือจากพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ ศักดิ์ดาวุธ ทองทิตต์เจริญ (2549) วิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของวิชาชีพด้านสุขภาพของบุคลากร โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 71.3 สอดคล้องกับ กรวรรณ พรินทรากุล (2550) ที่วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ โรงพยาบาลศิริราชโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ร้อยละ 58.8 และมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเตหะราน (Tehran University of Medical Sciences (TUMS) Hospital) ทั้งหมด 15 แห่งโดยซาราจิและดาร์กาฮี (Saraji and Dargahi, 2006) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ความผูกพันองค์การ

อมรรัตน์ พูลเกตุ (2551) วิจัยเกี่ยวกับความผูกพันองค์การพบว่าส่วนใหญ่ข้าราชการในโรงพยาบาลศิริราชมีความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความผูกพันต่อองค์การด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความปรารถนาที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การในระดับสูง

ส่วนขนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 403 คน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ตัวแปรร่วมที่พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการคือ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์การ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ 61.5 สอดคล้องกับ นิตยา ผุยเจริญ (2545) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระดับปานกลาง และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Copyright by Mahidol University

คุณลักษณะงาน

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (r =0.580) ซึ่งสอดคล้องกับ กรวรรณ พรินทรากุล (2550) พบว่าคุณลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์โรงพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน(r = 0.34) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

ในงานวิจัยของรินดา กาฬเนตร (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.51$, $p < 0.01$) ซึ่งพิจารณาในรายด้านแล้วพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีคุณลักษณะงานซึ่งแสดงความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระของงาน และความสำคัญของงาน (r = 0.57, 0.44 และ 0.32 ตามลำดับ)

บรรยากาศองค์การ

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 58.4 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดิ์ดาวุธ ทองทิตต์เจริญ (2549) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิชาชีพด้านสุขภาพของโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์กรมแพทย์ทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($p<0.001$) การรับรู้ระบบบริหาร นโยบายผู้บริหาร เทคโนโลยี สภาพแวดล้อม และโครงสร้างองค์การเป็นตัวแปรที่สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของวิชาชีพด้านสุขภาพได้ 49.5% (R^2 adj=0.495)

Copyright by Mahidol University

จากการทบทวนงานวิจัยในอดีตที่ผ่านมาจะพบว่า ได้มีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในบุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่แตกต่างกันรวมถึงตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างไป และการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่นั้นจะพบในส่วนของภาครัฐไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับภาคเอกชน เนื่องจากมีบริบทที่ต่างกัน ทั้งในด้านนโยบายการบริหารการบริการ ระบบการทำงาน และกลุ่มผู้รับบริการ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวัดระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล ซึ่งอยู่ในระยะเปลี่ยนผ่านที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องให้ตรงตามมาตรฐานการประกันคุณภาพให้มีความสมบูรณ์และครอบคลุม รวมถึงหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ ซึ่งจะทำให้สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลที่จะช่วยในการวางแผนพัฒนาคุณภาพที่เป็นอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ตรงกับสถานการณ์

Copyright by Mahidol University

บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross – sectional Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันองค์การ อธิบายคุณลักษณะงาน ประเมินบรรยากาศในองค์การ และหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

สถานที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

1. สถานที่ศึกษาวิจัย

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เป็นโรงพยาบาลเอกชนขนาด 554 เตียง มีบุคลากรกว่า 3,000 คน ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมากกว่า 800 คน แบ่งเป็น 3 สายงานได้แก่ ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน และ ฝ่ายสนับสนุน

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างน้อย 6 เดือน ในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้แก่ ปฏิบัติการผู้ป่วยนอก 127 คน ผู้ป่วยใน 498 คน และฝ่ายสนับสนุน 99 คน แบ่งเป็นเพศหญิง 715 คน เพศชาย 9 คนรวมทั้งสิ้น 724 คน

เกณฑ์การคัดเข้า

1. พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการเพศชาย และหญิงที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างน้อย 6 เดือนในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
2. สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยหลังจากได้รับการบอกกล่าวอย่างเต็มใจ

Copyright by Mahidol University

เกณฑ์การคัดออก

1. พยาบาลวิชาชีพที่ไม่มีใบประกอบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

2. พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯที่อยู่ระหว่างลาพักร้อน ลาป่วย ลาคลอด ลาบวช ลากิจ และลาศึกษาดูงาน ในช่วงระหว่างการเก็บข้อมูล

3. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างน้อย 6 เดือน ในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อทราบจำนวนประชากรแน่ชัดโดยใช้สูตรของแดเนียล (Daniel) โดยกำหนดค่า P = 0.5 เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างสูงสุด

สูตรในการคำนวณ

$$n = \frac{Z^2_{\alpha/2} NP(1-P)}{Z^2{}_{\alpha/2} P(1-P) + Nd^2}$$

เมื่อ N = ขนาดประชากรที่ทราบทั้งหมด ซึ่งเท่ากับ 724 คน

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$Z_{0.05/2}$ = ค่าสถิติมาตรฐานภายใต้โค้งปกติ มีค่าเท่ากับ 1.96

d = ค่าความคลาดเคลื่อนสมบูรณ์ที่ยอมรับให้เกิดได้สูงสุด เท่ากับ 0.05

P สัดส่วนของพยาบาลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับดี เท่ากับ 0.5

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(1.96)^2 (724)(0.5)(1 - 0.5) = 251.02}{(1.96)^2 (0.5)(1 - 0.5) + (724 \times 0.05^2)}$$

จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 252 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง และมีคุณสมบัติไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีกร้อยละ 10 ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 277 คน

Copyright by Mahidol University

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ เพศ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล หน่วยงานที่ปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน แบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ 4 ข้อ และเติมคำในช่องว่าง 3 ข้อ รวมทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความผูกพันองค์การ

แบบสอบถามใช้แนวคิดของพอร์เตอร์ สเตียร์ส มาวเดย์ และเบาเลียน (Porter, Steers, Mowday and Boulian,1974)

การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ 2 ข้อ การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การ 5 ข้อ และการมีความปรารถนาที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การ 3 ข้อ

คำถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนนจาก 1-5 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ลักษณะคำถามปลายปิด สร้างโดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎีของแฮคแมน และโอลด์แฮม (Hackman and Oldham, 1980) เป็นหลัก จำนวน 15 ข้อ โดยแบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระ และผลป้อนกลับของงาน

ด้านความหลากหลายทักษะจำนวน 2 ข้อ (ข้อ 1 - ข้อ 2) ด้านเอกลักษณ์ของงานจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 3 - ข้อ 5) ด้านความสำคัญของงานจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 6 - ข้อ 8) ด้านความเป็นอิสระของงานจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 9 - ข้อ 12) ด้านผลป้อนกลับจากงานจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 13 - ข้อ 15)

คำถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนนจาก 1 - 5 คะแนน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ลักษณะคำถามปลายปิด จำนวน 19 ข้อ โดยเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 1 - ข้อ 5) ด้านนโยบายการปฏิบัติของผู้บริหารจำนวน 5 ข้อ (ข้อ 6 - ข้อ 10) ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 11 - ข้อ 14) ด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 5 ข้อ (ข้อ 15 ข ข้อ 19)

Copyright by Mahidol University

คำถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนนจาก 1 - 5 คะแนน

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

แบบสอบถาม มีข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 30 ข้อ เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

โครงสร้างและหน้าที่ขององค์การจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1 - ข้อ 4) การรับรู้ของบุคลากรจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 5 - ข้อ 7) ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 8 - ข้อ 11) เส้นทางอาชีพจำนวน 6 ข้อ (ข้อ 12 - ข้อ 17) การติดต่อสื่อสารเพื่อความร่วมมือจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 18 - ข้อ 20) สภาพแวดล้อมการทำงานจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 21 - ข้อ 23) ลักษณะของงานจำนวน 4 ข้อ (ข้อ 24 - ข้อ 27) ทรัพยากรจำนวน 3 ข้อ (ข้อ 28 - ข้อ 30)

คำถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนนจาก 1 - 5 คะแนน

เกณฑ์การวิเคราะห์

ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ ความผูกพันองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ร้อยละของคะแนนแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ สูง กลาง ต่ำ ดังนี้

ร้อยละ 80 - 100 = ระดับสูง/ดี
ร้อยละ 60 - 79 = ระดับ ปานกลาง
ร้อยละ ต่ำกว่า 60 = ระดับต่ำ/ต้องปรับปรุง

ตารางที่ 3.1 คะแนนที่เป็นไปได้และเกณฑ์การแบ่งกลุ่ม

ตัวแปร	คะแนนต่ำสุด-สูงสุด	ระดับ		
		ต่ำ/ต้องปรับปรุง	ปานกลาง	สูง/ดี
คุณภาพชีวิตการทำงาน	30-150	30-89	90-119	120-150
ความผูกพันต่อองค์การ	10-50	10-29	30-39	40-50
คุณลักษณะงาน	15-75	15-44	45-59	60-75
บรรยากาศองค์การ	19-95	19-56	57-75	76-95

Copyright by Mahidol University

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถามผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่นำมาปรับใช้กับกลุ่มตัวอย่างไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อคำถาม ด้านเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ และโครงสร้าง จากนั้นจึงนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เหมาะสม ชัดเจนยิ่งขึ้น

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยให้พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ตอบแบบสอบถามและนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การเท่ากับ 0.920, 0.886, 0.870 และ 0.950 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล โดยผ่านผู้ประสานงานวิจัยที่ได้รับมอบหมายจากฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 277 คนโดยชุดเอกสารแต่ละชุดจะประกอบไปด้วย เอกสารชี้แจงโครงการ เอกสารแสดงความยินยอม แบบสอบถาม (แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ความผูกพันองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน) และซองเปล่าจำนวน 2 ซอง สำหรับตอบกลับแบบสอบถามและเอกสารแสดงความยินยอมที่ไม่มีชื่อที่อยู่หรือข้อความใด ๆ ปรากฏอยู่

2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.9โดยระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 16 กันยายน - 30 พฤศจิกายน 2553

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS version 16.0 ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

Copyright by Mahidol University

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล สายงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่เป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติ Fisher's Exact Test, Chi square Test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความผูกพันองค์การ คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression Analysis) เพื่อควบคุมอำนาจในการอธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯของตัวแปรแต่ละกลุ่มได้แก่ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ

3. กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ p-value ≤ 0.05

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยประจำสถาบันโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลโดยหลักการดังนี้

1. ปฏิบัติตามการป้องกันความเสี่ยงอย่างเคร่งครัด
2. ชี้แจงให้ผู้ยินยอมตนให้ทำการวิจัย ทราบถึงวิธีการ และตอบข้อข้องใจต่าง ๆ ถึงประโยชน์และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นขณะทำการวิจัย
3. ต้องได้รับความยินยอมจากผู้ยินยอมตนทุกราย
4. ผู้ยินยอมตนมีสิทธิบอกเลิกการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด
5. การนำเสนอจะนำเสนอในภาพรวมโดยไม่มีการระบุ ชื่อ นามสกุล และข้อมูลส่วนบุคคล

Copyright by Mahidol University

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ อธิบายคุณลักษณะงาน ประเมินบรรยากาศในองค์การ และหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
3. ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
4. ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ในการศึกษาครั้งนี้พยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสามารถเป็นตัวแทนพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯได้โดยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเป็นตัวแทนซึ่งแสดงในตารางภาคผนวกที่ 1 (ภาคผนวก ค) คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 96.9 อายุระหว่าง 22-29 ปีร้อยละ 52.7 อายุน้อยที่สุด 22 ปี อายุมากที่สุด 50 ปี และอายุเฉลี่ย 30.5 ปี สถานภาพสมรสโสดร้อยละ 75.9 ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 91.4 ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เฉลี่ย 5.78 ปี ประสบการณ์ระหว่าง 1-5 ปีร้อยละ 40.4 ปฏิบัติงานในสายงานผู้ป่วยในร้อยละ 62.4 และรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 51.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 27,394 บาท รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.1

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 260 คน

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
หญิง	249	96.9
ชาย	8	3.1
อายุ (ปี)		
20 - 29	128	52.7
30 - 39	93	38.3
40 ปีขึ้นไป	22	9.0
ค่าเฉลี่ย ± ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	30.5 ± 5.8	
อายุน้อยที่สุด - อายุมากที่สุด	22 - 50	
สถานภาพสมรส		
โสด	195	75.9
สมรส	57	22.2
หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง	5	1.9
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	235	91.4
ปริญญาโท	22	8.6
ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ (ปี)		
น้อยกว่า 1	37	14.8
1 - 4	95	38.0
5 - 9	84	33.6
10 - 14	20	8.0
15 – 19	10	4.0
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	4	1.6
ค่าเฉลี่ย ± ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	5.8 ± 4.7	
ประสบการณ์น้อยที่สุด - ประสบการณ์มากที่สุด	0.5 - 22.9	

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 260 คน (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สายงานปัจจุบันที่ปฏิบัติงาน		
ผู้ป่วยใน	159	62.4
ผู้ป่วยนอก	75	29.4
ฝ่ายสนับสนุน	21	8.2
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
10,001 - 20,000	63	27.2
20,001 - 30,000	120	51.7
30,001 - 40,000	38	16.4
40,001 - 50,000	11	4.7
ค่าเฉลี่ย ± ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	27,394.1 ± 7,505.7	
รายได้ต่ำสุด- รายได้สูงสุด	13,500-50,000	

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ในภาพรวมพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ร้อยละ 61.5 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ระดับดีร้อยละ 37.2 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าด้านคุณภาพชีวิตการทำงานลักษณะของงาน ด้านทรัพยากร และขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 81.6, 80.2 และ76.6 ตามลำดับ ด้านโครงสร้างหน้าที่ขององค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ49.2 และ 47.3 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 4.2

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 260 คนจำแนกรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับ (%)		
	ดี	ปานกลาง	ต้องปรับปรุง
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	37.2	61.5	1.3
โครงสร้างและหน้าที่ขององค์การ	37.9	49.2	12.9
การรับรู้ของแต่ละบุคคล	75.7	23.9	0.4
ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่	76.6	22.6	0.8
เส้นทางอาชีพ	60.4	36.8	2.8
การให้ความร่วมมือจากหลายฝ่ายด้านการสื่อสาร	60.0	36.8	3.2
สภาพแวดล้อมการทำงาน	41.2	47.3	11.4
ลักษณะของงาน	81.6	17.6	0.8
ทรัพยากร	80.2	18.7	1.2

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ เมื่อพิจารณารายข้อของด้านโครงสร้างหน้าที่องค์การแล้วพบว่าพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าปฏิบัติงานอย่างอิสระมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงานร้อยละ 69.6 โรงพยาบาลมีโครงสร้างที่มีสายงานบังคับบัญชาไม่ซับซ้อนทำให้การรายงานผลงานต่อผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างรวดเร็ว เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 65.2 ส่วนในเรื่องการมีอำนาจตามภาระหน้าที่แก้ไขสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉินเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 58.7 ด้านการรับรู้ของแต่ละบุคคลพบว่า ร้อยละ 92.6 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการรับรู้หน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างดี เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานร้อยละ 87.9 ในเรื่องของการรับรู้ว่าตนเองสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในแผนกของตนเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 82.9

ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่พบว่า พยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 98.4 ว่าโรงพยาบาลมีมาตรการในการป้องกันการเกิดปัญหาทางสุขภาพของพนักงานพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ได้ใช้ความสามารถ และทักษะหลากหลายในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 91.9 ยังเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการที่มีภาระงานและความรับผิดชอบมาก เมื่อต้องดูแลกำกับผู้ร่วมงานคนอื่นก็ยินดี ร้อยละ 87.6

Copyright by Mahidol University

ด้านเส้นทางอาชีพพบว่าพยาบาล ร้อยละ 86.4 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าสมรรถนะในการทำงานของตนเองสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 86.0 งานที่ทำช่วยให้มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 90.0 ร้อยละ 86.4 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าโรงพยาบาลที่ทำอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว

การติดต่อสื่อสารเพื่อความร่วมมือพบว่า ร้อยละ 90.0 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่มีการประสานงานภายในแผนกตลอดเวลาเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง พยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ในแผนกมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารอย่างเพียงพอร้อยละ 78.0 การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ มีขั้นตอนที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 68.4

สภาพแวดล้อมการทำงานพบว่า การจัดระเบียบอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อความสะดวกปลอดภัยในการใช้งานของแผนกพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 80.3 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ภายในแผนกมีพื้นที่เพียงพอและเหมาะแก่การปฏิบัติงานร้อยละ 69.8 และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซื้อเครื่องมือหรืออุปกรณ์การแพทย์ใหม่ที่ต้องใช้ในแผนกมีผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 50.6

ลักษณะของงานพบว่าพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 95.3 มีการทำงานเป็นทีม ในการทำงานต้องอาศัยความรู้และทักษะเฉพาะทางมีผู้เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 92.6 การปฏิบัติงานต้องอาศัยความรู้และทักษะในการสังเกตอาการผู้ป่วยในภาวะวิกฤต เพื่อให้ความช่วยเหลือได้ทันท่วงทีมีพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 91.0 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่การปฏิบัติงานต้องการทักษะใหม่ ๆ และความสามารถสูงร้อยละ 85.9

ด้านทรัพยากรพบว่า ร้อยละ 94.1 พยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ได้ดูแลรักษาเวชภัณฑ์ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งในการที่มีส่วนช่วยโรงพยาบาลในการประหยัดการใช้พลังงานร้อยละ 91.0 และร้อยละ 82.6 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งในการใช้วัสดุ อุปกรณ์ในการดูแลผู้ป่วยอย่างประหยัดรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.3

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.3 ร้อยละคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 260 คน รายข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
โครงสร้างและหน้าที่ขององค์การ					
โรงพยาบาลมีโครงสร้างที่มีสายงานบังคับบัญชาไม่ซับซ้อนทำให้การรายงานผลงานต่อผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างรวดเร็ว	7.8	57.4	25.8	7.0	2.0
มีอำนาจตามภาระหน้าที่ในการแก้ไขสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน	6.2	52.5	35.4	4.7	1.2
โรงพยาบาลมีการทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้	4.7	42.4	40.9	7.8	4.3
ปฏิบัติงานอย่างอิสระมีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติงาน	7.0	62.6	25.7	2.7	1.9
การรับรู้ของแต่ละบุคคล					
รับรู้หน้าที่ ในการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบอย่างดี	12.9	79.7	7.4	0.0	0.0
รับรู้ว่าสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในแผนก	11.7	71.2	14.8	1.9	0.4
ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในแผนก	9.8	78.1	11.7	0.4	0.0
ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่					
พอใจในภาระงานที่ได้รับ มอบหมาย	9.3	67.7	19.5	1.6	1.9
ได้ใช้ความสามารถ และทักษะหลากหลายในการปฏิบัติงาน	15.2	76.7	8.2	0.0	0.0
แม้ว่ามีภาระงานและความรับผิดชอบมากเมื่อต้องดูแลกำกับผู้ร่วมงานคนอื่นก็ยินดี	12.1	75.5	11.3	0.8	0.4
โรงพยาบาลมีมาตรการในการป้องกันการเกิดปัญหาทางสุขภาพ	30.7	67.7	1.2	0.4	0.0

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.3 ร้อยละคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 260 คน รายข้อ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
เส้นทางอาชีพ					
งานที่ทำช่วยให้ได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	21.5	68.5	9.6	0.4	0.0
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในโรงพยาบาล	9.6	58.2	28.3	3.2	0.8
มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน	13.1	62.2	19.5	4.4	0.8
โรงพยาบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	16.3	69.7	12.0	2.0	0
สมรรถนะในการทำงานสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ	10.8	75.6	12.8	0.8	0
รู้สึกว่าโรงพยาบาลที่ทำมีความมั่นคงดีอยู่แล้ว	20.7	65.7	12.4	1.2	0
การติดต่อสื่อสารเพื่อความร่วมมือ					
การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆมีขั้นตอนเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	6.4	62.0	25.2	4.4	2.0
มีการประสานงานภายในแผนกตลอดเวลาเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง	12.0	78.0	8.4	1.6	0
ในแผนกมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารอย่างเพียงพอ	10.8	67.2	16.8	4.4	0.8
สภาพแวดล้อมการทำงาน					
แผนกมีพื้นที่เพียงพอ และเหมาะแก่การปฏิบัติงาน	9.6	59.2	16.8	9.6	4.8
แผนกมีการจัดระเบียบอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อความสะดวกและความปลอดภัยในการใช้งาน	10.0	69.5	17.7	2.0	0.8
มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะซื้อเครื่องมือหรืออุปกรณ์การแพทย์ใหม่ที่ใช้ในแผนก	6.3	44.3	31.8	11.0	6.7

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.3 ร้อยละคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 260 คน รายข้อ (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ลักษณะของงาน					
การปฏิบัติงานต้องการทักษะใหม่ ๆ และความสามารถสูง	14.5	71.8	13.3	0.4	0
ในการปฏิบัติงานต้องอาศัยความรู้และทักษะเฉพาะทาง	22.0	70.6	5.9	1.6	0
ในการปฏิบัติงานต้องอาศัยความรู้และทักษะในการสังเกตอาการผู้ป่วยภาวะวิกฤต	22.4	68.6	5.9	2.0	1.2
มีการทำงานเป็นทีม	26.7	68.6	3.9	0.8	0
ทรัพยากร					
มีส่วนช่วยโรงพยาบาลในการประหยัดการใช้พลังงาน	22.0	69.0	8.2	0.4	0.4
ในการดูแลผู้ป่วยใช้วัสดุ อุปกรณ์ เช่น การทำแผลอย่างประหยัด	14.3	68.3	13.1	3.2	1.2
ดูแลรักษาเวชภัณฑ์ อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน	19.2	74.9	5.5	0.4	0

3. ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ร้อยละ 56.5 มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.2 มีระดับความผูกพันองค์การสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมองค์การอยู่ในระดับสูงร้อยละ 79.3 ด้านความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การอยู่ในระดับสูงร้อยละ 70.2 ส่วนด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 61.5

Copyright by Mahidol University

ภาพรวมของคุณลักษณะงานพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอยู่ในระดับดีร้อยละ 49.6 ปานกลางคิดเป็นร้อยละ 48.3 พิจารณารายด้านพบว่าพยาบาลให้ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของทักษะ ผลป้อนกลับของงาน ระดับดีคิดเป็นร้อยละ 95.2, 93.4 และ 68.2 ตามลำดับ

ส่วนบรรยากาศองค์การภาพรวมพบว่ามีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับที่ดีคิดเป็นร้อยละ 51.4 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเทคโนโลยีที่ทันสมัย อยู่ในระดับดีที่สุดร้อยละ 76.8 ส่วนด้านสภาพแวดล้อม โครงสร้างองค์การ และนโยบายบริหารขององค์การมีระดับบรรยากาศองค์การดีร้อยละ 74, 69.6 และ 49.4 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ร้อยละของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 260 คน จำแนกตาม ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การในภาพรวม

รายการ	ระดับ		
	สูง/ดี	ปานกลาง	ต้องปรับปรุง
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	**41.2**	**56.5**	**2.3**
ความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมองค์การ	79.3	19.9	0.8
ความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ	70.2	28.6	1.2
การรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	25.7	61.5	12.8
คุณลักษณะงานโดยรวม	**49.6**	**48.3**	**2.1**
ความหลากหลายของทักษะ	93.4	5.9	0.8
เอกลักษณ์ของงาน	55.9	39.8	4.3
ความสำคัญของงาน	95.2	4.8	0
ความเป็นอิสระของงาน	47.8	41.9	10.3
ผลป้อนกลับของงาน	68.2	29.0	2.9
บรรยากาศองค์การโดยรวม	**51.4**	**47.0**	**1.6**
โครงสร้างองค์การ	69.6	28.8	1.5
นโยบายบริหารขององค์การ	49.4	47.5	3.1
เทคโนโลยีที่ทันสมัย	76.8	21.2	2.0
สภาพแวดล้อม	74.0	24.4	1.6

Copyright by Mahidol University

3.1 ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯในรายด้านนั้น พบว่าร้อยละ 86.8 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ตนเองมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โรงพยาบาล เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการเต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ คิดเป็นร้อยละ 85.6

ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การพบว่าพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ตนเองรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของโรงพยาบาลคิดเป็นร้อยละ 90.3 ร้อยละ 94.9 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่รู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของตนประสบปัญหาและร้อยละ 88.3 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ตนเองเต็มใจทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้โรงพยาบาล

การมีความปรารถนาที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การพบว่า ร้อยละ 70.9 ของพยาบาลผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งกับการที่ตนเองสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ของโรงพยาบาลได้เสมอ ร้อยละ 45.9 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ต่อไปแม้ว่าโรงพยาบาลอื่นเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า แต่ มีเพียงร้อยละ 29.6 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ จนเกษียณอายุการทำงานรายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ร้อยละของความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลจำนวน 260 คนรายข้อ

ความผูกพันต่อองค์การ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายค่านิยมองค์การ					
วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โรงพยาบาล	12.1	74.7	12.5	0.8	0
เต็มใจเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ	13.7	71.9	13.3	0.8	0.4

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.5 ร้อยละของความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำนวน 260 คนรายข้อ (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์การ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ					
เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้โรงพยาบาล	19.5	68.8	10.2	1.2	0.4
ภาคภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าเป็นพนักงานของโรงพยาบาล	31.5	58.8	8.9	0.4	0.4
รู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานประสบปัญหา	24.2	70.7	5.1	0	0
เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงพยาบาลในทางที่ไม่ดีจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที	17.9	59.1	21.8	1.2	0
คิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	14.0	68.9	16.7	0.4	0
การรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ					
สามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ของโรงพยาบาลได้เสมอ	8.6	62.3	27.6	1.2	0.4
คิดว่าจะทำงานในโรงพยาบาลนี้ถึงแม้โรงพยาบาลอื่นเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า	11.3	34.6	45.5	5.4	3.1
ตั้งใจจะทำงานกับโรงพยาบาลจนเกษียณอายุ	7.0	22.6	56.0	8.6	5.8

3.2 คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

คุณลักษณะงานเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ร้อยละ 95.7 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่างานที่ตนเองทำมีความหลากหลาย จำเป็นต้องอาศัยความชำนาญและประสบการณ์ ด้านความหลากหลายของทักษะ ร้อยละ 95.2 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่างานในหน้าที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ

เอกลักษณ์ของงานพบว่าพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 80 ว่าตนเองปฏิบัติงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนสามารถเห็นผลงานได้อย่างชัดเจน เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่างานที่ทำนั้นตนเองมีส่วนร่วมคิดสร้างสรรค์วิธีทำงานด้วยตนเองร้อยละ 79.3 และเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าปฏิบัติงานที่ตนเองคิดค้นขึ้นร้อยละ 56.9

Copyright by Mahidol University

ความสำคัญของงานพบว่า ร้อยละ 98.4 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่างานที่ตนเองทำมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ร้อยละ 96.5 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์และร้อยละ 96.4 เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่างานที่ทำมีผลต่อภาพลักษณ์ขององค์การ

ความเป็นอิสระของงานพบว่าพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ตนเองสามารถวางแผนการทำงานและกำหนดเวลาด้วยตนเองคิดเป็นร้อยละ 66.4 ร้อยละ 66.3 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าตนเองได้คิดและได้ทำในสิ่งที่ต้องการในงานของตนอย่างเต็มที่ และสามารถตัดสินใจในการดำเนินงานได้ด้วยตนเองเห็นด้วยร้อยละ 64.6

ผลป้อนกลับของงานพบว่าร้อยละ 87.2 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ตนเองมีโอกาสรับทราบว่าผลการปฏิบัติงานของตนบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ จากการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 82.8 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ตนเองมีโอกาสรับทราบว่าตนเองทำงานได้ดีเพียงใดจากเพื่อนร่วมงาน และพยาบาลยังเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่ามีโอกาสประเมินผลงานด้วยตนเองคิดเป็นร้อยละ 76.4 รายละเอียดดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ร้อยละของคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ จำนวน 260 คน

คุณลักษณะงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความหลากหลายของทักษะ					
งานในหน้าที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ	27.7	68.0	3.9	0.4	0
งานที่ทำมีความหลากหลายจำเป็นต้องอาศัยความชำนาญและประสบการณ์	32.8	62.9	3.9	0.4	0
เอกลักษณ์ของงาน					
งานที่ทำได้มีส่วนร่วมคิดสร้างสรรค์วิธีทำงานด้วยตนเอง	12.1	67.2	18.8	1.2	0.8
ปฏิบัติงานที่ตนได้คิดค้นขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ	6.3	50.6	36.5	5.1	1.6
ปฏิบัติงานด้วยตนเองทุกขั้นตอนสามารถเห็นผลงานอย่างชัดเจน	10.2	69.8	17.3	2.7	0

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.6 ร้อยละของคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ จำนวน 260 คน (ต่อ)

คุณลักษณะงาน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ความสำคัญของงาน					
งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์	52.6	43.9	2.8	0.8	0
งานที่ทำมีความสำคัญและ มีประโยชน์ต่อโรงพยาบาล	41.0	57.4	1.6	0	0
งานที่ทำมีผลต่อภาพลักษณ์องค์กร	37.6	58.8	3.5	0	0
ความเป็นอิสระของงาน					
มีโอกาสได้ทำงานด้วยตนเองอย่างมีอิสระ	9.8	55.7	28.2	5.5	0.8
สามารถวางแผนการทำงานและกำหนดเวลาทำงานด้วยตัวเอง	9.0	57.4	21.5	9.0	3.1
สามารถตัดสินใจในการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง	8.3	56.3	29.9	4.3	1.2
ได้คิดและได้ทำในสิ่งที่ต้องการในงานของตนอย่างเต็มที่	9.0	57.3	26.7	5.5	1.6
ผลป้อนกลับของงาน					
มีโอกาสประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	8.2	68.2	18.8	3.9	0.8
มีโอกาสรับทราบว่าตัวเองทำงานได้ดีเพียงใดจากเพื่อนร่วมงาน	7.2	75.6	15.2	1.2	0.8
มีโอกาสรับทราบว่าผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ จากการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา	10.4	76.8	11.2	1.6	0

3.3 บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯพิจารณารายด้าน พบว่าด้านโครงสร้างองค์การร้อยละ 95 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่าโรงพยาบาลมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ร้อยละ 93.5 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าโรงพยาบาลได้

Copyright by Mahidol University

ชี้แจงระเบียบหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าโรงพยาบาลได้ชี้แจงบทบาทความรับผิดชอบอย่างชัดเจนร้อยละ 89.3

นโยบายการปฏิบัติงานของผู้บริหารพบว่าร้อยละ 90.7 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่ผู้บริหารกำหนดนโยบายของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน ร้อยละ 90.4 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าผู้บริหารมีการจัดระบบงานตามนโยบายและ มาตรฐานที่กำหนดไว้

เทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ พบว่าร้อยละ 94.8 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งที่โรงพยาบาลมีการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน พยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าเครื่องมืออุปกรณ์ในโรงพยาบาลมีการจัดระบบ เพื่อสะดวกต่อการใช้งาน คิดเป็นร้อยละ 90 และร้อยละ 89.2 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าโรงพยาบาลได้มีการตรวจสอบเครื่องมือ อุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

ด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า ร้อยละ 95.6 ของพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าโรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริการอย่างต่อเนื่อง ในเรื่องโรงพยาบาลมีระบบป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 95.2 และ ความคิดเห็นเรื่องโรงพยาบาลมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานพบว่าพยาบาลเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 85.2 รายละเอียดดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ 260 คน รายข้อ

บรรยากาศองค์การ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
โครงสร้างองค์การ					
โรงพยาบาลมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน	29.6	65.4	4.6	0.4	0
โรงพยาบาลมีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	20.8	66.9	11.5	0	0.8
โรงพยาบาลได้ชี้แจงบทบาทความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	23.5	65.8	9.6	1.2	0
โรงพยาบาลได้ชี้แจงระเบียบหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	23.1	70.4	5.0	1.5	0

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ 260 คน รายข้อ (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
ระบบการประสานงานภายในโรงพยาบาลชัดเจนและรวดเร็ว	11.5	58.1	24.2	5.4	0.8
นโยบายบริหารขององค์การ					
ผู้บริหารกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน	16.9	73.8	8.1	1.2	0
ผู้บริหารจัดระบบงานตามนโยบายและมาตรฐานที่กำหนดไว้	17.7	72.7	8.5	1.2	0
ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรฐานที่วางไว้	21.9	66.2	11.2	0.8	0
มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของหน่วยงาน	7.7	51.2	35.0	5.8	0.4
ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ	6.2	47.1	38.6	5.4	2.7
เทคโนโลยีที่ทันสมัย					
โรงพยาบาลมีเครื่องมือและอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	16.5	59.2	19.6	3.1	1.5
โรงพยาบาลมีการตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานทันที	16.4	72.8	9.2	1.2	0.4
โรงพยาบาลมีการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน	24.0	70.8	4.8	0.4	0
เครื่องมือและอุปกรณ์ในโรงพยาบาลมีการจัดระบบ เพื่อสะดวก ต่อการใช้งาน	16.0	74.0	8.0	1.6	0.4

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.7 ร้อยละของบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ 260 คน รายข้อ (ต่อ)

บรรยากาศองค์การ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
สภาพแวดล้อม					
โรงพยาบาลมีการจัดสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	12.8	67.2	13.6	4.8	1.6
โรงพยาบาลมีระบบระบายอากาศดี	13.6	69.2	9.6	5.6	2.0
โรงพยาบาลมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	19.2	66.0	11.6	2.0	1.2
โรงพยาบาลมีระบบป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ	28.0	67.2	4.4	0.4	0
โรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง	30.0	65.6	4.4	0	0

4. ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคลความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ สายงานปัจจุบันที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ดังแสดงในตารางที่ 4.7 และ 4.8 มีเพียงสถานภาพสมรสที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.044$) ดังแสดงในตารางที่ 4.8

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.8 คุณลักษณะส่วนบุคคล กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนตัวอย่าง	ระดับคุณภาพชีวิต				p-value
		ดี		ปานกลาง/ต้องปรับปรุง		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
เพศ						
หญิง	229	86	37.6	143	62.4	1.000*
ชาย	8	3	37.5	5	62.5	
สถานภาพสมรส						
โสด	182	62	34.1	120	65.9	0.044
สมรส/หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง	55	27	49.1	28	50.9	
ระดับการศึกษา						
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	218	83	38.1	135	61.9	0.575
ปริญญาโท	19	6	31.6	13	68.4	
สายงานปัจจุบันที่ปฏิบัติ						
ผู้ป่วยใน	144	48	33.3	96	66.7	0.101
ผู้ป่วยนอก/ฝ่ายสนับสนุน	91	40	44.0	51	66.0	

*p โดยใช้ Fisher's Exact Test

ความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์การ ความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ การรักษาความเป็นสมาชิกองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) หมายความว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

คุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้านได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีคุณลักษณะงานที่ดี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

บรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้านได้แก่โครงสร้างองค์การ นโยบายบริหารองค์การ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และสภาพแวดล้อม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Copyright by Mahidol University

ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ซึ่งหมายถึงพยาบาลวิชาชีพที่มีบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าสัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลจำนวน 260 คน

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	สัมประสิทธ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
อายุ	0.090	0.177
ประสบการณ์การทำงาน	0.091	0.167
รายได้ต่อเดือน	0.084	0.219
ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม	0.654	<0.001
ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์การ	0.461	<0.001
ความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ	0.501	<0.001
การรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ	0.589	<0.001
คุณลักษณะงานโดยรวม	0.702	<0.001
ความหลากหลายของทักษะ	0.349	<0.001
เอกลักษณ์ของงาน	0.606	<0.001
ความสำคัญของงาน	0.341	<0.001
ความเป็นอิสระของงาน	0.509	<0.001
ผลป้อนกลับของงาน	0.630	<0.001
บรรยากาศองค์การโดยรวม	0.725	<0.001
โครงสร้างองค์การ	0.532	<0.001
นโยบายบริหารองค์การ	0.639	<0.001
เทคโนโลยีที่ทันสมัย	0.584	<0.001
สภาพแวดล้อม	0.645	<0.001

Copyright by Mahidol University

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการประเมินความสัมพันธ์ของตัวแปรจากการวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรแบบเชิงชั้น จาก 3 กลุ่มตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การซึ่งประกอบด้วยตัวแปรทั้งหมด 12 ตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์การ ความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ การรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความเป็นอิสระของงาน ผลป้อนกลับของงาน โครงสร้างองค์การ นโยบายบริหารองค์การ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และสภาพแวดล้อม พบว่า

ขั้นที่ 1 ใช้ตัวแปรในกลุ่มความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรควบคุมกลุ่มที่ 1 มาวิเคราะห์ พบว่า สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ร้อยละ 43.7 (R^2 Change =0.437, F=52.94, p <0.001) โดยตัวแปรด้านความเต็มใจที่จะบรรลุเป้าหมายองค์การ และการรักษาความเป็นสมาชิกองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Beta=0.244, p = 0.001 และ Beta=0.433, p <0.001 ตามลำดับ)

ขั้นที่ 2 เมื่อควบคุมตัวแปรกลุ่มความผูกพันต่อองค์การและนำตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะงานมาวิเคราะห์ พบว่า สามารถทำให้อำนาจการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติร้อยละ 16.5 (R^2 Change = 0.165, F=16.60, p <0.001) ตัวแปรสำคัญที่มีสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ การรักษาความเป็นสมาชิกองค์การ (Beta = 0.268, p <0.001) เอกลักษณ์ของงาน (Beta=0.187, p = 0.005) ความสำคัญของงาน(Beta=0.148, p = 0.006) และผลป้อนกลับของงาน (Beta= 0.303, p <0.001)

ขั้นที่ 3 เมื่อควบคุมตัวแปรกลุ่มความผูกพันต่อองค์การและกลุ่มคุณลักษณะงานนำตัวแปรกลุ่มบรรยากาศองค์การมาวิเคราะห์ พบว่า สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ เพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอีกร้อยละ 10 (R^2 Change = 0.100, F = 16.34, p < 0.001) ตัวแปรสำคัญที่มีสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้แก่ การรักษาความเป็นสมาชิกองค์การ (Beta=0.195, p <0.001) เอกลักษณ์ของงาน (Beta = 0.205, p = 0.001) ผลป้อนกลับของงาน (Beta = 0.224, p < 0.001 เทคโนโลยีที่ทันสมัย (Beta = 0.206, p < 0.001) และสภาพแวดล้อม (Beta = 0.268, p < 0.001)รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4.10

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression Analysis) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลจำนวน 260 คน

ขั้นที่	ตัวแปร	R^2 Adjusted	R^2 Change	Beta	p-value
1	(ค่าคงที่)	0.428	0.437		
	ความผูกพันต่อองค์การ				
	ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย			0.089	0.187
	ความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ			0.244	0.001
	การรักษาความเป็นสมาชิกองค์การ			0.433	<0.001
2	(ค่าคงที่)	0.586	0.165		
	ความผูกพันต่อองค์การ				
	ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย			0.001	0.987
	ความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ			0.077	0.245
	การรักษาความเป็นสมาชิกองค์การ			0.268	<0.001
	คุณลักษณะงาน				
	ความหลากหลายของทักษะ			0.022	0.687
	เอกลักษณ์ของงาน			0.187	0.005
	ความสำคัญของงาน			0.148	0.006
	ความเป็นอิสระของงาน			0.066	0.295
	ผลป้อนกลับของงาน			0.303	<0.001

Copyright by Mahidol University

ตารางที่ 4.10 การวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression Analysis) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลจำนวน 260 คน (ต่อ)

ขั้นที่	ตัวแปร	R^2 Adjusted	R^2 Change	Beta	p-value
3	(ค่าคงที่)	0.683	0.100		
	ความผูกพันต่อองค์การ				
	ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย			-0.016	0.754
	ความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ			-0.039	0.522
	การรักษาความเป็นสมาชิกองค์การ			0.195	<0.001
	คุณลักษณะงาน				
	ความหลากหลายของทักษะ			0.004	0.938
	เอกลักษณ์ของงาน			0.205	0.001
	ความสำคัญของงาน			0.095	0.056
	ความเป็นอิสระของงาน			-0.029	0.609
	ผลป้อนกลับของงาน			0.224	<0.001
	บรรยากาศองค์การ				
	โครงสร้างองค์การ			0.006	0.920
	นโยบายบริหารขององค์การ			0.113	0.077
	เทคโนโลยีที่ทันสมัย			0.206	<0.001
	สภาพแวดล้อม			0.201	<0.001

Copyright by Mahidol University

บทที่ 5
อภิปรายผล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross - sectional study) เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล และหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ในการอภิปรายผลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ
3. การวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ

จากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 61.5 ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของอรวรรณ นาคมนต์ (2546) พัชรี ศรีศิริสิทธิกุล (2546) กฤติกา วงศ์นคร (2546) ปานจันทร์ บังเกิดผล (2550) และรินดา กาฬเนตร (2552) ที่ทำการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านอธิบายได้ดังนี้

โครงสร้างและหน้าที่ขององค์การ อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 49.2 อาจเป็นเพราะโครงสร้างหน้าที่ขององค์การลักษณะแบนราบ สายงานบังคับบัญชาสั้นทำให้รายงานโดยตรงต่อผู้บังคับบัญชาและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

การรับรู้ของแต่ละบุคคลอยู่ในระดับดี ร้อยละ 75.7 จะเห็นได้ว่าพยาบาลทราบถึงคุณค่าและรับรู้ถึงความปรารถนาของตนในแต่ละสถานการณ์ในที่ทำงานเพื่อสร้างและดำรงไว้ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน (Knox and Irving, 1997) อาจเป็นเพราะพยาบาลมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ซึ่งในปัจจุบันฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีการจัดการประชุม

Copyright by Mahidol University

ผู้บริหารพบพนักงานในทุกไตรมาสซึ่งเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นในที่ประชุมอีกทั้งยังมีช่องทางในการเสนอแนะและมีรางวัลสำหรับผู้แสดงความคิดเห็นที่ทำให้เกิดการพัฒนาอีกด้วย

พยาบาลรับรู้ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 76.6 เพราะลักษณะของขอบเขตความรับผิดชอบ และความซับซ้อนของบทบาทที่เพิ่มมากขึ้น มีการปรับปรุงประสานงานเป็นทีม รวมถึงปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านเส้นทางอาชีพพยาบาลมีการรับรู้อยู่ในระดับดี ร้อยละ 60.4 อาจเป็นเพราะว่าพยาบาลทราบว่าทักษะความรู้ของตนที่มีอยู่นั้นสามารถเข้ากับความต้องการขององค์การที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งความก้าวหน้าของตนเองว่าอยู่ในระดับดี เนื่องจากทางโรงพยาบาลมีการสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับมีการพัฒนาตนเองด้านภาษาอังกฤษซึ่งมีการจัดให้มีการเรียนภาษาอังกฤษโดยมีครูต่างชาติเป็นผู้สอนเพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองและยังได้ค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นจากระดับคะแนน TOEIC ซึ่งมีตั้งแต่ 500 บาท จนถึงสูงสุด 4,000 บาทต่อเดือน อีกทั้งยังมีการสนับสนุนในเรื่องการศึกษาต่อโดยการให้ค่าตอบแทนเพิ่มสำหรับผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโทเป็นจำนวนเงิน 4,000 บาทต่อเดือน รวมถึงการศึกษาดูงานทั้งใน และต่างประเทศเพื่อนำมาพัฒนางานและองค์การต่อไปอีกด้วย

ด้านการให้ความร่วมมือจากหลายฝ่ายพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ด้านการสื่อสารอยู่ในระดับดี ร้อยละ 60 อาจเกิดจากพยาบาลรับรู้การประสานงานภายในองค์การ ทำให้การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและพนักงานมีประสิทธิภาพพนักงานสามารถรับรู้ข่าวสาร การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เนื่องจากมีช่องทางในการสื่อสารหลายทาง ได้แก่ อีเมล์ แผ่นโปสเตอร์ Bulletins Board และจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง

พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.3 พยาบาลรับรู้ว่าในการทำงานมีพื้นที่ในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ เพียงพอ เพื่อการทำงานที่คล่องตัวรวมถึงมีการได้เลือกและตัดสินใจในการเลือกสิ่งแวดล้อมในการทำงานใหม่อย่างเหมาะสม การที่ผู้บริหารโรงพยาบาลใส่ใจในสภาพแวดล้อมการทำงานจะมีผลต่อแรงจูงใจและการดำรงไว้ซึ่งพยาบาลในองค์การ (Chan, et. al., 2004) สภาพแวดล้อมการทำงานนั้นสามารถเติมเต็มความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานมีผลกระทบทางบวกซึ่งนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเลิศ (Hackman and Oldham, 1980) เมื่อพิจารณารายข้อแล้วพบว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะซื้อเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ใช้ในแผนกพยาบาลไม่เห็นด้วยและไม่แน่ใจถึงร้อยละ 49.5 อาจเพราะพยาบาลเห็นว่าการที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ที่ตนเองได้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นจะทำให้ได้เครื่องมืออุปกรณ์ตรงตามความต้องการใช้งานมากกว่าที่ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจเอง

Copyright by Mahidol University

ด้านลักษณะของงานพบว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ในระดับดี ร้อยละ 81.6 จะเห็นได้ว่าพยาบาลมีการรับรู้อย่างมากในบทบาทหน้าที่การทำงานของตนเองว่าปฏิบัติงานที่มีใช้ทักษะความรู้เฉพาะทาง ทักษะใหม่ ๆ และความสามารถสูงที่เน้นการประเมินอาการ วินิจฉัย และประเมินผลของผลลัพธ์ในการดูแลผู้ป่วยเป็นหลักโดยมีการทำงานประสานกันเป็นทีมในวิชาชีพพยาบาล และสหสาขาวิชาชีพ เพื่อการดูแลผู้ป่วยให้ได้รับการดูแลรักษาอย่างถูกต้องเหมาะสม

ด้านทรัพยากรในการปฏิบัติงานพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าอยู่ในระดับดี ร้อยละ 80.2 อาจเป็นเพราะพยาบาลมีส่วนในการใช้และจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการช่วยดูแลรักษา เวชภัณฑ์อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้พร้อมใช้งาน ใช้อุปกรณ์อย่างประหยัด รวมถึงช่วยประหยัดพลังงานซึ่งอาจเกิดจากปัจจุบันการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่แพร่หลายที่ทุกคนพึงปฏิบัติ ทำให้พยาบาลมีความตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าและได้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งทางโรงพยาบาลได้มีการสนับสนุนให้มีโครงการข้อเสนอแนะและนวัตกรรมที่สามารถลดและประหยัดทรัพยากร โดยให้รางวัลแก่พนักงานที่เสนอแนะแนวคิดนวัตกรรมและได้รับอนุมัติในการนำมาปฏิบัติจริง เหล่านี้นอกจากจะช่วยลดต้นทุนขององค์การแล้ว ยังช่วยลดภาวะโลกร้อนอีกด้วย ซึ่งการลดต้นทุนนั้นทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและยังผลให้พนักงานมีโอกาสได้รับค่าตอบแทนและโบนัสเพิ่มขึ้นได้อีกทางหนึ่ง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ

2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สายงานที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา บุญรอด (2552) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน: การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันระยะเวลาที่ทำงานในโรงพยาบาล เงินเดือน รายได้พิเศษนอกจากเงินเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล และขนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่

Copyright by Mahidol University

มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล อย่างไรก็ตามงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลแล้วผลการวิจัยพบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ณัฐพงศ์ เคลือศิริ (2550) วิจัยเรื่องบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเครือโรงพยาบาลบางปะกอก พบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ความผูกพันต่อองค์การ

ร้อยละ 56.5 ของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ มีความผูกพันต่อองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกฤติกา วงศ์นคร (2546) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการพบว่าความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง และวราภรณ์ สีหอม (2549) ที่ศึกษาพบว่าระดับความยึดมั่นผูกพันองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไปในภาคเหนืออยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

ความผูกพันต่อองค์การ โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.654$) โดยปัจจัยทั้ง 3 ด้านได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์การ ความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ และการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.461, 0.501$ และ 0.589 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเอื้อมเดือน ศิริมหามงคล (2549) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ในเขต 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.600$, $p < 0.001$) และผลการวิจัยของ นิตยา ผุยเจริญ (2545) ที่ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 คุณลักษณะงาน

พยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯร้อยละ 49.6 คุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณลักษณะงานโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.702$) โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะงานได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ($r = 0.349$) เอกลักษณ์ของงาน ($r = 0.606$) ความสำคัญของงาน (r

Copyright by Mahidol University

= 0.341) ความเป็นอิสระของงาน (r = 0.509) และผลป้อนกลับของงาน (r = 0.630) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของรินดา กาฬเนตร (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.51$, $p < 0.01$) ซึ่งพิจารณาในรายด้านแล้วพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีคุณลักษณะงานซึ่งแสดงความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระของงาน และความสำคัญของงาน (r = 0.57, 0.44 และ 0.32 ตามลำดับ) และกรวรรณ พรินทรากุล (2550) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราชพบว่าคุณลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์โรงพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (r = 0.34) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2.4 บรรยากาศองค์การ

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ร้อยละ 51.4 มีระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.725$) โดยปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายบริหารองค์การ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (r = 0.532, 0.639, 0.584 และ 0.645 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของอรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยของวัลลภา บุญรอด (2552) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน: การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (r = 0.724, 0.694, 0.640 และ 0.334) ตามลำดับ บรรยากาศองค์การนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างให้มีบรรยากาศที่ดีเพื่อพยาบาลเกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

Copyright by Mahidol University

ส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ สามารถทำให้พยาบาลตระหนักว่าบรรยากาศองค์การดีสามารถส่งเสริมไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้นได้

3. การวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ

จากการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้นซึ่งเป็นการนำเอาตัวแปรทั้งหมด 3 กลุ่ม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ มาวิเคราะห์พบว่า เมื่อควบคุมตัวแปรกลุ่มความผูกพันต่อองค์การตัวแปรกลุ่มนี้สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯร้อยละ 43.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อนำตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะงานมาวิเคราะห์หลังจากควบคุมตัวแปรกลุ่มความผูกพันต่อองค์การ พบว่า เกิดความเปลี่ยนแปลงโดยตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะงานทำให้อำนาจในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ เปลี่ยนแปลงไปโดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 16.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และเมื่อนำตัวแปรกลุ่มบรรยากาศองค์การมาวิเคราะห์โดยควบคุมตัวแปรกลุ่มความผูกพันต่อองค์การ และตัวแปรกลุ่มคุณลักษณะงาน พบว่า อำนาจการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ เปลี่ยนแปลงไปโดยเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้แก่ การรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การ ($p < 0.001$) เอกลักษณ์ของงาน ($p = 0.001$) ผลป้อนกลับของงาน ($p < 0.001$) เทคโนโลยีที่ทันสมัย ($p < 0.001$) และสภาพแวดล้อม ($p < 0.001$)

ข้อจำกัดในการทำวิจัยครั้งนี้

1. แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานประยุกต์ใช้แนวคิดของน็อกซ์และเออร์วิงอาจมีความแตกต่างจากของวอลตันซึ่งใช้กันอย่างแพร่หลายในทุกวิชาชีพเนื่องจากเป็นแนวคิดใหม่ด้านการพยาบาลในระยะที่มีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะเกี่ยวกับการบริหารงานคุณภาพและการต้องได้รับการรับรองคุณภาพ ดังนั้นการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับการศึกษาอื่น ๆ อาจมีความแตกต่างในบริบทแต่มีความเหมาะสมในแง่ที่เป็นบริบทของวิชาชีพพยาบาลโดยเฉพาะ

Copyright by Mahidol University

2. การตอบแบบสอบถามเป็น Self-assessment การประเมินจากการรับรู้ของแต่ละบุคคลในแต่ละด้าน พยาบาลอาจมีการรับรู้ในบางด้านเกินความเป็นจริงและในบางด้านต่ำกว่าความเป็นจริงขึ้นอยู่กับข้อมูลข่าวสารและการแปลความที่ได้รับ

Copyright by Mahidol University

บทที่ 6
สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross - sectional Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ประเมินความผูกพันต่อองค์การ อธิบายคุณลักษณะงาน ประเมินบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอย่างน้อย 6 เดือน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล แจกจ่ายไปยังพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดจำนวน 277 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.9 ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.920 ความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ 0.886 คุณลักษณะงานเท่ากับ 0.870 และบรรยากาศองค์การเท่ากับ 0.950 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 16 กันยายน - 30 พฤศจิกายน 2553 วิเคราะห์โดยใช้ สถิติ Fisher's Exact Test, Chi-square Test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ร้อยละ 96.9 มากกว่าครึ่งหนึ่งมีอายุระหว่าง 22-29 ปี ร้อยละ 52.7 โดยมีอายุเฉลี่ย 30.5 ปี ร้อยละ 91.4 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี พยาบาลร้อยละ 40.4 มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯระหว่าง 1-5 ปี โดยประสบการณ์เฉลี่ย 5.78 ปี ซึ่งพยาบาล 2 ใน 3(62.4%) ปฏิบัติงานในสายงานผู้ป่วยใน ร้อยละ 51.7 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท และรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 27,394 บาท คุณภาพชีวิต

Copyright by Mahidol University

การทำงานภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.5 ระดับดีร้อยละ 37.2 เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโครงสร้างและหน้าที่ขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 49.2 การรับรู้ของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับดีร้อยละ 75.7 ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับดีร้อยละ 76.6 เส้นทางอาชีพ อยู่ในระดับดีร้อยละ 60.4 การให้ความร่วมมือจากหลายฝ่ายด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับดีร้อยละ 60 สภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 41.2 ลักษณะของงานอยู่ในระดับดี ร้อยละ 81.6 และด้านทรัพยากร อยู่ในระดับดี ร้อยละ 80.2

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ สายงานปัจจุบันที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ มีเพียงสถานภาพสมรสที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.044$)

ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) โดยพยาบาลที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับที่ดี พยาบาลที่มีคุณลักษณะงานที่ดีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับดี และบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดี

กลุ่มตัวแปรที่สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ พบว่ากลุ่มตัวแปรความผูกพันองค์การสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ร้อยละ 43.7 เมื่อควบคุมกลุ่มตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวแปรคุณลักษณะงานสามารถเพิ่มอำนาจการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้อีกร้อยละ 16.5 และเมื่อควบคุมกลุ่มตัวแปร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะงานพบว่าบรรยากาศองค์การสามารถเพิ่มอำนาจการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้มากขึ้นอีกร้อยละ 10.0 (R^2 Change $= 0.100$) โดยปัจจัยสำคัญที่การอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่การรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสภาพแวดล้อม แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ

Copyright by Mahidol University

2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนไปทางสูง ซึ่งตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถเพิ่มอำนาจการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยมีดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถทำให้เพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้ ผู้บริหารโรงพยาบาลและฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ให้ความสำคัญและมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่แล้วซึ่งจากผลการวิจัยนี้ควรมีการเน้นการเป็นสมาชิกในองค์การให้ยืนยาวโดยมีการเพิ่มสัดส่วนสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและครอบครัวสำหรับผู้ที่ทำงานในองค์การเพิ่มขึ้นเนื่องจากอัตราค่ารักษาพยาบาลของโรงพยาบาลมีการปรับขึ้นทุกปี จึงอาจทำให้สัดส่วนสวัสดิการที่มีอยู่ปัจจุบันไม่ได้สอดคล้องเพิ่มขึ้นตามการปรับราคาและระยะเวลาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การจึงน่าจะมีการพิจารณาปรับเพิ่มในส่วนนี้ สวัสดิการการรักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุ สวัสดิการหอพักควรจัดให้เพียงพอต่อจำนวนพยาบาลที่เพิ่มขึ้น สวัสดิการออมทรัพย์โดยอาจเพิ่มในรูปแบบสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์แตกต่างจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่จะสามารถนำเงินมาใช้เมื่อลาออกเท่านั้น การให้รางวัลตอบแทนสำหรับผู้ที่ทำความดีในโครงการทำดี-ทันใด (On the spot rewards) ที่มีอยู่แล้วนั้นควรเพิ่มของรางวัลให้มีความน่าสนใจมากขึ้น เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล

2. คุณลักษณะงาน ปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้สามารถเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ได้แก่ เอกลักษณ์ของงาน และผลป้อนกลับของงานผู้บริหารทางด้านการพยาบาลควรสนับสนุนเรื่องเอกลักษณ์ของงานให้พยาบาลมีโอกาสร่วมคิดสร้างสรรค์วิธีทำงาน ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และปฏิบัติงานที่ตนคิดค้นขึ้นด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนจบจะทำให้พยาบาลรู้สึกว่างานที่ตนเองทำมีคุณค่า ภูมิใจในการร่วมคิดและปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จโดยอาจเป็นการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพยาบาลระดับบริหารและระดับปฏิบัติการเรื่องการปรับปรุงการทำงานภายในแผนกหรือการส่งเสริมให้พยาบาลทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งจัดให้มีการนำเสนอผลงาน ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงานผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลควรให้พยาบาลทุกคนได้มีโอกาส รับทราบผลการประเมินงานของตนจากผู้บังคับบัญชาหลังจากได้ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้นั้นทำให้พยาบาลมีโอกาสทราบเหตุผล ชี้แจงผลการปฏิบัติงานของตนโดยตรงกับผู้บังคับบัญชาอย่าง

Copyright by Mahidol University

โปร่งใส และปราศจากข้อสงสัย ลดปัญหาความไม่พอใจ ความคลางแคลงใจในการพิจารณาโบนัส รวมถึงการขึ้นเงินเดือนซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลลาออก โดยการเพิ่มช่วงระยะเวลาการประเมินให้มากขึ้นเพื่อที่แต่ละแผนกมีเวลาเพียงพอที่จะได้รับฟังการประเมินผลงานจากผู้จัดการแผนก ควรมีการประกาศแจ้งเกณฑ์การประเมิน เกณฑ์การขึ้นเงินเดือน โบนัสและอั่งเปาขอบคุณพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้รับทราบทุกคน

3. บรรยากาศองค์การ ปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยและสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระบบระบายอากาศที่ดี และมีแสงสว่างที่เพียงพอ เพื่อการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยทำการสำรวจว่าแผนกใดต้องการปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะสมกับการทำงาน และมีการประเมินความเหมาะสมว่าแผนกใดมีสิ่งแวดล้อมไม่เหมาะสมและควรปรับปรุงเป็นระยะ ๆ ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ผู้จัดการแผนกควรสำรวจว่ามีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อความรวดเร็วในการบริการ ลดระยะเวลาการรอคอยของผู้ป่วย รวมถึงจัดหาสถานที่สำหรับพักรับประทานอาหารและพักผ่อนระหว่างการทำงานให้สะดวก สะอาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ให้ดียิ่งขึ้น ทำให้พยาบาลมีความพร้อมในการดูแลให้การบริการผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริการขององค์การต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรความผูกพันองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การเพื่อดูว่ามีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของแต่ละตัวแปรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ซึ่งสัมประสิทธิ์เส้นทางจะบ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานเปลี่ยนไปได้

2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลโดยใช้แนวคิดของน็อกซ์และเออร์วิงในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด เพื่อจะได้ทราบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนให้ดีขึ้น

Copyright by Mahidol University

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
NURSES' QUALITY OF WORK LIFE IN BUMRUNGRAD INTERNATIONAL HOSPITAL

เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ 5137642 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, พบ.ด.(ประชากรและการพัฒนา), ฉวีวรรณ บุญสุยา, พบ.ม., นพพร โหวธีระกุล, Ph.D.(MEDICINE & HEALTH SCIENCES)

บทสรุปแบบสมบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมอารยประเทศได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทุกๆด้านไปพร้อมกัน ทั้งทางด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 10 นั้นได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพคนเป็นลำดับแรก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) องค์กรด้านสุขภาพได้มีความตระหนักว่าปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นผลกระทบที่สำคัญต่อผลการทำงานของพนักงานและคุณภาพชีวิตการทำงานยังส่งผลถึงความเข้มแข็งและอ่อนแอภาพรวมขององค์กร (Hsu and Kernohan, 2006) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรเพื่อที่จะจูงใจและคงรักษาพนักงานไว้ในองค์กร (Sandrick, 2003) พยาบาลวิชาชีพเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนบริการสุขภาพในทุกระดับทั่วประเทศงานการพยาบาลนอกจากจะเป็นงานหนัก ที่ต้องมีการทำงานเป็นเวรผลัดตลอด 24 ชั่วโมงแล้ว ยังเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง ต้องเผชิญกับความเร่งรีบและความเครียดเกือบตลอดเวลายังต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงมากมายที่จะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ การติดเชื้อโรค และการบาดเจ็บจากการทำงาน ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและการออกจากงานพยาบาลก่อนวัยอันควร การขาดแคลนพยาบาล จึงไม่ใช่เพียงปัญหาของวิชาชีพเท่านั้น แต่เป็นปัญหาของระบบบริการสุขภาพด้วย เพราะปัจจุบันพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีระยะเวลาการทำงานเฉลี่ยในวิชาชีพ 22.5 ปี และมีอัตราการสูญเสียร้อยละ 4.4 ต่อปี (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2552)

Copyright by Mahidol University

ดังนั้นการให้ความสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญเพราะพยาบาลวิชาชีพนั้นเป็นบุคลากรที่ให้บริการด้านสุขภาพ อีกทั้งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้อื่น การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นให้แก่พยาบาลวิชาชีพจะสามารถนำไปสู่การช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อ

1. ประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ
2. ประเมินระดับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ
3. อธิบายคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับของงาน
4. ประเมินบรรยากาศในองค์การได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายการบริหารองค์การ การให้รางวัลและการลงโทษ เทคโนโลยีที่ทันสมัย ภาพลักษณ์องค์การ
5. หาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ สายงานที่ปฏิบัติและรายได้ต่อเดือน
2. ความผูกพันต่อองค์การตามแนวคิดของพอร์เตอร์ สเตียร์ส มาวเดย์ และเบาเลียน ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การไว้
3. คุณลักษณะงานใช้แนวคิดของแฮคแมน และโอลด์แฮม ประกอบด้วย ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับของงาน
4. บรรยากาศองค์การใช้แนวคิดของสเตียร์ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านนโยบายและการปฏิบัติของผู้นำ ด้านเทคโนโลยี และด้านสิ่งแวดล้อม

Copyright by Mahidol University

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโดยใช้แนวคิดของนอกซ์และเออร์วิงประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ โครงสร้างและหน้าที่ขององค์การ การรับรู้ของแต่ละบุคคล ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่ เส้นทางอาชีพ การให้ความร่วมมือจากหลายฝ่ายด้านการสื่อสาร สภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะของงาน และทรัพยากร

ทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ประกอบไปด้วยตัวแปรต่างๆในด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน ในช่วงเวลาที่มีการปรับเปลี่ยน ก่อตั้งระบบการสื่อสาร และปฏิสัมพันธ์นั้นทำให้การปฏิบัติเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งหมายถึง สภาพการดำรงชีวิตของบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างดี (น็อกซ์ และเออร์วิง, 1997)

ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การเป็นความสัมพันธ์ที่จะแสดงออกถึงความเชื่อมโยงทั้งหมดระหว่างพนักงาน และองค์การ (พอร์เตอร์ สเตียร์ส มาวเดย์ และเบาเลียน, 1974) เป็นเรื่องสำคัญในการบริหารงานเนื่องจากสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออกจากงาน ได้ดีกว่าการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงาน ยังเป็นแรงผลักดันผู้ปฏิบัติงานในองค์การให้ทำงานได้ดีกว่าผู้ไม่มีความผูกพันในองค์การที่ตนทำงานอยู่ อีกทั้งเป็นตัวชี้ถึงประสิทธิภาพขององค์การอีกด้วย (สเตียร์ส, 1978)

คุณลักษณะงาน

ลักษณะงานที่ดีทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลของงาน ประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (แฮคแมน และโอลด์แฮม, 1980)

บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ บรรยากาศ

Copyright by Mahidol University

องค์การที่ดีเสริมสร้างให้เกิดความรู้สึกอยากทำงาน ปฏิบัติโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ มีบรรยากาศของความช่วยเหลือตามความเหมาะสม ทำให้เกิดความพึงพอใจและอยากทำงานพยาบาลดูแลผู้ป่วย ประกอบด้วย โครงสร้างขององค์การ นโยบายและการปฏิบัติของผู้นำ สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีและวิทยาการต่าง ๆ ตามแนวคิดของสเตียร์ส (Steers, 1978)

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การ อธิบายคุณลักษณะงาน ประเมินบรรยากาศในองค์การ และหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ประชากรที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล อย่างน้อย 6 เดือน คำนวณกลุ่มตัวอย่าง 277 คนจากพยาบาลทั้งหมด 724 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน 30 ข้อ ความผูกพันองค์การ 10 ข้อ คุณลักษณะงาน 15 ข้อ และ บรรยากาศองค์การ 19 ข้อ เท่ากับ 0.920, 0.886, 0.870 และ 0.950 ตามลำดับ หลังจากได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยประจำสถาบันโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยังพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ผู้วิจัยกำหนดจำนวน 277 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 93.9 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 16 กันยายน - 30 พฤศจิกายน 2553 สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล สายงานที่ปฏิบัติ และรายได้ต่อเดือน นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่เป็นจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติ Fisher's Exact Test, Chi-square Test และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบเชิงชั้น (Hierarchical Regression Analysis) เพื่อควบคุมอำนาจในการ

Copyright by Mahidol University

อธิบายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ของตัวแปรแต่ละกลุ่มได้แก่ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ p-value ≤ 0.05

ผลการวิจัย

พยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 96.9 อายุระหว่าง 22-29 ปีร้อยละ 52.7 อายุน้อยที่สุด 22 ปี อายุมากที่สุด 50 ปีและอายุเฉลี่ย 30.5 ปี สถานภาพสมรสโสดร้อยละ 75.9 ส่วนใหญ่การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 91.4 ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนลเฉลี่ย 5.8 ปี ประสบการณ์ระหว่าง 1 - 5 ปี ร้อยละ 40.4 ปฏิบัติงานในสายงานผู้ป่วยในร้อยละ 62.4 และรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 51.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 27,394 บาท

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.5 คุณภาพชีวิตการทำงานระดับดีคิดเป็นร้อยละ 37.2 เมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่าด้านคุณภาพชีวิตการทำงานลักษณะของงาน ด้านทรัพยากร และขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่ อยู่ในระดับดีคิดเป็นร้อยละ 81.6, 80.2 และ 76.6 ตามลำดับ ด้านโครงสร้างหน้าที่ขององค์การและสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 49.2 และ 47.3 ตามลำดับ

ความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 56.5, รองลงมาร้อยละ 41.2 มีระดับความผูกพันองค์การสูง เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าความผูกพันต่อองค์การด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับ เป้าหมาย ค่านิยมองค์การอยู่ในระดับสูงร้อยละ 79.3 ด้านความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การอยู่ในระดับสูงร้อยละ 70.2 ส่วนด้านการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 61.5

ภาพรวมของคุณลักษณะงานพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอยู่ในระดับสูงร้อยละ 49.6 ปานกลางคิดเป็นร้อยละ 48.3 พิจารณารายด้านพบว่าพยาบาลให้ความสำคัญของงาน ความหลากหลายของทักษะ ผลป้อนกลับของงาน ระดับสูงคิดเป็นร้อยละ 95.2, 93.4 และ 68.2 ตามลำดับ

ส่วนบรรยากาศองค์การภาพรวมพบว่ามีบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับที่ดีคิดเป็นร้อยละ 51.4 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นด้านที่บรรยากาศองค์การระดับดีที่สุดร้อยละ 76.8 ส่วนด้านสภาพแวดล้อม โครงสร้างองค์การ และนโยบายบริหารขององค์การมีระดับบรรยากาศองค์การดีร้อยละ 74, 69.6 และ 49.4 ตามลำดับ

Copyright by Mahidol University

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ สายงานปัจจุบันที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีเพียงสถานภาพสมรสที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.044$)

ความผูกพันต่อองค์การได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์การ ความเต็มใจเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การ การรักษาความเป็นสมาชิกองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

คุณลักษณะงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับของงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

บรรยากาศองค์การทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายบริหารองค์การ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และสภาพแวดล้อม พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($p < 0.001$)

กลุ่มตัวแปรที่สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ พบว่ากลุ่มตัวแปรความผูกพันองค์การสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ร้อยละ 43.7 เมื่อควบคุมกลุ่มตัวแปรความผูกพันต่อองค์การ กลุ่มตัวแปรคุณลักษณะงานสามารถเพิ่มอำนาจการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้อีกร้อยละ 16.5 และเมื่อควบคุมกลุ่มตัวแปรได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และคุณลักษณะงานพบว่าบรรยากาศองค์การสามารถเพิ่มอำนาจการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้มากขึ้นอีกร้อยละ 10.0 (R^2 Change =0.100) โดยปัจจัยสำคัญที่การอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่การรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ เอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน เทคโนโลยีที่ทันสมัยและสภาพแวดล้อม แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรทั้ง 3 กลุ่มมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ

อภิปรายผล

ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.654$) โดยปัจจัยทั้ง 3 ด้านได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมองค์การ ความเต็มใจเพื่อบรรลุ

Copyright by Mahidol University

เป้าหมายองค์การ และการรักษาความเป็นสมาชิกขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (r = 0.461, 0.501 และ 0.589 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของเอื้อมเดือน ศิริมหามงคล (2549) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ในเขต 6 พบว่า ความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.600, p < 0.001) และผลการวิจัยของ นิตยา ผุยเจริญ (2545) ที่ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย พบว่าความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับของงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (r = 0.349, 0.606, 0.341, 0.509 และ 0.630 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของรินดา กาฬเนตร (2552) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.51, p < 0.01) ซึ่งพิจารณาในรายด้านแล้วพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีคุณลักษณะงานซึ่งแสดงความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ด้านการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ความเป็นอิสระของงาน และความสำคัญของงาน (r = 0.57, 0.44 และ 0.32 ตามลำดับ) และกรวรรณ พรินทรากุล (2550) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราชพบว่าคุณลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์โรงพยาบาลศิริราชมีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (r = 0.34) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

พยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ร้อยละ 51.4 มีระดับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี และมีความสัมความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (r = 0.725) โดยปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ นโยบายบริหารองค์การ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 (r = 0.532, 0.639, 0.584 และ 0.645 ตามลำดับ) ซึ่ง

Copyright by Mahidol University

สอดคล้องกับการวิจัยของอรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิจัยของวัลลภา บุญรอด (2552) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน: การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ($r = 0.724, 0.694, 0.640$ และ 0.334) ตามลำดับ บรรยากาศองค์การนั้นผู้บริหารควรเสริมสร้างให้มีบรรยากาศที่ดีเพื่อพยาบาลเกิดความรู้สึกอยากมาทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์การ สามารถทำให้พยาบาลตระหนักว่าบรรยากาศองค์การดีสามารถส่งเสริมไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้นได้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่อนไปทางสูง ซึ่งตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถเพิ่มอำนาจการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ ข้อเสนอแนะจากการวิจัยดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์การด้านการรักษาความเป็นสมาชิกภาพขององค์การเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สามารถทำให้เพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ได้ ผู้บริหารโรงพยาบาลและฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้ให้ความสำคัญและมีการสนับสนุนให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่แล้วซึ่งจากผลการวิจัยนี้ควรมีการเน้นการเป็นสมาชิกในองค์การให้ยืนยาวโดยมีการเพิ่มสัดส่วนสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลและครอบครัวสำหรับผู้ที่ทำงานในองค์การเพิ่มขึ้นเนื่องจากอัตราค่ารักษาพยาบาลของโรงพยาบาลมีการปรับขึ้นทุกปี จึงอาจทำให้สัดส่วนสวัสดิการที่มีอยู่ปัจจุบันไม่ได้สอดคล้องเพิ่มขึ้นตามการปรับราคาและระยะเวลาการเป็นสมาชิกภาพขององค์การจึงน่าจะมีการพิจารณาปรับเพิ่มในส่วนนี้ สวัสดิการการรักษาพยาบาลหลังเกษียณอายุ สวัสดิการหอพักควรจัดให้เพียงพอต่อจำนวนพยาบาลที่เพิ่มขึ้น สวัสดิการออมทรัพย์โดยอาจเพิ่มในรูปแบบสหกรณ์ออมทรัพย์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์แตกต่างจากกองทุนสำรองเลี้ยง

Copyright by Mahidol University

ชีพที่จะสามารถนำเงินมาใช้เมื่อลาออกเท่านั้น การให้รางวัลตอบแทนสำหรับผู้ที่ทำความดีในโครงการทำดี-ทันใด (On the spot rewards) ที่มีอยู่แล้วนั้นควรเพิ่มของรางวัลให้มีความน่าสนใจมากขึ้น เพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์การของพยาบาล

2. คุณลักษณะงาน ปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้สามารถเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ ได้แก่ เอกลักษณ์ของงาน และผลป้อนกลับของงานผู้บริหารทางด้านการพยาบาลควรสนับสนุนเรื่องเอกลักษณ์ของงานให้พยาบาลมีโอกาสร่วมคิดสร้างสรรค์วิธีทำงาน ปฏิบัติงานด้วยตนเอง และปฏิบัติงานที่ตนคิดค้นขึ้นด้วยตนเองตั้งแต่เริ่มต้นจนจบจะทำให้พยาบาลรู้สึกว่างานที่ตนเองได้ทำมีคุณค่า ภูมิใจในการร่วมคิดและปฏิบัติงานนั้นจนสำเร็จโดยอาจเป็นการจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพยาบาลระดับบริหารและระดับปฏิบัติการเรื่องการปรับปรุงการทำงานภายในแผนกหรือการส่งเสริมให้พยาบาลทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งจัดให้มีการนำเสนอผลงาน ปัจจัยด้านผลป้อนกลับของงานผู้บริหารด้านทรัพยากรบุคคลควรให้พยาบาลทุกคนได้มีโอกาส รับทราบผลการประเมินงานของตนจากผู้บังคับบัญชาหลังจากได้ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้นั้นทำให้พยาบาลมีโอกาสทราบเหตุผล ชี้แจงผลการปฏิบัติงานของตนโดยตรงกับผู้บังคับบัญชาอย่างโปร่งใส และปราศจากข้อสงสัย ลดปัญหาความไม่พอใจ ความคลางแคลงใจในการพิจารณาโบนัส รวมถึงการขึ้นเงินเดือนซึ่งอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พยาบาลลาออก โดยการเพิ่มช่วงระยะเวลาการประเมินให้มากขึ้นเพื่อที่แต่ละแผนกมีเวลาเพียงพอที่จะได้รับฟังการประเมินผลงานจากผู้จัดการแผนก ควรมีการประกาศแจ้งเกณฑ์การประเมิน เกณฑ์การขึ้นเงินเดือน โบนัสและอั่งเปาขอบคุณพนักงานเป็นลายลักษณ์อักษรให้รับทราบทุกคน

3. บรรยากาศองค์การ ผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระบบระบายอากาศที่ดี และมีแสงสว่างที่เพียงพอ เพื่อการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยทำการสำรวจว่าแผนกใดต้องการปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะสมกับการทำงาน และมีการประเมินความเหมาะสมว่าแผนกใดมีสิ่งแวดล้อมไม่เหมาะสมและควรปรับปรุงเป็นระยะ ๆ ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ผู้จัดการแผนกควรสำรวจว่ามีเพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อความรวดเร็ว ในการบริการ ลดระยะเวลาการรอคอยของผู้ป่วย รวมถึงจัดหาสถานที่สำหรับพักรับประทานอาหารและพักเบรคให้สะดวก สะอาดซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ให้ดียิ่งขึ้น ทำให้พยาบาลมีความพร้อมในการดูแลให้การบริการผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ยังผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้านคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริการขององค์การต่อไป

Copyright by Mahidol University

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่ศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรความผูกพันองค์การ คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การเพื่อดูว่ามีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของแต่ละตัวแปรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ซึ่งสัมประสิทธิ์เส้นทางจะบ่งบอกถึงอิทธิพลทางตรงของตัวแปรที่เป็นสาเหตุทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานเปลี่ยนไปได้

2. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลโดยใช้แนวคิดของน็อกซ์และเออร์วิง ในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด เพื่อจะได้ทราบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัดแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร มีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนทั้งในกรุงเทพมหานครและต่างจังหวัด เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนให้ดีขึ้น

Copyright by Mahidol University

NURSES' QUALITY OF WORK LIFE IN BUMRUNGRAD INTERNATIONAL HOSPITAL

AURAREE BEJRSUWANA 5137642 PHPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: NAWARAT SUWANNAPONG, Ph.D.(POPULATION AND DEVELOPMENT), CHAWEEWAN BOONSHUYAR, M.S.PH., NOPPORN HOWTEERAKUL, Ph.D.(MEDICINE & HEALTH SCIENCES)

EXTENDED SUMMARY

Background and Problem Statement

In developing the nation to keep up with the civilization countries, the development in education, economy, society and culture must be done together at the same time. The Nation Economic Development Plan, No. 10 had given the first and foremost attention to human development (Office of the Nation Economics and Social Development Board, 2007). The health organization is fully aware how quality of work life could affect staffs' performances. Moreover, quality of work life reflects the strengths and weaknesses of organization (Hsu & Kernohan , 2006). Superior quality of work life helps the organization to motivate and maintain staffs (Sandrick, 2003). Professional nurses are main driven mechanism for better health services throughout the nation and considered having tough assignment that required 24 hours work constantly. Besides, this is the job with high responsibility, constantly exposed to tension and urgent demand and heavy risks that could be hazardous to health, risk infectious and injury from work, leading to interruption in quality of work life and earlier resignation from nursing.

Therefore, professional nurses' shortage is not only an occupational problem, but also a problem on health service. Nowadays, a professional nurse has

Copyright by Mahidol University

average working career 22.5 years and leaving rate of 4.4% annually (Vijit Srisupan , 2009). Therefore, giving priority to professional nurses' quality of work life is quite important matter because professional nurses provide health services and promote better quality of life for others. Then improving professional nurses' quality of work life could assist the patients in making their quality of life better.

Research Objectives

1. To assess the nurses' quality of work life in Bumrungrad International Hospital

2. To assess the organizational commitment among nurses in Bumrungrad International Hospital

3. To describe nurses' job characteristics such as skills variety, task identity, task significance, autonomy and feedback from job itself.

4. To assess the organizational climate such as organization structure, organization management policy, rewarding and punishment, advance technology and organization image.

5. To analyze relationship between organizational commitment, job characteristics, and organizational climate with nurses' quality of work life in Bumrungrad International Hospital.

Research Variables

Independent Variable is listed as follows:

1. Personal characteristics are gender, age, marital status, and educational status, experiences in Bumrungrad International Hospital, line of performance and monthly income.

2. Organizational commitment based on the concept of Porter, Steer Mowday & Bowlian (1974) which is consisted of firm beliefs, accepting organization goals and values, willingly devoted to achieve the organization goals and a definite desire to maintain organizational membership

Copyright by Mahidol University

3. Job characteristics based on the concept of Hackman & Oldham(1980) comprised of skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback from job itself.

4. Organizational climate based on the concept of Steers which comprised of the organization structure, policies and practices, technology and surroundings.

Dependent Variable is nurses' quality of work life based on the concept of Knox and Irving in 8 areas as follows: Organizational structure and function, individual staff perception, scope and complexity of role, career path, collaborative communication, work environment, nature of work and resource.

Literatures Review

Quality of Work Life

Quality of work life which is complex issue comprised of work environment variables during the period of adjusting and establishing communication. Interaction has caused some changes in individual lifestyle that must be healthy, both body and spirit, enough to blend well with work environment (Knox & Irving, 1997).

Organizational Commitment

Organization commitment displays connection between the staffs and organization (Porter, Steers, Mowday & Bowlian, 1974) which is considered the significant matter in the administration for its ability to predict staffs' turnover rate better than job satisfaction. Moreover, it is the force driven the organization staffs to work better than those without the organization commitment as well as become the indicator for organization effectiveness (Steers, 1978).

Job Characteristics

Good job characteristics can bring individual job satisfaction and motivation, leading to work efficiency, including skills variety, task identity, task significance, autonomy and feedback from job itself. (Hackman & Oldham, 1980).

Copyright by Mahidol University

Organizational Climate

Organizational climate is the perception or feeling of the practitioner on the organizational surrounding, affecting staffs performance in the organization. Good organizational climate creates the desire for work, aiming for the benefit of public, including appropriate caring to create satisfaction and eagerness to care for the patients. This is included the organizational structure, hospital policies and leader's performance, surroundings, technology and various sciences based on the concept of Steers (Steers, 1978).

Research Methodology

This research is a cross - sectional study to assess the levels of quality of work life and organizational commitment, describe job characteristics, and assess the organizational climate and analyze relationships between the organizational commitment, job characteristics, organizational climate and nurses' quality of work life in Bumrungrad International hospital. The populations were full time professional nurses who have been working at Bumrungrad International Hospital for at least 6 months. Sample size was 277 nurses sampling from total 724. Cronbach's Alpha Coefficient was used to analyze reliability of questionnaires and the coefficient of quality of work life, organizational commitment, job characteristics and the organizational climate were 0.920, 0.886, 0.870 and 0.950 respectively. After receiving the research approval from the Ethical Committee in Human Research, the Faculty of Public Health, Mahidol University and the approval from the Institutional Review Board in Bumrungrad International Hospital, the researcher distributed questionnaires to 277 professional nurses who have met the inclusion criteria and returned 260 questionnaires, the response rate was 93.9%. Data Collection was done from 16 September 2010 to 30 November 2010. Personal characteristics comprised of gender, age, marital status, and educational level, experiences in Bumrungrad International Hospital, line of performance and monthly income was analyzed with frequency, percentage, mean and standard deviation for descriptive statistics and inferential statistics apply the Fisher's Exact Test, Chi-square Test and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Hierarchical Regression Analysis were

Copyright by Mahidol University

used to analyze relationships between personal characteristics, organizational commitment, job characteristics and organizational climate and nurses' quality of work life in Bumrungrad International Hospital (p-value ≤ 0.05).

Research Results

Nurses in Bumrungrad International Hospital who responded to the questionnaires were females 96.9%, aged from 22-29 years 52.7%. The youngest and oldest nurses were 22 and 50 years with average age 30.5 years. Nearly 75.9% unmarried and 91.4% graduated Bachelor Degree. The average working experiences was 5.8 years in Bumrungrad hospital with 40.4% had 1-5 years experiences, practicing career 62.4% and monthly income between 20,001 – 30,000 baht 51.7% with average monthly income of 27,394 baht. Nurses' quality of work life was moderate at 61.5% whereas 37.2% remained at good level. Considering each item, job characteristics, resources and roles boundaries and complexity found at good level 81.6%, 80.2% and 76.6% respectively. As for organizational roles and surroundings, they were at moderate level 49.2% and 47.3% respectively.

Organizational commitment among nurses in Bumrungrad International Hospital was moderate at 56.5%, followed by 41.2% having high organizational commitment. Considering each item, organizational commitment comprised of having confidence to accept organizational goals and values were high at 79.3%, willingness to achieve organization aims also at high level 70.2% and a definite desire to maintain organizational membership 61.5% was at moderate level.

Overall job characteristics of nurses in Bumrungrad International Hospital were high at 49.6%, moderate at 48.3%. Considering each item, nurses focused on task significance, skill variety and feedback as high as 95.2, 93.4 and 68.2 respectively.

Organizational climate was at good level of 51.4%.Considering each item; found that technology was also at good level 76.8% whereas the organizational surroundings, structure and policies remained at good levels 74.0%, 69.6% and 49.4% respectively.

Personal characteristics were gender, educational level, experiences working in Bumrungrad International Hospital, present career and monthly income

Copyright by Mahidol University

which had not entirely related to nurses' quality of work life , except the marital status was statistically significant with nurses' quality of work life ($p < 0.044$).

Organizational commitment are having confidence to accept organizational goals and values, willingly to achieve organizational aims, maintaining organizational memberships which statistically significant and had positive relationship with nurses' quality of work life ($p < 0.001$).

Five areas of job characteristics comprised of the skill variety, task identity, task significance, autonomy and feedback from job itself had positive relationships with the nurses' quality of work life and statistical significantly ($p < 0.001$).

Organizational climate comprised of the organizational structure, organizational policies, technology and the surroundings had significantly positive relationship with nurses' quality of work life ($p < 0.001$).

Hierarchical regression analysis revealed that the three groups of variables could explain the variation of nurses' quality of work life in Bumrungrad International Hospital consists of the organizational commitment, job characteristics, and organizational climate. The study found that the organizational commitment could explain nurses' quality of work life in Bumrungrad International Hospital for 43.7% in step one. After controlling a group of organizational commitment in second step the job characteristics was a significant incremental change in nurses' quality of work life another 16.5 % (R^2 Change =0.165). In the third step the results indicated that after controlling the group of organizational commitment, and job characteristics nurses' quality of work life was a significant incremental change through the organizational climate as much as 10.0% (R^2 Change =0.100). A definite desire to maintain organizational membership, task identity, feedback from job itself, technology and surroundings were 5 significant variables that could explain the variation of nurses' quality of work life at 68.3% (R^2 adj =0.683).

Research Discussions

The overall organizational climate has positive relationship with nurses' quality of work life in Bumrungrad International Hospital, statistically significant at

Copyright by Mahidol University

0.001 (r = 0.654). Three factors were having confidence in accepting goals and organizational values, willingly achieve organization goals and a definite desire to maintain organizational membership which positively related to nurses' quality of work life in Bumrungrad International Hospital , statistically significant 0.001 (r = 0.461, 0.501 and 0.589, respectively) which is coincided with the study of Auamduan Sirimahamonkol (2006) on quality of work life among the public health officers at the Health Community Center , Region 6 and found positive relationship between the organizational commitment and quality of work life statistically significant (r = 0.600, p< 0.001). According to the research of Nittaya Puicharoen (2002) studied relationships between the individual factors, organization commitment and professional nurses' quality of work life among the hospitals under the Ministry University, the organizational commitment positively related to nurses' quality of work life at moderate level, statistically significant at 0.05. Job characteristics such as skill variety, task identity, task significance and feedback were positive relationship with nurses' quality of work life in Bumrungrad International Hospital statistically significant at 0.001 (r = 0.349, 0.606, 0.341, 0.509 and 0.630 respectively) which is coincided with the research of Linda Kannet (2009) who studied the relationships between work nature and work life quality among nurses in Phra Nang Klao Hospital. Research results also revealed positive relationship between job characteristics and nurses' quality of work life with statistically significant (r = 0.51, p < 0.01). After considering each item, it was found that the job characteristics of registered nurses in Phra Nang Klao Hospital related to quality of work life in perceived performance, autonomy and task significance (r = 0.57, 0.44 and 0.32, respectively) and Korrawan Parintharakul (2007) who had done the research on medical laboratory technicians in Siriraj Hospital. The results indicated that w job characteristics of medical laboratory technicians has positive significantly relationship with quality of work life at moderate level (r = 0.34, p =0.01). Nurses in Bumrungrad International Hospital perceived that the overall organizational climate at high level (51.4%) and positively related to nurses' quality of work life in Bumrungrad International Hospital statistically significant at 0.001 (r = 0.725). As for the organizational climate such as organizational structure, organizational administrative policies, technology and surroundings were positive relationship to nurses' quality of work life in Bumrungrad

Copyright by Mahidol University

International Hospital statistically significant at 0.001 (r = 0.532, 0.639, 0.584 and 0.645 respectively). This finding is coincided with the research of Arunee Eakwongtrakul (2002) on the relationship between personal factors, work participations, organizational climate and nurses' quality of work life among registered nurses in the Southern Regional Hospital. The result indicated that the organizational climate positively related to the quality of work life statistically significant at 0.05. The research of Wallapa Boonrod (2009) studied quality of working life: perception of professional nurses at Phramongkut Klao Hospital found that job satisfaction was high positively relationship whereas the organizational commitment and the organizational climate were positively relationship at moderate level. Job characteristics was statistically significant positively relationship at moderate level with nurses' quality of work life 0.001 (r = 0.724, 0.694, 0.640 and 0.334 respectively). Therefore, hospital administrators should be improve the organizational climate which can motivate the nurses to satisfy their work place results in working efficiency represents organizational image, these factors support the nurses' quality of work life to be at a superior level, which would affect the quality of nursing services as well.

Research Recommendations

The study revealed that the overall nurses' quality of work life in Bumrungrad Hospital was moderate leaning toward high level. All the three groups variables consist of organizational commitment, job characteristic and organizational climate were statistically significant positive relationship with nurses' quality of work life and were increased power to predict nurses' quality of work life in Bumrungrad International Hospital. Research recommendations are given as follows.

1. Organizational commitment to maintaining memberships is an important factor to explain nurses' quality of work life in Bumrungrad International Hospital. Hospital administrators and human resource department had already focused on the organizational commitment to staff, from the study result they should be support a definite desire to maintain organizational membership factor by provide

Copyright by Mahidol University

more medical benefits for family members because the hospital medical treatment fees increased on yearly basis whereas the benefit has not increased to match the price and memberships duration. As for the medical welfare for the retirees, more dormitories and cooperative savings should be set aside from the provident funds which the money can be withdrawn upon the resignation. On the spot rewards program should add more prizes to make the program more interesting as well as promoting more organizational commitment among the nurses.

2. Job characteristics are significant factors supporting the nurses' quality of work life at Bumrungrad International Hospital comprised of task identity and feedback from job itself. The nurse administrator should support nurses' task identity by give nurses a chance to let them participate and create their own working methods. Perhaps, the meeting should be arrange as sharing ideas between the management and practical nurses to improve their work as well as encouraging the nurses to conduct the research that would benefit in work practice, including encourage them to present the results by themselves. Human resources administrators should provide enough time in evaluation process which nurses will having more time to evaluate their work performances from supervisors or manager so they would know about their performances and can discuss fairly and directly with their own manager. This suggestion may be the way to reduce doubts and dissatisfactions in consideration for increasing salary and giving bonus that may lead to nurses' resignations. Evaluation period should be extended so each department would have enough time to discussion with manager. Also, the criteria for evaluating, raising salary, giving bonuses and Ang-poa should be announced and deploy to all employees.

3. Organizational climate: Hospital administrators should arrange the work place to favor working conditions with good ventilation system and light so staffs would feel happy and work more efficiently it should survey to see which department needed improvement as well as assessing the environment and making improvement periodically. As for work facilities and equipments, the manager should check to see if they are enough for work for good services. It should be arranged to reduce the patients' waiting time, including find room break for convenient eating and resting as the way to improve nurses' quality of work life which in turn encouraging the to work effectively and further benefit for the organization.

Copyright by Mahidol University

Recommendations for Further Researches

1. Organizational commitment, job characteristics and organizational climate variables should be apply in further study to observe the direct and indirect influence of each variable on quality of work life with use Path Analysis which Coefficient can tell the direct factor which cause the changes of quality of work life.

2. Comparative study on nurses' quality of work life based on the concept of Knox and Irving should be conducted between the private hospitals in Bangkok and rural areas to find differences and describe which factors relate to quality of work life among Bangkok and rural private hospitals in order to set up guideline for improving nurses' quality of work life in the private hospitals.

Copyright by Mahidol University

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กรวรรณ พรินทรากุล. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

กฤติกา วงศ์นคร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ปริญญานิพนธ์ กศ.ม.(จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุติรัตน์ ถาวโรและภาสชนก พิชญเวทย์วาศา. (2551). ปัจจัยทำนายที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ฝ่ายบริการพยาบาล. สงขลานครินทร์เวชสาร, 26(5) ก.ย.-ต.ค.

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพธุรกิจออนไลน์, http://www.nidambe11.net/ekonomiz/2009q3/2009august03p8.htm 13 กุมภาพันธ์ 2553.

ณัฐพงศ์ เคลือศิริ. (2550). บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือบางปะกอก. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารโรงพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ดรุณี สิริยศธำรง. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพาณิช จำกัด.

ธงชัย สันติวงษ์. (2535). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บริษัทโรงพิมพ์ไทยวัฒนาพาณิช จำกัด.

Copyright by Mahidol University

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2548). พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

ธงทิพย์ วัฒนชัย. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร. สารนิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธันยา ศรีตุลากร. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษากรณีโรงพยาบาลยะลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ธัญญา รุ่งโรจน์. (2547). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันในองค์กร: กรณีศึกษาโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดระยอง. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทั่วไป) มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตยา ผุยเจริญ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญใจ ศรีสถิตย์นรากูร. (2550). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปฐมบุตร เดชอุดม. (2545). Neoclassic theory และการจัดการองค์การ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.

ประพิณ วัฒนกิจ. (2537). การศึกษาเวลาและกิจกรรมการพยาบาลที่ผู้ป่วยต้องการในโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ประเทศไทย. กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประภัสสร ฉันทศรัทธาการ.(2546). การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์. วารสารประชากรศาสตร์ วิทยาลัยประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีที่ 19 ฉบับที่ 1 มีนาคม 2546.

ปานจันทร์ บังเกิดผล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความสามารถปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต (การจัดการทางการพยาบาล) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

พรรณี ขาวเมฆ. (2550). บทบาทการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

Copyright by Mahidol University

พัชรี ศรีศิริสิทธิกุล. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานและการปรับตัวของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน. (2542). การพัฒนาคุณภาพการพยาบาลสู่โรงพยาบาลคุณภาพ. ชมรมพยาบาลโรคหัวใจ และทรวงอกแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร.

ฟาริดา อิบราฮิม. (2535). สาระแห่งวิชาชีพพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.

ภัทรา เผือกพันธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภรณี กีร์ติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

รินดา กาฬเนตร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

วราภรณ์ สีหอม. (2549). ภาวะผู้นำที่น่าเอาอย่างของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปในภาคเหนือ. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

วัลลภา บุญรอด. (2552). การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. *J Med Assoc Thai Vol.92 suppl.1 2009* (online) www.mat.or.th/Journal/files/Vol.92_Suppl.1_7_6650.pdf . 12 February 2011.

วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2552). สภาการพยาบาลจับมือ สวรส.และ สสส.ทำวิจัย, http://www.ihppthaigov.net/site20092/index.php?name=news&file=readnews&id=1308 กุมภาพันธ์ 2553.

วิจิตร ศรีสุพรรณ, วิลาวัณย์ เสนารัตน์, วิภาดา คุณาวิกติกุล, อวยพร ตัณมุขยกุล, ชื่นชม เจริญยุทธ, และณิชากร ศิริกนกวิไล. (2540). ความต้องการกำลังคนด้านการพยาบาลใน พ.ศ.2558. สารสภาการพยาบาล, 12: 14-43.

ศยามล กิตะพาณิชย์ และบุญส่ง ปิจิธรรม.(2549). ความผูกพันองค์การต่อพนักงาน. http://www.pmat.or.th/index.php/2006/khon-magazine-v3-2006. 12 ธันวาคม 2551.

ศักดิ์ดาวุธ ทองทิตต์เจริญ. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ กรมแพทย์ทหารเรือ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

Copyright by Mahidol University

สมยศ นาวีการ. (2524). พฤติกรรมองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

สมยศ นาวีการ. (2533). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจเทรดดิ้ง.

สาธิตา ประเสริฐสังข์. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (สังคมวิทยาประยุกต์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2548). การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้องและได้มาตรฐานสากล. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

สุเมธ ตันติเวชกุล. (2549). ความผูกพันอย่างยั่งยืน. http://www.pmat.or.th/index.php/2006/khon-magazine-v3-2006.12 ธันวาคม 2551.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). Online http://www.ldd.go.th/Thai-html/05022007/PDF/PDF01/index.htm.

อรวรรณ นาคมนต์. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาคลินิก). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อมรรัตน์ พูลเกตุ. (2551). ความผูกพันองค์การต่อองค์การวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรุณ รักธรรม. (2537). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: เอสแอนด์จีกราฟฟิค.

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). การศึกษาเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรระหว่างข้าราชการ กับ พนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อารีรัตน์ ชวาลา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. (2550). การพัฒนาวิชาชีพการพยาบาล. เชียงใหม่: ห้างหุ้นส่วนจำกัดโรงพิมพ์ช้างเผือก.

Copyright by Mahidol University

เอื้อมเดือน ศิริมหามงคล. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ในเขต 6. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ภาษาอังกฤษ

Bennett, A.C. & Tibbitts, S.J. (1989). Maximizing quality performance in health care facilities. United State of America: Aspen Publishers, Inc.,

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

Buchanan, B., II. (1974). “Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations”. Administrative Science Quarterly, 19: 533-546.

Chan, C. C. A., McBey, K., Basset, M., O’Donnell, M. & Winter, R. (2004). Nursing Crisis: Retention Strategies for Hospital Administrators, Research and Practice in Human Resource Management, 12(2): 31-56.

Daniel WW. Biostatistics. (1995). A foundation for Analysis in the Health Sciences: Sixth edition. New York: John Wiley & Sons, Inc.

European Foundation for the Improvement of Living Conditions, (2002). (EWON) New Work Organization, Working Conditions and Quality of Work: Towards the Flexible Firm? (Online) European Foundation for the Improvement of Living Condition. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities: Ireland. www.eurofound.eu.int.

Rethinam, Guna Seelan & Ismail, Maimunah. (2008). Constructs of Quality of Work_Life: Perspective of Information and Technology Professionals. European Journal of Social Sciences, 7(1): 59-67.

Hackett, J.L., Sasser, W.E., Jr., L.A., & Schlesinger. (1997). The service profit chain. New York: The Free Press.

Hackman J.R. & Oldham, G.R. (1980). Work Redesign. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company.

Herzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. (1959). The motivation to work. New York: Wiley & Sons.

Copyright by Mahidol University

Hsu, M.Y. & Kernohan, G. (2006). Dimensions of hospital nurses, quality of working life. Journal of Advanced Nursing, 54(1): 120-131.

Knox, S. & Irving, J.E. (1997). An interactive quality of work life model applied to Organizational transition. Journal of Nursing Administration, 27(1): 39-47.

Lau, R.S.M. & May, B.E. (1998). A Win-Win paradigm for quality of work life and business performance. Human Resource Development Quarterly, 9(3): 211- 226.

Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). Motivation and Organization Climate. Boston: Division of Research, Harvard University Graduate School of Business Administration.

Maslow. (1954). Motivation and Personality. New York: Harper. 236.

McClelland, D.C. (1961). The Achieving Society. Princeton, NJ: Van Nostrand.

Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1991). A Tree-component conceptualization of organizational commitment. Human Resource Management Review, 1: 61-89.

Porter, L.W.; Steers, R.M.; Mowday, R.T.; & Boulian, P.V. (1974) Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 59: 603-609.

Sandrick, K. (2003). Putting the Emphasis on Employees - As an Award-Winning Employer, Baptist Health Care Has Distant Memories of the Workforce Shortage. Trustee: 6-10.

Saraji, G.Nasl. & Dargahi, H.(2006). Study of Quality of Work Life (QWL). Iranian Journal of Public Health, 35(4): 8-14.

Steers, R.M. (1978). Organization Effectiveness: A Behavioral View. Santa Monica. California: Goodyear.

Walton, R.E. (1974). Improving quality of work life. Harvard Business Review 4 (May-June 1974): 91-104.

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก ก

□□□

แบบสอบถามโครงการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามชุดนี้ สำหรับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างน้อย 6 เดือนในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล
2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งเป็น 5 ส่วน จำนวนทั้งหมด 81 ข้อ ดังนี้ คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน 7 ข้อ
ส่วนที่ 2 ความผูกพันองค์การ	จำนวน 10 ข้อ
ส่วนที่ 3 คุณลักษณะงาน	จำนวน 15 ข้อ
ส่วนที่ 4 บรรยากาศองค์การ	จำนวน 19 ข้อ
ส่วนที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน 30 ข้อ

3. คำตอบของทุกท่าน ผู้วิจัยถือว่ามีคุณค่า และเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ นำมาใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และจะนำเสนอผลวิจัยเป็นภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

ขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการตอบแบบสอบถาม

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณาเติมเครื่องหมาย ✓ และระบุจำนวนในช่องสี่เหลี่ยม ☐ หน้าข้อมูลที่ตรงกับตัวท่าน

1. เพศ ☐ (1) ชาย ☐ (2) หญิง
2. อายุ☐☐ ปี (นับจำนวนเต็มเป็นปีบริบูรณ์)
3. สถานภาพสมรส ☐(1) โสด ☐(2) สมรส ☐ (3) หม้าย/แยกกันอยู่/หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา ☐(1) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ☐ (2) ปริญญาโท
   ☐ (3) สูงกว่าปริญญาโท
5. ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล.....ปี.....เดือน
6. สายงานปัจจุบันท่านปฏิบัติงาน
   ☐ (1) ผู้ป่วยใน ☐ (2) ผู้ป่วยนอก ☐ (3) ฝ่ายสนับสนุน
7. รายได้ต่อเดือน.....บาท

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 2 ความผูกพันองค์การ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ✓ตามความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. ท่านพบว่าวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายในการทำงานของท่านสอดคล้องกับวัตถุประสงค์โรงพยาบาล					
2. ท่านเต็มใจที่จะเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อให้หน่วยงานของท่านประสบความสำเร็จ					
3. ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้โรงพยาบาล					
4. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของโรงพยาบาล					
5. ท่านรู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหา					
6. เมื่อมีผู้กล่าวถึงโรงพยาบาลในทางที่ไม่ดีท่านจะรู้สึกไม่พอใจและพูดโต้แย้งทันที					
7. ท่านคิดหาวิธีการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ					
8. ท่านสามารถยอมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ของโรงพยาบาลได้เสมอ					
9. ท่านคิดว่าจะทำงานในโรงพยาบาลนี้ต่อไปถึงแม้ว่าโรงพยาบาลอื่นจะเสนอตำแหน่งและค่าตอบแทนที่สูงกว่า					
10. ท่านตั้งใจจะทำงานกับโรงพยาบาลจนเกษียณอายุ					

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 3 คุณลักษณะงาน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ✓ตามความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. งานในหน้าที่ของท่านต้องใช้ทักษะและความสามารถที่ท้าทายอยู่เสมอ					
2. งานที่ท่านทำมีความหลากหลาย จำเป็นต้องอาศัยความชำนาญ และประสบการณ์					
3. งานที่ทำท่านได้มีส่วนร่วมคิดสร้างสรรค์วิธีทำงานด้วยตนเอง					
4. ท่านได้ปฏิบัติงานที่ตนเองได้คิดค้นขึ้นตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ					
5. ท่านปฏิบัติงานด้วยตัวเองทุกขั้นตอนสามารถเห็นผลงานอย่างชัดเจน					
6. งานที่ท่านปฏิบัติมีคุณค่า					
7. งานที่ท่านทำมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อโรงพยาบาลของท่าน					
8. งานที่ท่านทำมีผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ					
9. ท่านมีโอกาสได้ทำงานด้วยตนเองอย่างมีอิสระ					
10. ท่านสามารถวางแผนการทำงานและกำหนดเวลาทำงานด้วยตัวท่านเอง					
11. ท่านสามารถตัดสินใจในการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง					
12. ท่านได้คิดและได้ทำในสิ่งที่ต้องการในงานของตนเองอย่างเต็มที่					
13. ท่านมีโอกาสประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					

Copyright by Mahidol University

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
14. ท่านมีโอกาสรับทราบว่าตัวท่านเองทำงานได้ดีเพียงใดจากเพื่อนร่วมงาน					
15. ท่านมีโอกาสรับทราบว่าผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ จากการประเมินผลงานของผู้บังคับบัญชา					

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 4 บรรยากาศองค์การ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ✓ตามความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. โรงพยาบาลของท่านมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน					
2. โรงพยาบาลของท่านมีระเบียบและกฎเกณฑ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
3. โรงพยาบาลของท่านได้ชี้แจงบทบาทความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
4. โรงพยาบาลของท่านได้ชี้แจงระเบียบหน้าที่และวิธีการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
5. ระบบการประสานงานภายในโรงพยาบาลของท่านชัดเจนและรวดเร็ว					
6. ผู้บริหารกำหนดนโยบายและเป้าหมายการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
7. ผู้บริหารมีการจัดระบบงานตามนโยบายและมาตรฐานที่กำหนดไว้					
8. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรฐานที่วางไว้					
9. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานของหน่วยงาน					
10. ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ					
11. โรงพยาบาลของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
12. โรงพยาบาลของท่านมีการตรวจสอบเครื่องมือและอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานได้ทันที					

Copyright by Mahidol University

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
13. โรงพยาบาลของท่านมีการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน					
14. เครื่องมือและอุปกรณ์ในโรงพยาบาลของท่านมีการจัดระบบ เพื่อสะดวกต่อการใช้งาน					
15. โรงพยาบาลของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม					
16. โรงพยาบาลของท่านมีระบบระบายอากาศดี					
17. โรงพยาบาลของท่านมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
18. โรงพยาบาลของท่านมีระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ					
19. โรงพยาบาลของท่านมีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริการอย่างต่อเนื่อง					

Copyright by Mahidol University

ส่วนที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงาน

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่องว่าง ✓ตามความเป็นจริงหรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1. โรงพยาบาลของท่านมีโครงสร้างที่มีสายงานบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน ทำให้การรายงานผลงานต่อผู้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างรวดเร็ว					
2. ท่านมีอำนาจตามภาระหน้าที่ในการแก้ไขสถานการณ์ในภาวะฉุกเฉิน					
3. โรงพยาบาลของท่านมีการทำงานอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้ เช่น ระบบการขึ้นเงินเดือน การจ่ายโบนัส					
4. ท่านปฏิบัติงานอย่างอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
5. ท่านรับรู้หน้าที่ ในการปฏิบัติงานที่ท่านต้องรับผิดชอบเป็นอย่างดี					
6. ท่านรับรู้ว่าท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในแผนกของท่าน					
7. ท่านรับรู้ว่าตัวท่านเป็นที่ยอมรับในแผนก					
8. ท่านพอใจในภาระงานที่ได้รับมอบหมาย					
9. ท่านได้ใช้ความสามารถ และทักษะหลากหลายในการปฏิบัติงาน					
10. แม้ว่าท่านมีภาระงานและความรับผิดชอบมาก เมื่อต้องดูแลกำกับผู้ร่วมงานคนอื่นแต่ท่านก็ยินดี					
11. โรงพยาบาลของท่านมีมาตรการในการป้องกันการเกิดปัญหาทางสุขภาพของท่าน เช่น การได้รับวัคซีนป้องกันไข้หวัด					

Copyright by Mahidol University

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
12. งานที่ทำช่วยให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
13. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในโรงพยาบาล					
14. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถในงาน เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เป็นต้น					
15. โรงพยาบาลของท่านให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากร					
16. สมรรถนะในการทำงานของท่านสอดคล้องกับความต้องการขององค์การ					
17. ท่านรู้สึกว่าโรงพยาบาลที่ทำอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว					
18. การประสานงานระหว่างแผนกต่าง ๆ มีขั้นตอนที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ					
19. ท่านมีการประสานงานภายในแผนกตลอดเวลา เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง					
20. ในแผนกของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารอย่างเพียงพอ					
21. แผนกของท่านมีพื้นที่เพียงพอ และเหมาะแก่การปฏิบัติงาน					
22. แผนกของท่านมีการจัดระเบียบอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อความสะดวกและปลอดภัยในการใช้งาน					
23. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะซื้อเครื่องมือหรืออุปกรณ์การแพทย์ใหม่ที่ต้องใช้ในแผนก					

Copyright by Mahidol University

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
24. การปฏิบัติงานของท่านต้องการทักษะใหม่ ๆ และความสามารถสูง					
25. ในการปฏิบัติงานของท่านต้องอาศัยความรู้และทักษะในการประเมินอาการผู้ป่วย					
26. ในการปฏิบัติงานของท่านต้องอาศัยในการความรู้และทักษะช่วยเหลือผู้ป่วยในภาวะวิกฤต					
27. ท่านมีการทำงานเป็นทีม					
28. ท่านมีส่วนช่วยโรงพยาบาลของท่านในการประหยัดการใช้พลังงานเช่น ไฟฟ้า น้ำประปา					
29. ในการดูแลผู้ป่วยท่านใช้วัสดุ อุปกรณ์เช่น การทำแผล อย่างประหยัด					
30. ท่านดูแลรักษาเวชภัณฑ์ อุปกรณ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน					

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก ข

จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกสารรับรองเลขที่	MUPH2010-152
ชื่อโครงการ	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล
รหัสโครงการ	105/2553
ชื่อหัวหน้าโครงการ	นางสาวเอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ
ที่ทำงาน	หลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 420/1 ถนนราชวิถี กรุงเทพมหานคร

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับคำประกาศเฮลซิงกิ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ลงนาม .....
(รองศาสตราจารย์พิพัฒน์ ลักษมีจรัลกุล)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม .....
(รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล)
คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

วันที่รับรอง : 5 สิงหาคม 2553
วันที่เอกสารรับรองหมดอายุ : 4 สิงหาคม 2554

Copyright by Mahidol University

Documentary Proof of Ethical Clearance
Ethics Committee for Human Research
Faculty of Public Health, Mahidol University

Proof Number	MUPH2010-152
Project Title	Nurses' Quality of Work Life in Bumrungrad International Hospital
Project Number	105/2553
Principal Investigator	Miss Auraree Bejrsuwana
Official Address	Master of Science (Public Health) Program in Health Administration Faculty of Public Health, Mahidol University 420/1 Rajvithi Road, Bangkok, Thailand

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

P. Luksamijarulkul

.....

(Assoc. Prof. Pipat Luksamijarulkul)

Chairman of Ethics Committee for Human Research

Phitaya Chd, MSc

.....

(Assoc. Prof. Phitaya Charupoonphol)

Dean of Faculty of Public Health

Date of Approval : 5 August 2010

Date of Expiration : 4 August 2011

Copyright by Mahidol University

Bumrungrad International

ที่ 53:111/BI/IRB:tp

30 สิงหาคม 2553

เรื่อง ยกเว้นการพิจารณาโครงการวิจัย

เรียน คุณเอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ

อ้างถึง หนังสือที่ 53:156/CRC:tp ลงวันที่ 27 สิงหาคม 2553

ตามที่ท่านซึ่งเป็นผู้วิจัยหลักโครงการ "คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล" (ชื่อโครงการภาษาอังกฤษ "Nurses' quality of work life in Bumrungrad International Hospital") ได้เสนอโครงการวิจัยซึ่งเป็นวิทยานิพนธ์นักศึกษาปริญญาโท สาขาเอกบริหารสาธารณสุข (ภาคพิเศษ) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ขอรับการพิจารณาและรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยประจำสถาบัน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล เพื่อดำเนินการศึกษาวิจัยดังกล่าวในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ ดังรายละเอียดปรากฏตามหนังสืออ้างถึงฯ

เนื่องจากโครงการวิจัยที่ท่านนำเสนอเข้าข่ายโครงการวิจัยที่มีความเสี่ยงต่ำ (minimal risk) เพราะแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบนิรนามและไม่มีการเชื่อมต่ออัตลักษณ์ของบุคคล ข้อมูลทางประชากรที่ใช้ยากต่อการชี้ตัวบุคคลได้ รวมทั้งลักษณะของคำถามเป็นการแสดงความคิดเห็นที่ไม่มีความเสี่ยงไปจากสิ่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะพบเห็นได้ในชีวิตประจำวัน ดังนั้นในนามของคณะกรรมการฯ ข้าพเจ้าจึงเห็นสมควรให้ยกเว้นการพิจารณาโครงการวิจัยนี้ ตามกระบวนการพิจารณาของคณะกรรมการฯ

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นายแพทย์ไกรฤกษ์ อธิรกุล)
ประธานคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยประจำสถาบัน
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล

สำเนาเรียน ผู้อำนวยการสายงานพยาบาล โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยประจำสถาบัน โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ
โทรศัพท์ 02-667-2284, 02-667-2527 โทรสาร 02-667-2522

Copyright by Mahidol University

ภาคผนวก ค

ตารางภาคผนวกที่ 1 การทดสอบความเป็นตัวแทนระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับประชากรที่ทำการศึกษา

ตัวแปร	p-value
เพศ	0.089[a]
อายุ	0.121[b]
ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ฯ	0.903[c]

a ใช้การทดสอบ Fisher's Exact test

b, c ใช้การทดสอบ t-test

Copyright by Mahidol University

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	นางสาวเอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ
วัน เดือน ปีเกิด	19 มกราคม 2515
จังหวัดและประเทศที่เกิด	จังหวัดลำปาง ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ.2536 พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, พ.ศ.2554 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
ตำแหน่ง สถานที่ทำงานปัจจุบัน	พยาบาลวิจัยอาวุโส แผนกศูนย์วิจัยทางแพทย์ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล โทรศัพท์ 02667-2523
ที่อยู่ที่สามารถติดต่อได้	49 ซอยกาญจนาคม ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร 10400

Copyright by Mahidol University