

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2555

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คณะแพทยศาสตร์เวชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ศิริษา ๑๕/๐๖/๒๕๖๕

นางศิริษา เมืองแสน

ผู้วิจัย

๒/๓๕/๒๕

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

๑๐/๒๕/๒๕

รองศาสตราจารย์วงเดือน ปั่นดี,

วท.ม.(ชีวสถิติ), วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์), ศ.ด.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

๒๕๖๕

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

๒/๓๕/๒๕

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ตรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ด.

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

วิทยาศาสตร์มหานักคิด (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คณะแพทยศาสตร์เวชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

วันที่ 29 เมษายน พ.ศ. 2555

จิรัชญา

เมืองแสน

นางศิรินา เมืองแสน

ผู้วิจัย

ศัสดา ศรีเดช

นายศักดิ์ดา ศรีเดช,

Ph.D.(System Engineering)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

สุจิตรา นิลเลิศ

นางสาวสุจิตรา นิลเลิศ,

ปช.ค.(ประชากรศาสตร์)

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์วงเดือน ปั่นดี,

รองศาสตราจารย์วงเดือน ปั่นดี,

วท.ม.(ชีวสถิติ), วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์), ส.ค

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ศรีเดช,

รองศาสตราจารย์ปิยธิดา ศรีเดช,

บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ส.ค.

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

ศาสตราจารย์บรรจง มไหสวริยะ,

พ.บ., ว.ว.(ออร์โธปิดิกส์)

คณบดี

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,

รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล,

พ.บ., อ.ว.(ระบาควิทยา)

คณบดี

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตาและความช่วยเหลือของ ดร. สุจิตรา นิลเลิศ
ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยธิดา ตรีเดช อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
รองศาสตราจารย์ ดร.วงเดือน ปั่นดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.ศักดา ตรีเดชกรรมการ
สอบวิทยานิพนธ์ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำปรึกษา แนะนำข้อบกพร่องจนวิทยานิพนธ์มีความ
สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ คณะบดีคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพ คณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบ
แบบสอบถาม

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี
ตลอดเวลาการศึกษา ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่เป็นกำลังใจ สู้ด้นายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา
มารดา พี่น้อง และขอขอบคุณสามี นายคงศักดิ์ และนางสาวณัฐนิชา เมืองแสน บุตรสาวผู้เป็นที่รักยิ่ง
ของผู้วิจัยที่ทำให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีเสมอมา

ศิรินา เมืองแสน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
QUALITY OF WORKING LIFE OF PROFESSIONAL NURSES IN FACULTY OF MEDICINE
VAJIRA HOSPITAL UNIVERSITY OF BANGKOK METROPOLIS

สิรินา เมืองแสน 5336854 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, บช.บ.(เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ค., วังเดือน ปั่นดี,
วท.ม.(ชีวสถิติ), วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์), ศ.ค.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบายมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เก็บรวบรวมระหว่างเดือนกุมภาพันธ์-เดือนมีนาคม 2555 กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพฯจำนวน 300 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ได้รับแบบสอบถามคืนร้อยละ 95.3 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ F-test, t-Test, One-Way ANOVA และ Pearson product moment correlation

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.6$) ส่วนคุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.1$ และ 3.8 ตามลำดับ) รายได้และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ($F = 2.8$, $p\text{-value} = 0.037$ และ $t = -2.9$, $p\text{-value} = 0.004$) ขณะที่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน คุณลักษณะงานบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.146$, $p\text{-value} = 0.013$, $r = 0.163$, $p\text{-value} = 0.006$, $r = 0.621$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.811$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้างและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน สนับสนุนการพัฒนาความรู้และประสบการณ์การทำงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจรวมทั้งการส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสัมพันธ์ภายในแต่ละหน่วยงานเพื่อเพิ่มความสามัคคีทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน / พยาบาลวิชาชีพ

QUALITY OF WORKING LIFE OF PROFESSIONAL NURSES IN FACULTY OF MEDICINE VAJIRA HOSPITAL UNIVERSITY OF BANGKOK METROPOLIS

SIRINA MAUNGSAN 5336854 PHPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., WONGDYAN PANDII, Dr.P.H.

ABSTRACT

This explanatory research aimed at studying the relationship between personal characteristics, job characteristics, organization climate, and quality of working life of professional nurses in the Faculty of Medicine, Vajira University Hospital of Bangkok. Data collection was done from February to March 2012. Sample respondents were professional nurses in Vajira University Hospital. Questionnaires were distributed to 300 nurses, and the response rate was 95.3%. Statistical tools used in this research include F-test, t-test, One-Way ANOVA and Pearson product moment correlation.

The results showed that quality of working life of professional nurses was at a moderate level ($\bar{X} = 3.6$), whereas job characteristics and organization climate were at high levels ($\bar{X} = 4.1$ and 3.8 , respectively). Income and education were found to have an impact on quality of working life. Nurses with different levels of income and education had a significantly different level of quality of working life ($F = 2.8$, $p = 0.037$, and $t = -2.9$, $p = 0.0047$). Age, years of working experience, job characteristics, and organization climate were found to have statistically significant positive relationships with quality of working life. ($r = 0.146$, $p = 0.013$; $r = 0.163$, $p = 0.006$; $r = 0.621$, $p < 0.001$; $r = 0.811$, $p < 0.001$, respectively).

Findings of this research suggest many implications. The management team should ensure that the hospital has sufficient workforce and appropriate compensation that is commensurate with the nurses' duties. A workforce development program, such as one that provided training for nurses to enhance their knowledge, would be an important factor to motivate them and promote their work morale. To further improve quality of working life, the management team should provide necessary support for activities that could develop and tighten inter-departmental relationships to build stronger unity in the hospital.

KEY WORDS: QUALITY OF WORKING LIFE / PROFESSIONAL NURSES

113 pages

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ.....	ก
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญแผนภูมิ.....	ญ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 ปัญหาการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 สมมติฐานการวิจัย.....	5
1.5 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	5
บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม	
2.1 คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร.....	12
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	15
2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	20
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
3.1 รูปแบบการวิจัย.....	29
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	29
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	31
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	35
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	36
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.7 การพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง.....	37

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มงาน.....	31
4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	40
4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน และจำแนกโดยรวม.....	41
4.3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาล วิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม รายชื่อ.....	42
4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายด้าน และโดยรวม.....	51
4.5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ.....	52
4. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้าน และโดยรวม.....	57
4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ.....	58
4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ และระดับการศึกษา.....	65
4.9 การทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.10	
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสิทธิภาพการทำงาน คุณลักษณะงาน บรรยายการสอองคัการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร.....	67



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	10



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การเป็นการรวมตัวของคนอย่างเป็นระบบ ทำงานร่วมกัน และมีเป้าหมายเดียวกัน (เสนาะ ดิยาว, 2543) โดยที่ความสำเร็จขององค์การขึ้นกับความสามารถของสมาชิกเป็นสำคัญ การที่องค์การใดจะประสบความสำเร็จในการเป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพ โดดเด่นกว่าองค์การอื่น ๆ เกิดงานที่มีผลผลิตสูงและมีคุณภาพ จำเป็นต้องมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของทุกองค์การที่สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) เพราะมนุษย์เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ (ธงชัย สันติวงษ์ และสมยศ สันติวงษ์, 2537) ถือเป็นต้นทุนที่มีคุณค่า ทุกองค์การจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาให้เกิดความพร้อมในด้านองค์ความรู้ ทักษะ รวมทั้งความสามารถในการใช้องค์ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังของผู้ใช้บริการ

พยาบาลวิชาชีพจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการให้บริการทางสุขภาพ (พลับปลิง ใจคอดี, 2552) ที่มีจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล สามารถสร้างงานที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานและวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้ากับองค์การ (พวงรัตน์ บุญญานรัตน์, 2538) ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศไทยมีจำนวน 118,087 คนเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับจำนวนประชากรทั่วประเทศพบว่ามีสัดส่วนเท่ากับ 1 : 532 คน ซึ่งใกล้เคียงกับเกณฑ์มาตรฐานที่องค์การอนามัยโลกกำหนดคือ 1 : 500 คน (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2550) แต่ก็ยังไม่เพียงพอกับความต้องการเนื่องจากแต่ละปีมีผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเป็นจำนวนมาก ทำให้ภาระงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นประกอบกับลักษณะการทำงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (จินตนา นาคพิน, 2552) ให้มีสุขภาพดีปราศจากโรคและความผิดพลาดจากการดูแล ซึ่งต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง การตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็วในการให้การดูแลผู้ป่วย บางครั้งอาจส่งผลให้มีโอกาสเกิดภาวะแทรกซ้อนจากการปฏิบัติงานได้โดยไม่ตั้งใจเป็นผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพลดลง

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ถือเป็นมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ในปัจจุบันมีการกล่าวถึงกันอย่างแพร่หลายทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนเป็นแนวคิด

การบริหารจัดการที่มุ่งความสำคัญกับบุคคลในองค์การให้ทำงานอย่างมีความสุข แนวความคิดเริ่มต้นจากผลการทดลองที่เรียกว่า เดอะ ฮอธอร์น สตั๊ดดี (The Hawthorne Study) พบว่าปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อผลิตภาพขององค์การ ซึ่งการทดลองดังกล่าวทำให้หลาย ๆ องค์การหันมาให้ความสนใจเรื่องความเป็นอยู่ของพนักงานและการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับพนักงานโดยมีความเชื่อว่าพนักงานที่มีความสุขจะส่งผลให้เป็นพนักงานที่มีผลิตภาพสูง (Happy worker is a productive worker)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจเห็นคุณค่าของงาน มีความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์การซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์การ หากจะพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพทางการพยาบาลจึงจำเป็นต้องศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลควบคู่ไปด้วย (จินตนา ยูนิพันธุ์, 2534) เนื่องจากการทำงานของพยาบาลมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ซึ่งมิได้ใช้แต่ความรู้เพียงอย่างเดียวหากจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจ ความละเอียดอ่อนในการทำงาน รวมถึงต้องมีความพึงพอใจในงานด้วย การมีแรงจูงใจที่จะทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานออกมาดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วย การลาออกโอนย้ายก็จะลดลง จากแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) มีนโยบายเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาด้วยการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยให้มีสุขภาพดีจากการมีสังคมดี ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคคลกลุ่มสำคัญในการขับเคลื่อนหรือเป็นฟันเฟืองนำองค์การให้บรรลุเป้าหมาย (จินตนา นาคพิน, 2552) การจะพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้รับบริการจึงสมควรที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลก่อนเพื่อให้มีกำลังเพียงพอที่จะพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตผู้อื่น (พัทธัย แก้วแพง ชัญญลักษณ์ ขวัญสุข และ ณัฐณิชา ไชยเอียด, 2549) สอดคล้องกับฟาริดา อิบราฮิม (2542) กล่าวว่าเมื่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลอยู่ในระดับที่เหมาะสมจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการให้ดีขึ้นได้เช่นกัน ปัจจุบันประเทศไทยขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาที่มีสาเหตุจากการลาออกและโอนย้ายทำให้พยาบาลวิชาชีพที่เหลือต้องมีการะงานเพิ่มขึ้นอันส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า เบื่องาน ท้อแท้ ขาดขวัญและกำลังใจ ประกอบกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยต่อการทำงาน การทำงานที่เกินทักษะความรู้ความสามารถ การขาดอิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทวิชาชีพ การสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อมีน้อยทำให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพลดลงล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพทั้งสิ้น

ปัจจัยส่วนบุคคลมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านอายุ รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา จากการศึกษาของพลับพลึง ใจก่อดี (2552) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานที่มากมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพดีขึ้น

แฮคแมน และโอลดแฮม (Hackman and Oldham, 1980) กล่าวว่าคุณลักษณะของงาน (Job characteristics) ที่ประกอบด้วยความมีเอกลักษณ์ ความหลากหลาย ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในงาน และการป้อนกลับของงาน หากบุคคลสามารถรับรู้จะทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องาน นั้นส่งผลสัมฤทธิ์ต่องานดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานโดยที่บรรยากาศองค์การที่ดีควรมีความยืดหยุ่น มีความอบอุ่นเป็นบรรยากาศที่เอื้อในการสนับสนุน องค์การใดมีบรรยากาศขององค์การดีจะทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดสร้างสรรค์เป็นผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี บรรยากาศองค์การสามารถกระตุ้นแรงจูงใจ มีผลต่อการปฏิบัติงานซึ่งหากว่าบรรยากาศองค์การดีสามารถช่วยเพิ่มระดับผลการปฏิบัติงานเหมือนกับวันที่มีอากาศแจ่มใสทำให้มีพลังงานและแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของ จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) ที่พบว่า การรับรู้บรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของอรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ที่พบว่าบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ สำหรับคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจัดเป็นโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิขั้นสูงทำให้การพยาบาลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย ให้บริการด้านสุขภาวะแก่ผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนและยุ่งยากต่อการรักษาผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤตทุกระบบตลอด 24 ชั่วโมง รวมทั้งสามารถเข้ารับบริการได้ทุกสิทธิการรักษา ปัจจุบันอัตราการให้บริการทางสุขภาพเพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็วพบว่า แนวโน้มของการให้บริการผู้ป่วยนอกยังคงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จาก 854, 631 รายในปีงบประมาณ 2550 เพิ่มขึ้นเป็น 895,908 ราย และ 954,183 ราย ในปีงบประมาณ 2551 และ 2552 ตามลำดับ (คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร, 2552)

เมื่อเทียบกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีเพียง 944 คนจากกรอบอัตรากำลัง 1, 024 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2554) มีสถิติการลาออกและย้ายงานเป็นจำนวนมาก ในปี 2553 มีการลาออก จำนวน 60 คน โอนย้าย จำนวน 52 คน มีผลให้จำนวนพยาบาลที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มจำนวนขึ้นในทุก ๆ ปี และจากการประเมินตัวชี้วัดความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรพบร้อยละ 66.3 ในปี พ.ศ.2551 (คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร, 2552) ปัจจุบันคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเริ่มมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในสังกัดกรุงเทพมหานคร จึงอาจมีผลกระทบที่ทำให้ภาระงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดความวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้สนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการพัฒนาและหาแนวทางสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น โดยมุ่งหวังว่าหากพยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพส่งผลให้คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ประชาชนที่เข้ารับบริการได้บริการที่มีคุณภาพและมีความพึงพอใจอันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้รับบริการ

1.2 ปัญหาการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอยู่ระดับใด

ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครหรือไม่อย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้และระดับการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ 1. อายุ 2. ประสบการณ์การทำงาน และบรรยากาศองค์การ คุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์เวชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์เวชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
3. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์เวชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
4. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์เวชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์เวชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

2. ตัวแปรในการวิจัย

- 2.1 ตัวแปรอิสระ คือ

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน
 - 2) คุณลักษณะงาน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน การมีอิสระในงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับ
 - 3) บรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้าง ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี ความเสี่ยง

- 2.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

1.6 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึงการมองเห็นหรือการรับรู้ผลจากการปฏิบัติงานในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์เวชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครตามแนวความคิดของวอลตัน (Walton, 1974) ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้านดังนี้

1.1 การได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ หมายถึง การรับรู้ต่อการมีรายได้จากการทำงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีพสอดคล้องเหมาะสมกับงานและตำแหน่งงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

1.2 การทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ หมายถึง การรับรู้ต่อการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย ระยะเวลาในการทำงานที่เหมาะสม มีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกขณะปฏิบัติงาน อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีเพียงพอและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในขณะที่ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

1.3 ความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การรับรู้ต่อการทำงานที่ปฏิบัติโดยใช้ความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล สามารถทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและมีโอกาสในการเลื่อนหรือขยายตำแหน่งหน้าที่การงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

1.4 การได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การรับรู้ต่อการได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความอิสระในการตัดสินใจรวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้ารับอบรม ประชุมด้านวิชาการด้านต่าง ๆ และมีโอกาสในการศึกษาต่ออย่างเท่าเทียมกันเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

1.5 สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การรับรู้ต่อสิทธิในการปฏิบัติงานของทุกคน ผู้อื่นละเมิดสิทธิส่วนบุคคลไม่ได้ มีความเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคตามความเหมาะสมและมีอิสระในการ แสดงความคิดเห็นในเรื่องของการปฏิบัติงานโดยไม่กลัวว่าจะมีผลกระทบในการพิจารณาความดีความชอบของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

1.6 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การรับรู้ต่อสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้บรรยากาศที่อบอุ่น มีความจริงใจต่อกันไม่ขัดแย้งกัน รวมทั้งได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้อื่นของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

1.7 งานกับเวลาของชีวิต หมายถึง การรับรู้ต่อการจัดสรรเวลาสำหรับการทำงานและกิจกรรมอื่นให้เหมาะสมกับตนเอง ครอบครัวและสังคมของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง การรับรู้ต่องานที่ทำเป็นว่า กิจกรรมที่ต้องมีความรับผิดชอบและอาศัยความร่วมมือกับสังคม โดยกิจกรรมที่ทำมีประโยชน์ต่อส่วนรวมทำให้รู้สึกว่าการที่ทำมีคุณค่าเกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

2. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะเฉพาะแต่ละบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

2.1 อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันนับตามปฏิทินเป็นจำนวนปีเต็มบริบูรณ์

2.2 รายได้ หมายถึง เงินที่ได้รับประจำเดือน สวัสดิการทั้งหมดที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

2.3 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดที่สำเร็จการศึกษา

2.4 ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

3. คุณลักษณะงาน หมายถึง รายละเอียดของงานที่ปฏิบัติ ความเข้าใจในงานว่ามีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครที่ผู้วิจัยประเมินตามแนวคิดของ แฮคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham, 1980) ที่ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้

3.1 ความหลากหลายของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติเป็นงานต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์การทำงาน รวมทั้งความเชี่ยวชาญหลายด้านในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้งานบรรลุผลสำเร็จในการให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพทั้งเชิงรุกและเชิงรับของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

3.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน หมายถึง งานที่รับผิดชอบเป็นการพยาบาลผู้ป่วยแบบองค์รวมที่ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพซึ่งอาศัยกระบวนการทำงานอย่างมีระบบ มีการวางแผนและขั้นตอนการทำงานตลอดจนขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

3.3 ความสำคัญของงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความรอบคอบและความระมัดระวังเป็นอย่างมากเพื่อป้องกันและลดข้อผิดพลาดให้เกิดขึ้นน้อยที่สุดหรือไม่เกิดเลย เนื่องจากสามารถส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

3.4 การมีอิสระในงาน หมายถึง การวางแผนการทำงาน คัดสนใจแก้ไข ปัญหาขณะปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระตามบทบาทและขอบเขตวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ คณะ แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

3.5 การได้รับข้อมูลป้อนกลับ หมายถึง การรับทราบผลของการปฏิบัติงาน ที่เกิดขึ้นทั้งด้านบวกและด้านลบเพื่อนำมาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

4. บรรรยากาศองค์กร หมายถึง ลักษณะความหลากหลายขององค์การในด้านต่าง ๆ ที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน มีส่วนในการสร้างเสริมแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครตามแนวความคิดของรัสเซอร์ (Lussier, 2007) ประกอบด้วย

4.1 โครงสร้าง (Structure) หมายถึง ลักษณะโครงสร้างขององค์การ สาย การบังคับบัญชา กฎระเบียบและข้อกำหนดต่าง ๆ แนวทางการปฏิบัติงานรวมถึงปริมาณงานที่ ชัดเจนของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

4.2 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายจากผู้บังคับบัญชาโดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างมี อิสระเต็มที่และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการได้รับการมอบอำนาจให้มีโอกาสในการตัดสินใจและ ร่วมรับผิดชอบจากการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

4.3 รางวัล (Reward) หมายถึง ผลตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรมและมีความเหมาะสมในด้านค่าตอบแทน มีรายได้จากการทำงานเป็นไปตามมาตรฐาน การ พิจารณาความดีความชอบ ได้รับการยกย่อง ยอมรับในสังคมของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิร พยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

4.4 ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง สัมพันธภาพในองค์กรที่มีความ อบอุ่นเอื้ออาทรต่อกัน รักใคร่กลมเกลียว มีความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก มีความร่วมมือและให้การ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ ยอมรับความคิดเห็นในทางที่ดีของผู้อื่น สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงาน และการได้รับโอกาสเข้าร่วมงานสังสรรค์ต่าง ๆ ของ พยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

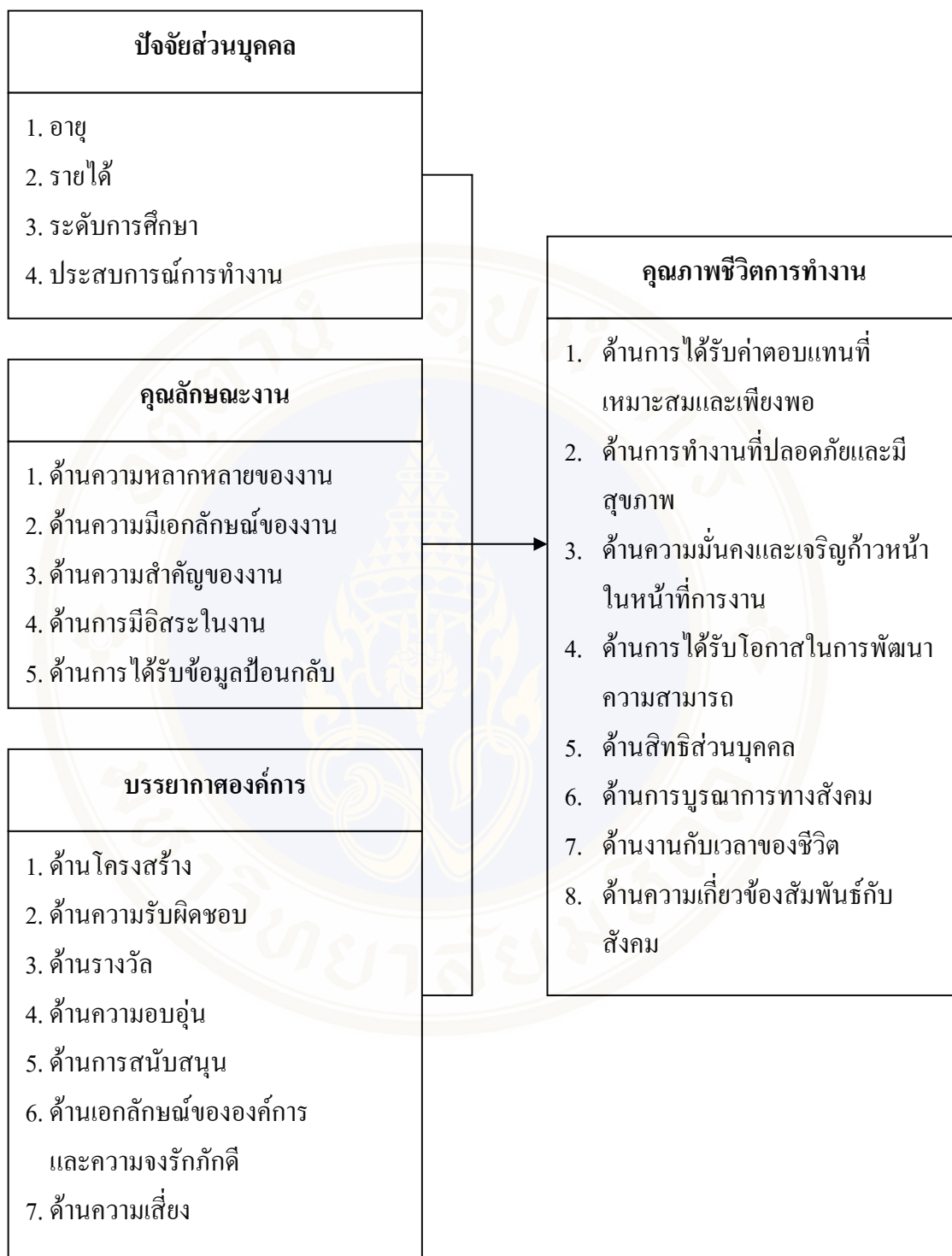
4.5 การสนับสนุน (Support) หมายถึง การปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาให้ การเกื้อหนุนอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การทำงานให้มีเพียงพอตลอดเวลา ส่งเสริม โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอและผู้บังคับบัญชาเปิด

โอกาสให้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาได้ตลอดเวลาและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ที่มีการประสบการณ์มากกว่าชี้แนะเรื่องการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

4.6 เอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี (Organizational Identify and Loyalty) หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นเจ้าขององค์กร มีความตระหนักในความจงรักภักดีกับองค์กร เห็นประโยชน์ส่วนรวมเป็นเรื่องสำคัญของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

4.7 ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่มีโอกาสเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การรับรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การหาแนวทางที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และคิดค้นหาวิธีที่จะป้องกันให้ความเสี่ยงในงานเกิดขึ้นน้อยที่สุดของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

5. พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีวุฒิการศึกษาทางการพยาบาล ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป และขึ้นทะเบียนอนุญาตสามารถประกอบวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง



แผนภูมิที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จากการค้นคว้าตำรา เอกสาร วารสาร รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบในการวิจัยโดยมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

2.1 คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

2.1.1 คุณลักษณะและบริบทของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล
มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

2.1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

2.3.2 คุณลักษณะงาน

1) ความหมายของคุณลักษณะงาน

2) แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิต

ทำงาน

2.3.3 บรรยากาศองค์การ

1) ความหมายของบรรยากาศองค์การ

2) แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต

การทำงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

2.1.1 คุณลักษณะและบริบทของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิขนาดใหญ่ที่มีจำนวนเตียงเปิดให้บริการด้านสุขภาพมากกว่า 900 เตียง แก่ประชาชนทั่วไป และผู้ป่วยที่มีปัญหาซับซ้อนจากโรคต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องได้รับการรักษาเป็นพิเศษจากผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขา มีหน้าที่ให้บริการทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐาน ทันสมัยโดยบริการตรวจวินิจฉัย รักษาโรคแก่ผู้ป่วยครอบคลุมทุกสาขาซึ่งได้แก่ อายุรศาสตร์ กุมารเวชศาสตร์ ศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ จักษุวิทยา โสต-นาสิก-ลาริงซ์วิทยา เวชศาสตร์ฉุกเฉิน นิติเวชศาสตร์ สูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา วางแผนครอบครัว ทันตกรรม เวชศาสตร์ฟื้นฟู รังสีวิทยา เวชศาสตร์ป้องกันและสังคม จิตเวชศาสตร์ (คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร, 2552) มีการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกัน นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันผลิตบัณฑิตแพทย์ของกรุงเทพมหานครและเป็นสถานที่ฝึกอบรมแพทย์ต่อยอด แพทย์ประจำบ้านตามหลักสูตรแพทยสภา รวมทั้งเป็นสถาบันที่สนับสนุนด้านวิชาการ ประสพการณ์ที่ทำการฝึกอบรมภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาลและบุคลากรวิทยาศาสตร์สุขภาพจากสถาบันต่าง ๆ

2.1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานบริการที่อาศัยการนำหลักทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้โดยการทำงานต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นงานที่มีเอกลักษณ์เฉพาะในวิชาชีพจึงเป็นเหตุผลที่ทำให้งานพยาบาลมีความแตกต่างจากวิชาชีพอื่น (ทัศนยา บุญทอง, 2533) ปัจจุบันบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพได้รับการพัฒนาเป็นลำดับอย่างต่อเนื่อง (นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร, 2548) โดยเน้นการให้บริการทางสุขภาพอนามัย การดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยเพื่อให้เกิดความปลอดภัย ด้วยกระบวนการพยาบาลแบบองค์รวม ตามขอบเขตมาตรฐานกำหนดทางการพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2544) ต้องประสานความร่วมมือกับสหสาขาวิชาชีพในการปฏิบัติงาน อาศัยความใส่ใจและความรักในการทำงานเนื่องจากเป็นงานที่ต้องผลัดเปลี่ยนและหมุนเวียนปฏิบัติงานตลอดเวลา 24 ชั่วโมงทำให้การใช้ชีวิตประจำวันแตกต่างกับวิชาชีพอื่น (จินตนา นาคพิน, 2552) การทำงานอยู่บนพื้นฐานของการมีความรู้ความสามารถ มีความรอบคอบและตัดสินใจถูกต้องรวดเร็ว รวมทั้งต้องมีความเมตตากรุณา มีคุณธรรมและจริยธรรม เป็นงานที่ข้องเกี่ยวกับสมาชิกในครอบครัวของผู้ป่วยและชุมชน (ทัศนีย์ ทองรักศรี, 2544) เนื่องจากการดูแลชีวิตมนุษย์ โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่

ความปลอดภัยของผู้ป่วย แบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามข้อกำหนดของกองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข ออกได้เป็น 3 ด้านดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการพยาบาลที่ต้องใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติงานเพื่อให้การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมที่มีประสิทธิภาพโดยใช้ความรู้ทางการพยาบาลในการประเมินสาเหตุและแนวทางการวางแผนให้การพยาบาล เฝ้าระวัง สังเกตอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยดำเนินการป้องกันและแก้ไขให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยแต่ละสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม สนับสนุน ส่งเสริมแนะนำความรู้เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถปฏิบัติตัวได้ถูกต้องและนำกลับไปใช้ในชีวิตประจำวันกับครอบครัวได้ตามปกติ
2. ด้านการบริหารจัดการ เน้นการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพ ร่วมวิเคราะห์แก้ปัญหา ประชุมปรึกษาประเมินคุณภาพการพยาบาลเพื่อประโยชน์ต่อผู้ป่วยและหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
3. ด้านวิชาการร่วมผลักดันให้เกิดการพัฒนาด้านวิชาการทางการพยาบาลด้วยการให้ความรู้ นิเทศงานพยาบาลจบใหม่ การเข้าร่วมทำวิจัยในงานพยาบาลเพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพทางการพยาบาล

มีผู้ให้คำนิยามและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพหลายแนวคิด ดังนี้

นันทนา น้ำฝน (2538) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพแบ่งได้ 3 บทบาท คือ 1) บทบาทด้านวิชาการ 2) บทบาทด้านการบริหารและ 3) บทบาทด้านการบริการ สามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้ บทบาทด้านวิชาการเป็นการสร้างเสริมความรู้ ให้การสนับสนุนและพัฒนาด้านการวิจัย การฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าของวิชาชีพเป็นที่ยอมรับในสังคม และมีความทัดเทียมกับวิชาชีพอื่น บทบาทด้านการบริหารเป็นการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับข้อบุคคลต่าง ๆ ได้แก่ การวางแผนในการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและความรับผิดชอบที่เหมาะสมให้กับแต่ละบุคคลโดยพิจารณาตามความรู้ความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดคุณภาพสูงสุดสุดท้ายได้แก่บทบาทด้านการบริการเป็นการบริการทางการพยาบาลตั้งแต่ร่างกาย จิตใจ อารมณ์รวมทั้งสังคมแก่ผู้รับบริการซึ่งเป็นการใช้กระบวนการพยาบาลแบบองค์รวมในการดูแลที่ยึดตามข้อกำหนดของกฎหมายวิชาชีพทางการพยาบาลอย่างมีหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง

ฟาริดา อิบราฮิม (2541) ให้คำนิยามของบทบาทหน้าที่พยาบาลวิชาชีพว่าต้องมีบทบาทของการให้การดูแลเอาใจใส่ ร่วมประเมินหาปัญหาและสาเหตุของโรคเพื่อให้การดูแลและส่งเสริมสุขภาพของผู้ป่วยอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามแผนการรักษา รวมทั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

การแสดงออกของผู้ป่วยโดยการให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละโรค ปัจจุบันการให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพตนเองเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นวิธีการในการส่งเสริมและป้องกันการเจ็บป่วยรวมถึงการลดปัญหาทางเศรษฐกิจลงได้โดยอาศัยกระบวนการสอนที่มีองค์ประกอบ 4 ด้านได้แก่ 1) การประเมินความต้องการของผู้ป่วย 2) การวางแผนงานเพื่อการรักษา 3) การนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติตามขั้นตอน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานหลังการให้การดูแล ซึ่งพยาบาลมีหน้าที่เป็นผู้วางแผนการสอนการดูแลสุขภาพแก่ผู้ป่วยและครอบครัว มีการบริหารจัดการเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและสามารถปฏิบัติงานหลายอย่างพร้อม ๆ กันในเวลาเดียวกัน มีทักษะที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อให้สามารถโน้มน้าวจิตใจให้ผู้อื่นเกิดความคล้อยตาม มีความเชื่อถือและปฏิบัติตามส่งผลให้บรรลุเป้าหมายการดูแลที่มีประสิทธิภาพเกิดการพัฒนาภาวะทางสุขภาพของผู้ป่วยให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการเป็นผู้ร่วมงาน มีการทำงานร่วมกับ

สหสาขาวิชาชีพโดยหน้าที่สำคัญของพยาบาลคือเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เกี่ยวกับรายละเอียด ข้อมูลต่าง ๆ ของผู้ป่วย มีวางแผนการให้การรักษาพยาบาลร่วมกับผู้อื่นในทีมสุขภาพ มีการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนเป็นผู้ให้คำปรึกษาและรับฟังความรู้สึก รวมทั้งปัญหาต่าง ๆ ของผู้ป่วยเพื่อให้สามารถนำรายละเอียดข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมรวมทั้งการเป็นคนกลางในการประสานระหว่างผู้ป่วย ญาติผู้ป่วยและแพทย์ผู้ให้การรักษาเนื่องจากพยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่ทราบข้อมูลของผู้ป่วยเป็นอย่างดีซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการรักษาและดูแลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น มีบทบาทเป็นผู้เปลี่ยนแปลง ด้วยการนำทักษะความรู้และประสบการณ์ที่สั่งสมมาใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ป่วยให้ถูกต้องและเหมาะสมกับภาวะสุขภาพ สำหรับด้านศาสนาและวัฒนธรรม พยาบาลมีบทบาทการเป็นผู้ประสานงานเช่นกันทำให้ต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับความเชื่อของแต่ละศาสนาและวัฒนธรรมต่าง ๆ ของผู้ป่วยเพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาบริหารจัดการวางแผนให้การดูแลที่ถูกต้อง สอดคล้องและมีความเหมาะสม

พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (ฉบับที่ 2) ปี พ.ศ.2540 กล่าวถึงการพยาบาลว่าเป็นการกระทำที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความเจ็บป่วยของมนุษย์ที่อาศัยหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ร่วมกับศิลปะการพยาบาล (มาตรา 4 วรรคสอง) โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ของพยาบาลว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชนในการมีบทบาทการสอน บทบาทการแนะนำ ให้คำปรึกษาและช่วยแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเพื่อแก้ปัญหาความเจ็บป่วย การบรรเทาอาการของโรค การดูแลสุขภาพของโรคและการฟื้นฟูสภาพที่อาศัยการสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมในด้านต่าง ๆ

สมจิต หนูเจริญกุล (2543) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของพยาบาลว่าเป็นการปฏิบัติในด้านการพยาบาลโดยยึดแนวความคิดแบบองค์รวม อาศัยความรู้ความสามารถโดยตรงเกี่ยวกับการพยาบาลที่ต้องตระหนักถึงคนในลักษณะองค์รวมที่ไม่สามารถแยกกาย จิตและจิตวิญญาณออกจากกันได้ มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วย เป็นผู้สื่อสารและผู้ช่วยเหลือสร้างศักยภาพกับผู้ป่วยและครอบครัวในการดูแลสุขภาพของตนเอง ให้ความรู้และข้อมูลต่าง ๆ ที่มีจำเป็นเหมาะสมแก่ผู้ป่วยและญาติ การพยาบาลต้องยึดหลักด้วยการดูแลเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอและเอื้ออาทร

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพเป็นบทบาทที่สำคัญมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวต่างจากวิชาชีพอื่น โดยเป็นการรวมบทบาทหน้าที่ไว้ด้วยกันทั้งในด้านวิชาการ ด้านการบริหารและด้านการบริการที่ประกอบด้วยการดูแล การวางแผนในการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารที่รวดเร็วและถูกต้อง อาศัยการทำงานเป็นทีมร่วมกับสหสาขาวิชาชีพ ความเป็นผู้นำด้านความคิดอย่างสร้างสรรค์ที่ต้องอาศัยการนำความรู้ ความสามารถมาใช้ในการให้บริการทางการพยาบาลโดยยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางมุ่งหวังให้เกิดการมีคุณภาพที่ดี ซึ่งพยาบาลวิชาชีพจะปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก่อนจึงจะสามารถให้บริการทางสุขภาพแก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL ในปัจจุบันกลายเป็นประเด็นทางสังคมและเทคโนโลยี (Social technical) ที่ทั้งบุคคลและองค์กรต้องให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค (ณัฐพันธ์ เชรนนท์, 2551) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานกับชีวิตของบุคคลโดยให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร ความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร โดยที่คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน เนื่องจากเป็นความต้องการและความคาดหวังของแต่ละบุคคลในด้านต่าง ๆ หากว่าบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจ กระตือรือร้นและให้ความสนใจต่องานที่ปฏิบัติ มีความมุ่งมั่นในการทำงานทำให้ประสิทธิผลของงานดีมีผลต่อผลผลิตที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ในปัจจุบันการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคตจากการที่คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสามารถส่งผลถึงการทำงานขององค์กรเป็นการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ องค์กรจะ

ประสบความสำเร็จได้หรือไม่ส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์และพึงพอใจที่จะทุ่มเทให้กับงานเช่นเดียวกับองค์การทางสุขภาพ หากมีพยาบาลวิชาชีพที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี องค์การย่อมเกิดประสิทธิภาพสามารถแข่งขันกับองค์การอื่น ๆ ได้และทำให้ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น (พัทธน์ แก้วแพง, ชัญลักษณ์ ขวัญสุข, และณัฐนิชา ไชยเอียด, 2549)

2.2.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้าง ซึ่งจากการศึกษาค้นคว้าพบว่านักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายแตกต่างกันดังนี้

วอลตัน (Walton, 1974) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการมองเห็นหรือการรับรู้และมีความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลและมีความปรารถนาให้บุคคลที่ทำงานในแต่ละองค์การมีชีวิตที่ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน

บลูสโตน (Bluestone, 1977) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจขององค์การในด้านความคิดที่สร้างสรรค์เพื่อเป็นการเพิ่มความพอใจในการทำงานให้มากขึ้นทำให้อัตราการขาดงานลดลง

เดลามอตเต และทาเคซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยจากการทำงานอย่างสมดุลและเหมาะสมกับงานและการได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างยุติธรรมร่วมกับความเสมอภาคในสังคม

เอฟราตี และเซอร์ยี (Efraty and Sirgy, 1990) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่เกิดความพอใจในผลที่ได้รับจากการตอบสนองขององค์การตรงตามความต้องการที่อยากได้ พบว่าคุณภาพชีวิตจะมากหรือน้อยขึ้นกับการตอบสนองขององค์การหากได้รับการตอบสนองสูงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะมากขึ้น ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของงาน

คาสซิโอ (Cascio, 1995) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีความเกี่ยวข้องกับระดับความปรารถนาของมนุษย์ สามารถแบ่งความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานออกได้ 2 ด้าน คือ ด้านการเข้าใจของผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับงานที่ทว่ามีความก้าวหน้าและปลอดภัยกับด้านที่เกี่ยวข้องกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ขององค์การที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2543) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นระดับความพอใจต่องานของบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติงานในองค์การว่ามีมากน้อยเพียงใด สิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานมีความเหมาะสมอย่างไร

จากความหมายที่ได้กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความต้องการของแต่ละบุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการตอบสนองความพึงพอใจของตนส่งผลทำให้เกิดความสุขในการทำงาน เกิดความพอใจและมีมุ่งมั่นในงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขและพอใจในงานก็จะตั้งใจปฏิบัติงาน ทำให้ผลงานออกมาดีมีประสิทธิภาพส่งผลให้องค์การมีคุณภาพและมั่นคง

2.2.2 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นครั้งแรกในประเทศตะวันตกซึ่งเป็นช่วงต่อระหว่างสังคมอุตสาหกรรมและสังคมสารสนเทศจากปัญหาระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่งเดวิสและเชิร์น (Davis and Cherns, 1975 อ้างถึงใน ญัฐพันธ์ เจริญนันท์, 2551) กล่าวว่า การศึกษาเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดจากการตื่นตัวของคนในอเมริกาช่วงทศวรรษ 1970 ต่อมาองค์การต่าง ๆ ทั่วโลกต่างหันมาให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานรวมถึงองค์การในประเทศไทยแม้ว่าจะยังไม่เกิดกับทุกองค์การแต่ก็ได้รับความสนใจและนำไปประยุกต์ใช้เพิ่มขึ้นทั้งทางตรงและทางอ้อม ในองค์การทั้งภาครัฐบาลและเอกชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการทำงานจนกลายเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นฟันเฟืองของสังคมที่ถูกกำหนดโดยมนุษย์ให้เป็นกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองของมนุษย์เพื่อสู่เป้าหมายที่ปรารถนา (อรุณี เอกวงศ์ตระกูล, 2545) สอดคล้องกับเป้าหมายของแผนการพัฒนาประเทศไทยที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ในระดับที่มีมาตรฐานเพื่อความเป็นอยู่ที่ดี สังคมมีความสุข

แม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะได้รับความสนใจเพิ่มมากขึ้น แต่ก็มีได้หมายความว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจะสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและเป็นรูปธรรม ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลากหลายแนวคิดทำให้เกณฑ์ในการวัดหรือประเมินมีหลายแนวด้วยกันดังนี้

วอลตัน (Walton, 1974) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่ใช้สำหรับประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 8 ประการดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการมีรายได้จากการทำงานที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติและตำแหน่งงาน

2. การทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ (Safe and Health Working Condition) หมายถึง การทำงานที่มีความปลอดภัยต่อร่างกาย ความพอเหมาะ สมเหตุผลของเวลาที่ทำงาน มีสิ่งสนับสนุนและเอื้ออำนวยความสะดวกขณะปฏิบัติงาน อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีปริมาณเพียงพอและมีสภาพพร้อมใช้งาน ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพในขณะที่ปฏิบัติงาน

3. ความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Growth and Security) หมายถึง งานที่ปฏิบัติโดยอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถในการทำงาน ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และมีโอกาสหรือแนวทางในการขยายตำแหน่งหน้าที่การงาน

4. การได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ (Development of human capacities) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเพิ่มพูน เสริมสร้างสนับสนุนให้เกิดองค์ความรู้ ทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน มีอิสระที่จะตัดสินใจและมีส่วนร่วมพัฒนาปรับปรุงงานต่าง ๆ หน่วยงานให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างเหมาะสมด้วยการส่งอบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ประชุมด้านวิชาการและเปิดโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่ออย่างเสมอภาคและมีความเท่าเทียมกัน

5. สิทธิส่วนบุคคล (Constitutionalism) หมายถึง การปฏิบัติงานทุกคนมีสิทธิที่ผู้อื่นละเมิดหรือล่วงล้ำมิได้ ต้องเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน มีความเสมอภาคตามความเหมาะสม และมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างสร้างสรรค์โดยไม่กลัวถูกกลั่นแกล้งหรือกลัวมีผลกระทบต่อการพิจารณาประเมินความดีความชอบ

6. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การทำงานร่วมกับผู้อื่นที่มีบรรยากาศอบอุ่น ราบรื่น มีความจริงใจต่อกัน รวมทั้งได้รับการยอมรับและไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน

7. งานกับเวลาของชีวิต (Total life space) หมายถึง การจัดสรรเวลาของการทำงานและการทำกิจกรรมอื่น ๆ ให้มีความเหมาะสมกับตนเอง ครอบครัวและสังคม

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง งานที่ทำเป็นกิจกรรมที่ต้องมีความรับผิดชอบและความร่วมมือกับสังคมจากการทำกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อส่วนรวมส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพและรู้สึกรับรู้ถึงคุณค่าและสังคมยอมรับนับถือ

คาส และ โรเซนเวท (Kast and Rosenzweig, 1985) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีควรมีองค์ประกอบที่สำคัญได้แก่ ความเสมอภาคในองค์การและสังคมของบุคลากร ความต้องการด้านการส่งเสริมกำลังใจและสภาพการทำงานที่เหมาะสม เช่น ความปลอดภัยขณะปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ภาระงานที่มีโอกาสให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และชีวิตการทำงานที่เน้นด้านพัฒนาการทำงานของบุคคล

โรล (Roa, 1992) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความมั่นคงในงานที่ปฏิบัติ (Security) ที่เกิดจากการได้รับการดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัย มีความก้าวหน้าและตำแหน่งงานที่เหมาะสมจากการที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีความเสมอภาค (Equality) ได้รับความยุติธรรมในเรื่องค่าตอบแทน เงินเดือน หรือผลที่ได้รับจากการทำงานซึ่งมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติ ในการทำงาน มีโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในการทำงาน รวมถึงการได้รับการสนับสนุน ปรับปรุงและพัฒนาความสามารถของแต่ละบุคคล (Individuation) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนว่า จำเป็นต้องสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ตลอดจนการบริหารราชการเพื่อเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการเกิดความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การพัฒนาด้านการทำงานของข้าราชการพลเรือนให้มีประสิทธิภาพ เกิดขวัญและกำลังใจเกิดแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีโดยการส่งเสริมส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการพัฒนาระบบและวิธีการทำงาน มีการส่งเสริมส่วนราชการต่าง ๆ ให้ดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรม
2. การพัฒนาด้านส่วนตัวที่มีการมุ่งหวังให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
3. การพัฒนาด้านสังคมเพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี รักและภาคภูมิใจในองค์กร เชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกันด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละแห่ง มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร ช่องทางการสื่อสารให้มีความหลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะขององค์กรและธรรมชาติของแต่ละบุคคล

จากการศึกษาเรื่องทฤษฎีและแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานในนันททัศนะได้เลือกที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวความคิดของวอลตัน (Walton, 1974) เนื่องจากมีแนวคิดที่ครอบคลุมและเหมาะสมกับบริบทของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

2.3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลนับเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง (ชนินฐา ไตรย์ปักษ์, 2548) พบว่ามีหลายปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในด้านอายุ รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจและมีความสุข ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ย่อมมีความปรารถนาที่จะได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ต้องการเพื่อให้เกิดความสุข ในชีวิตการทำงาน ทำให้สนใจที่จะศึกษาปัจจัยดังกล่าวเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2.3.2 คุณลักษณะงาน

คุณลักษณะงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสามารถบ่งชี้ถึงพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในรูปแบบต่าง ๆ จากการที่คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ให้บริการและมีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตของมนุษย์ จำเป็นต้องอาศัยความรอบคอบและการมีทักษะที่ดีเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจส่งผลต่อชีวิตของผู้รับบริการเป็นผลทำให้ในการปฏิบัติงานต้องมีการควบคุมและตรวจสอบผลลัพท์อยู่ตลอดเวลาของการทำงาน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเกิดความเบื่อหน่าย มีความเครียดจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีอิสระ แต่ถ้าพยาบาลวิชาชีพสามารถรับรู้และมีความเข้าใจถึงคุณลักษณะงานของตนเป็นอย่างดี การทำงานก็จะราบรื่นมีความสุขในการทำงาน ความเครียดและความขัดแย้งลดลง นำไปสู่ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดี

1) ความหมายของคุณลักษณะงาน

แฮกแมน และ โอลด์แมน (Hackman and Oldman, 1980) กล่าวถึงความหมายของคุณลักษณะงานว่าเป็นลักษณะรายละเอียดของงานในองค์การที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะงานหมายถึง รายละเอียดของงานที่ปฏิบัติภายในองค์การ โอกาสในการก้าวหน้าจากการปฏิบัติงานและการประเมินผลงานที่ปฏิบัติที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถของแต่ละบุคคล

2) แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

การออกแบบลักษณะงานมีส่วนสำคัญในการที่จะกระตุ้น ส่งเสริม แรงจูงใจและเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ถ้าองค์การใดมีการบริหารจัดการดี

ลักษณะงานมีความเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนและเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของบุคลากรจะทำให้ประสิทธิภาพของงานในองค์กรดังกล่าวจะมีมาก เพราะการออกแบบงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความสำคัญโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร

เชอเมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, 1996) กล่าวถึงการออกแบบงานที่ดีควรมีวิธีการออกแบบที่เริ่มจากงานที่มีความเข้าใจง่าย ชัดเจนและไม่ก่อให้เกิดความยุ่งยากซับซ้อนในการปฏิบัติไปยังงานที่เพิ่มความยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้น พบว่าในการออกแบบงานแต่ละครั้งผลลัพธ์ที่ได้จะมีความแตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละบุคคลและลักษณะของแบบงานที่ออกแบบ

จากการศึกษาค้นคว้าพบว่างานออกแบบงานของแฮกแมนและโอลแมน (Hackman and Oldman, 1980) เป็นการออกแบบงานที่ได้รับการยอมรับและมีความนิยมอย่างแพร่หลายเนื่องจากเป็นการออกแบบงานที่เน้นการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงานทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความสำคัญ เกิดความพึงพอใจและมีความสุขในงานโดยมีองค์ประกอบ 5 ด้านดังนี้

1. ความหลากหลายของงานที่ทำ (Skill variety) หมายถึง ลักษณะความยากง่ายและท้าทายของงานที่มีต่างกันที่ต้องอาศัยทักษะ ความสามารถ รวมทั้งความรู้ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงานในการทำให้เกิดผลสำเร็จของงานนั้น

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task identity) หมายถึง ลักษณะที่มีความเฉพาะเจาะจงในการปฏิบัติงานแต่ละชิ้นงานจนสำเร็จและเกิดผลลัพธ์ที่ชัดเจนเหมาะสมของงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task significance) หมายถึง ลักษณะงานที่มีผลจากการปฏิบัติสามารถกระทบต่อสภาวะทางร่างกายและจิตใจของบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรดังนั้นในการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องอาศัยความรอบคอบและระมัดระวังเป็นพิเศษอย่างยิ่ง

4. ความมีอิสระในงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถกระทำได้โดยอิสระในการใช้ความคิด วิเคราะห์ของแต่ละคนร่วมในการตัดสินใจโดยไม่มีบุคคลอื่นควบคุมกำกับ

5. การได้รับข้อมูลป้อนกลับ (Feedback) หมายถึง ลักษณะงานที่แสดงถึงผลของการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงงานที่ปฏิบัติมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใดและผลของงานทำให้ผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจอย่างไร

จากผลการทบทวนวรรณกรรมเลือกใช้แนวความคิดคุณลักษณะงานของแฮกแมนและโอลแมน (Hackman and Oldman, 1980) มาใช้ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพมีความยุ่งยาก หลากหลายต้องอาศัยทักษะประสบการณ์อย่างสูงในการปฏิบัติงาน โดยให้การพยาบาลที่ครอบคลุมทุกด้านตั้งแต่ด้านร่างกายได้แก่ การส่งเสริมสุขภาพ การให้การดูแล การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสภาพแก่ประชาชน เพื่อเป็นการแก้ปัญหาด้านสุขภาพครอบคลุมไปถึงการให้การพยาบาลทางด้านจิตใจกับทุกคนในครอบครัวและชุมชน จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการศึกษาที่มีความเข้าใจและสามารถรับรู้ถึงคุณลักษณะงานของตนจะทำให้ความพึงพอใจในงานเกิดขึ้นมีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานและผลผลิตต่อองค์กร การย้ายงานและขาดงานลดลง สอดคล้องกับการศึกษาวันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา (2542) ที่พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาล เช่นเดียวกับการศึกษาของภัทรา เพือกพันธ์ (2545) พบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงจึงกล่าวได้ว่าคุณลักษณะงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.3.3 บรรยายาสององค์การ

บรรยายาสององค์การเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในทุกองค์การ ซึ่งสามารถวัดได้โดยทางอ้อมผ่านการรับรู้ของสมาชิกภายในองค์การ มีความสำคัญเพราะการรับรู้ของสมาชิกต่อองค์การเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาทัศนคติต่อองค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) เนื่องจากบุคคลมิได้ทำงานแต่เพียงลำพังหากพบว่าการทำงานนั้นจำเป็นต้องอยู่ภายใต้การถูกควบคุม กำกับ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมไปถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สามารถรับรู้ได้และมีผลกระทบต่อตัวบุคคลและองค์การผลการวิจัยพบว่าบรรยายาสององค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงาน รวมทั้งมีผลต่อความยึดมั่นและผูกพันต่อองค์การของพนักงานทำให้เกิดความสำเร็จและความก้าวหน้าต่อองค์การ

1) ความหมายของบรรยายาสององค์การ มีผู้ให้ความหมายของบรรยายาสององค์การไว้หลายแนวความคิดดังนี้

เดสเลอร์ (Dessler, 1976) กล่าวถึงบรรยายาสององค์การว่าเป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับองค์การที่ตนทำงานอยู่ในมิติหลากหลาย ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับ ความเป็นอิสระในตนเอง ความอบอุ่นและการได้รับการสนับสนุน

สตริงเจอร์ (Stringer อ้างถึงใน เนาวรัตน์ เจริญสุข, 2553) กล่าวถึงบรรยายาสององค์การว่าเป็นการรับรู้ของสมาชิกในองค์การที่มีต่อมิติต่าง ๆ ขององค์การ สามารถประเมินผลกระทบของพฤติกรรม กระตุ้นแรงจูงใจและมีผลต่อการปฏิบัติงานสามารถบริหารจัดการและมีการเปลี่ยนแปลงได้โดยที่บรรยายาสององค์การดีจะสามารถช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงาน

ลัสเซอร์ (Lussier, 2007) ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่าเป็น การที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้เกี่ยวกับบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายภายใน องค์การ

จากข้อความที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อการ แสดงออกของพฤติกรรมสมาชิกภายในองค์การ จากการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายใน องค์การที่ตนปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันในองค์การแต่ละแห่งและสามารถส่งผลกระทบ โดยตรงต่อความพอใจของสมาชิกองค์การ

2) แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นการสนองตอบความต้องการของสมาชิกใน องค์การทำให้งานในองค์การมีประสิทธิภาพ (ชาญชัย อาจิณสมาจร, 2535) จากการร่วมมือกันปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ มีความแตกต่างกันขึ้นกับปัจจัยหลายอย่างสามารถเปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนได้ ตลอดเวลาตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยที่นักวิชาการให้ความสำคัญและศึกษาเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การตลอดมาตั้งแต่ศตวรรษที่ 19 จนถึงปัจจุบันและเกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้เนื่องด้วย เหตุผลที่ว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรสำคัญสามารถสะท้อนและมีอิทธิพลกับพฤติกรรมของ สมาชิกองค์การ (Steers, 1977: 365) เปรียบเสมือนกุญแจดอกสำคัญที่จะนำพาองค์การสู่ความสำเร็จ

บีล (Beal, 1974) กล่าวถึงบรรยากาศองค์การมีส่วนในการตัดสิน พฤติกรรมของกลุ่มสมาชิก ซึ่งสามารถแบ่งออกได้หลายกลุ่มดังนี้ บรรยากาศที่เป็นมิตรสมาชิกใน กลุ่มสามารถที่จะพูดหรือแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่โดยไม่ได้รับการต่อต้าน ในส่วนของ บรรยากาศแบบเผด็จการสมาชิกกลุ่มไม่มีโอกาสที่จะแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่อำนาจในการออกคำสั่งให้ทุกคนปฏิบัติตามอยู่ที่ผู้บังคับบัญชา สำหรับบรรยากาศแบบไม่กล้า กลัวสมาชิกในกลุ่มมีการปฏิบัติงานด้วยความไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ขาดความกระตือรือร้นในการ แสดงความคิดเห็นมักเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นก่อน บรรยากาศแบบเชื่องช้าและ ยอมรับความสามารถของผู้อื่นเป็นการมองเห็นในความเก่ง ฉลาดและมีทักษะในการทำงานของ ผู้อื่น และบรรยากาศสุดท้ายเป็นบรรยากาศแบบประชาธิปไตยสมาชิกทุกคนขององค์การมีโอกาส ได้รับการสนับสนุน กระตุ้นให้เกิดภาวะผู้นำอันจะทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

บาว์น และโมเบิร์ก (Brow and Moberg, 1980 อ้างถึงในกุลธรีศรี พรหมไธสง, 2553) กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศว่าสามารถช่วยกำหนดการคาดหวังของสมาชิกที่มีผลต่อ ทัศนคติและความพอใจของพนักงานกับองค์การที่แบ่งเป็น 4 รูปแบบดังนี้

1. บรรยากาศแบบเน้นการใช้อำนาจ เป็นบรรยากาศที่เน้น ผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก มีการแข่งขันระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยตนเอง โครงสร้างทางอำนาจ

มีความเด่นชัดในการบริหารงานและการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ที่บังคับบัญชาจะให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของงานที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติเพียงอย่างเดียว

2. บรรยากาศที่เน้นการปฏิบัติงานตามบทบาท เป็นการให้ความสำคัญกับกฎระเบียบของการปฏิบัติงาน การมีเหตุผลที่เหมาะสม ซึ่งความขัดแย้งในความคิดเห็นจะต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบขององค์การ

3. บรรยากาศที่เน้นความสำคัญของงาน เป็นบรรยากาศที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของสมาชิกองค์การ มีการคำนึงถึงความพึงพอใจที่มีผลต่อการทำงานเป็นหลัก

4. บรรยากาศแบบที่เน้นการทำงาน เป็นบรรยากาศที่ให้ให้ความสำคัญกับผลของการปฏิบัติงานสูง โดยไม่คำนึงถึงกฎระเบียบเท่าไรนักหากสามารถทำให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

ฮอลปีน และครอฟ (Halpin and Croft, 1966 อ้างถึงในดารพร ครุฑคำพร, 2546) แบ่งบรรยากาศองค์การโดยการนำองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การที่มี 8 มิติมาจัดกลุ่มตามความต้องการของบุคคล อาศัยการแปลผลคะแนนเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาคะแนนน้อยที่สุด ได้บรรยากาศที่พึงประสงค์ 6 บรรยากาศ ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (The open climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้บริหารให้ความเกื้อหนุน สนับสนุนในการปฏิบัติงาน ไม่เน้นการบังคับหรือจำกัดกรอบการทำงาน มีความยืดหยุ่นและผ่อนปรนในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจ บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารไม่ได้เน้นที่ผลของงานเท่าไรนัก

2. บรรยากาศแบบอิสระ (The autonomous climate) หมายถึง บรรยากาศที่เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระภายใต้กฎเกณฑ์และระเบียบที่กำหนด ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันภายในกลุ่มโดยที่ผู้บริหารไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การปฏิบัติงานเป็นไปตามความสามารถของบุคคลทำให้ความสัมพันธ์กับผู้บริหารอยู่ระดับปานกลางในการให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. บรรยากาศแบบควบคุม (The controlled climate) หมายถึง บรรยากาศที่มีการปฏิบัติงานอยู่ภายใต้การควบคุม กำกับ ดูแลของผู้บริหารอย่างจริงจัง ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจึงมาจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลทำให้เกิดการแข่งขัน ทำให้การปฏิบัติงานไม่คอยให้การช่วยเหลือ สนับสนุนกัน ความห่างเหินมีมาก ความคิดเห็นของผู้บริหารเป็นใหญ่และผู้บริหารมักไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดของผู้อื่น

4. บรรยากาศแบบสนิทสนมเป็นกันเอง (The familiar climate) หมายถึง บรรยากาศระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติที่มีความใกล้ชิดกัน มีความรักใคร่กลมเกลียว การทำงานไม่เน้นผลงาน การช่วยเหลือเกื้อกูลอยู่ในระดับสูงมากทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นแบบพี่น้อง มีความเอื้ออาทรต่อกัน เห็นใจกันในการทำงาน

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (The paternal climate) หมายถึง งานทุกชิ้นผู้บริหารมีอำนาจสูงสุด เป็นการทำงานที่ไม่ต้องอาศัยการประสานงานกัน ดังนั้นการช่วยเหลือเกื้อกูลกันจึงมีน้อยมาก ผู้บริหารมีความเข้มงวดและทำการตรวจสอบตลอดเวลาในการทำงาน

6. บรรยากาศแบบปิด (The closed climate) หมายถึง บรรยากาศที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเครียดสูงจากการถูกกำกับ ดูแลในการทำงานอย่างเข้มงวดจากการที่ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานเป็นเรื่องใหญ่ ทำให้ขาดขวัญและกำลังใจ สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติจึงเป็นแบบห่างเหินขาดการช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน การดำเนินงานในองค์กรเป็นไปอย่างช้า ๆ และไม่ราบรื่นส่งผลให้ความก้าวหน้ามีน้อย

รัสเซอร์ (Lussier, 2007) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การมี 7 มิติดังนี้

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับโครงสร้างขององค์การ ขอบเขตสายการบังคับบัญชา กฎระเบียบและข้อกำหนดต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนแนวทางการปฏิบัติงานและปริมาณงานที่ชัดเจนในขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

2. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะตามบทบาทหน้าที่ตนอย่างมีอิสระเต็มที่และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการได้รับการมอบอำนาจให้มีโอกาสในการตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบจากการปฏิบัติงาน

3. รางวัล (Reward) หมายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การต่อผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานที่มีความยุติธรรมและมีความเหมาะสมทั้งในด้านค่าตอบแทน รายได้จากการทำงานเป็นไปตามมาตรฐาน การพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการยกย่อง ยอมรับในสังคม

4. ความอบอุ่น (Warmth) หมายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การต่อสัมพันธภาพในองค์การที่มีความเอื้ออาทร รักใคร่กลมเกลียว มีความคิดสร้างสรรค์เชิงบวก ร่วมมือและให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ขององค์การ ยอมรับความคิดเห็นในทางที่ดีของผู้อื่น สนับสนุนและเป็นกำลังใจกับผู้ร่วมงาน รวมทั้งได้รับโอกาสในการเข้าร่วมสร้างสรรค์เทศกาลต่าง ๆ

5. การสนับสนุน (Support) หมายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรต่อการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามีส่วนในการเกื้อหนุน อำนาจความสะดวกด้านอุปกรณ์การทำงานต่าง ๆ ให้มีเพียงพอตลอดเวลาในการใช้งานและการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ที่มีการปฏิบัติงานมากกว่าชี้แนะเรื่องการปฏิบัติงาน ได้รับการส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เข้าพบเพื่อปรึกษา ขอคำแนะนำเมื่อมีปัญหาได้ตลอดเวลา

6. เอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี (Organizational Identify and Loyalty) หมายถึงการรับรู้ของสมาชิกองค์กรที่มีต่อความรู้สึกเกี่ยวกับคุณลักษณะด้านการงานที่มีความเฉพาะต่างจากงานอื่น การรู้สึกถึงความเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นเจ้าขององค์กร มีความตระหนักในการจงรักภักดีกับองค์กร ในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นประโยชน์ที่เกิดกับส่วนรวมเป็นเรื่องสำคัญ

7. ความเสี่ยง (Risk) หมายถึงการรับรู้ของสมาชิกองค์กรต่อเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่มีโอกาสเกิดขึ้นในหน่วยงานในการปฏิบัติงาน การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานร่วมกับการค้นหาแนวทางที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ควบคุมและปฏิบัติตามเคร่งครัด

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าได้อย่างหนึ่ง จากการที่มีบรรยากาศในองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรจะนำไปสู่การเพิ่มความพึงพอใจ สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดความสุขในการทำงานส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพ องค์กรมีผลผลิตเพิ่มขึ้นทำให้มีความเจริญก้าวหน้า พบว่าถ้าบรรยากาศภายในองค์กรของพยาบาลดีก็ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพดีไปด้วยเกิดความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์กร ทำให้การลาออก โอนย้ายลดลงจากการศึกษาของชนเนษฐ์ มีแสง (2547) พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กนกวรรณ มาลานิตย์ (2542) ทำการศึกษาการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ ผลการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

จุฑาภาณี กลิ่นเฟื่อง (2543) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้พยาบาลประจำการเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ขณะที่ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ โดยใช้พยาบาลประจำการเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้อยู่ในระดับสูง ซึ่งบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชนิษฐา ไตรปิยะ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการและปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการจำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง

ศุภนิช ธรรมวงศ์ (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือและปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือจำนวน 339 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.574$)

จินตนา นาคพิน (2552) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ใช้กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับดี ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันไม่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตที่ต่างกัน

สุซานุช พันธนิยะ (2553) ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือข้าราชการครูในอำเภอรัตนภูมิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สงขลาเขต 2 จำนวน 235 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างองค์การ ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โดยที่ระดับความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อบรรยากาศองค์การของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

จากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่งานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญกับงานขององค์การเป็นอย่างมากเพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความพอใจในงาน จะทำให้เกิดคุณภาพการทำงานส่งผลให้องค์การดังกล่าวมีประสิทธิภาพ นั่นหมายถึงว่าถ้าพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การปฏิบัติการพยาบาลที่มีต่อผู้ป่วยก็จะดีและมีคุณภาพตามไปด้วยอันจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตให้กับองค์การและท้ายสุดจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้ป่วยเอง จากการศึกษาพบว่าระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานจะอยู่ระดับใดขึ้นกับหลายปัจจัย อาทิ อายุ รายได้ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จึงเป็นเหตุผลในการศึกษาเรื่องที่กล่าวมาข้างต้น เพื่อมุ่งหวังให้คณะผู้บริหารทางการพยาบาลของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครใช้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ พัฒนากุณลักษณ์ทางการพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพต่อไปอย่างยั่งยืน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยอธิบาย (Explanatory Research) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถาม

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.1 ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 886 คนจากทั้งหมด 944 คน (ข้อมูลเมื่อวันที่ 14 กรกฎาคม 2554) มี 7 กลุ่มงานคือ กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มงานสูติกรรม กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มงานอายุรศาสตร์ กลุ่มงานผู้ป่วยนอก กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและภาวะวิกฤติ และกลุ่มงานวิชาการ

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. พยาบาลวิชาชีพที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไปหรือเทียบเท่าปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี
2. ไม่เป็นผู้ที่ลาคลอด ลาศึกษาต่อหรือลาไปต่างประเทศในช่วงที่ทำการวิจัย
3. ให้ความยินยอมร่วมมือในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการสุ่มตัวอย่างประชากรที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตร (Cochran WD, 1977)

$$\text{สูตร } n = \frac{N(Z_{\alpha/2})^2 \sigma^2}{Nd^2 + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$$

- เมื่อ n แทนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา
 N แทนจำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 d แทนค่าความคลาดเคลื่อนของการประมาณค่ายอมรับได้ที่ $= 0.03$
 $Z_{\alpha/2}$ ค่าสถิติมาตรฐานใต้โค้งปกติ ดังนั้น $z_{.025}$ มีค่า $= 1.96$
 σ^2 แทนค่าความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาใช้ $\sigma = 0.28$ จากวิจัยของจินตนา นาคพิษ (2552)

$$n = \frac{886(1.96)^2 (0.078)}{886(0.03)^2 + (1.96)^2 (0.078)}$$

$$n = \frac{265.4}{1.097}$$

$$n = 243 \text{ คน}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ 243 คนและเพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบตามจำนวนจึงเพิ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่างอีก 20% ทำให้จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 300 คน

3.2.3 การชักตัวอย่าง

1. การชักตัวอย่างใช้วิธีแบ่งชั้น (Stratified Technique) โดยแบ่งพยาบาลวิชาชีพตามกลุ่มงานแยกเป็น 7 กลุ่มงานคือ กลุ่มงานศัลยกรรม กลุ่มงานสูติกรรม กลุ่มงานกุมารเวชกรรม กลุ่มงานอายุรศาสตร์ กลุ่มงานผู้ป่วยนอก กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและภาวะวิกฤติ และกลุ่มงานวิชาการ

2. สุ่มสัดส่วนพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบบัญชีไตรยางค์จากจำนวนพยาบาลแต่ละกลุ่มงานดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มงาน} = \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละกลุ่มงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามกลุ่มงาน

ลำดับที่	กลุ่มงาน	จำนวนพยาบาล วิชาชีพ (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง
1.	กลุ่มงานศัลยกรรม	323	109
2.	กลุ่มงานสูติกรรม	97	33
3.	กลุ่มงานกุมารเวชกรรม	46	16
4.	กลุ่มงานอายุรศาสตร์	132	45
5.	กลุ่มงานผู้ป่วยนอก	71	24
6.	กลุ่มงานเวชศาสตร์ฉุกเฉินและภาวะวิกฤติ	201	68
7.	กลุ่มงานวิชาการ	16	5
	รวม	886	300

3. เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณนำมาชักตัวอย่างโดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยการจับสลากแบบไม่คืนที่ให้ครบตามจำนวนสัดส่วนที่ต้องการของแต่ละกลุ่มงาน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสารวิชาการและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับคัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีอยู่โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือนจำนวน 4 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมคำตอบในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ดัดแปลงจากแบบสอบถามของทัศนีย์ ทองรักศรี (2544) และพลับพลึง ใจคอดี (2551) ที่สอดคล้องกับแนวความคิดของแฮกแมนและโอลด์แมน (Hackman and Oldman, 1980) 5 ด้านจำนวน 23 ข้อ ดังนี้

ด้านความหลากหลายของงาน จำนวน 6 ข้อ

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 4 ข้อ

ด้านความสำคัญของงาน จำนวน 4 ข้อ

ด้านความมีอิสระในงาน จำนวน 4 ข้อ

ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่สามารถเลือกตอบได้ 5 ระดับซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนคือ

ค่าคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง เห็นด้วย
3	หมายถึง ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลของคะแนน

แบ่งระดับคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าระยะห่างระหว่างช่วงชั้นโดยการคำนวณตามสูตร (ประกอง กรรณสูตร, 2542: 73) ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนนของคุณลักษณะงาน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\frac{5-1}{3} = 1.33$$

ดังนั้นช่วงคะแนนของคุณลักษณะงานพิจารณาดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
3.67 - 5.00	คุณลักษณะงานอยู่ในระดับสูง
2.34 - 3.66	คุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 - 2.33	คุณลักษณะงานอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ออกแบบและดัดแปลงแบบสอบถามมาจากแบบสอบถามของพลับพลึง ใจก่อดี (2552) ที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ จำนวน 31 ข้อ ตามองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างขององค์การ ด้านความรับผิดชอบงาน ด้านรางวัลและความอบอุ่น ด้านการสนับสนุนขององค์การ ด้านเอกลักษณ์และความจงรักภักดีและด้านความเสี่ยงดังนี้

ด้านโครงสร้างองค์การ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน 4 ข้อ
ด้านรางวัล	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความอบอุ่น	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการสนับสนุน	จำนวน 6 ข้อ
ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี	จำนวน 4 ข้อ
ด้านความเสี่ยง	จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่สามารถเลือกตอบได้ 5 ระดับซึ่งเกณฑ์การให้คะแนนคือ

ค่าคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง เห็นด้วย
3	หมายถึง ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลของคะแนน

แบ่งระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ด้วยการหาค่าระยะห่างระหว่างช่วงชั้นโดยการคำนวณตามสูตร (ประคอง วรรณสูตร, 2542: 73) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนของบรรยากาศองค์การ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

ดังนั้นช่วงคะแนนของบรรยากาศองค์การพิจารณาดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
3.67 - 5.00	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง
2.34 - 3.60	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 - 2.33	บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับต่ำ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ออกแบบและดัดแปลงแบบสอบถามมาจากแบบสอบถามของจินตนา นาคพิน (2552)

ตามกรอบแนวความคิดของ Walton (1974) ที่มีองค์ประกอบ 8 ด้าน จำนวน 44 ข้อดังนี้

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ	จำนวน 7 ข้อ
ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	จำนวน 6 ข้อ
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	จำนวน 5 ข้อ
ด้านการบูรณาการทางสังคม	จำนวน 4 ข้อ
ด้านงานกับเวลาของชีวิต	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	จำนวน 7 ข้อ

แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่สามารถเลือกตอบได้ 5 ระดับซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน คือ

ค่าคะแนน	ระดับความคิดเห็น
5	หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
4	หมายถึง เห็นด้วย
3	หมายถึง ไม่แน่ใจ
2	หมายถึง ไม่เห็นด้วย
1	หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การแปลผลของคะแนน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พิจารณา ด้วยการหาค่าระยะห่างระหว่างช่วงชั้น (ประกอบ กรณสูตร, 2542: 73) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงคะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงาน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} \\ &= \frac{5-1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

ดังนั้นช่วงคะแนนของคุณภาพชีวิตพิจารณาดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
3.67 - 5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
2.34 - 3.66	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.00 - 2.33	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยด้วยการหาค่าความตรง(Validity) และ หาค่าของความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) ดังนี้

1. หาค่าความตรงของเครื่องมือ (validity) โดยการนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของข้อคำถาม ความครอบคลุมของเนื้อหา การใช้ภาษาที่ถูกต้อง นำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Rovinelli & Hambleton, 1977 อ้างถึงในสิทธิ ชีรสรณ์, 2550: 141)

2. หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยการนำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอย่างน้อย 1 ปีจำนวน 30 คนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือด้วยสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยงของเครื่องมือ 0.95 ซึ่งเกณฑ์ในการพิจารณาว่าเครื่องมือมีความเที่ยงที่สามารถยอมรับได้คือ 0.70 ขึ้นไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครในการอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย
2. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยมหิดลส่งถึงคณบดีคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
3. ประสานฝ่ายการพยาบาลเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังได้รับการอนุมัติ
4. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการนำแบบสอบถามพร้อมเอกสารชี้แจงและหนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัยเข้าติดต่อหัวหน้าหอผู้ป่วยตามกลุ่มงานต่าง ๆ จำนวน 7 กลุ่มงานชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนภายใน 2 สัปดาห์ โดยจะมารับแบบสอบถามด้วยตนเองและเพื่อเป็นการป้องกันมิให้มีการรั่วไหลของข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลถึงกันหลังการตอบแบบสอบถามครบถ้วนให้ใส่แบบสอบถามในซองเอกสารปิดผนึกให้เรียบร้อยแยกออกจากหนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัยใส่ซองเอกสารที่แนบมาให้
5. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องพบมีความสมบูรณ์ 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.3 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS of Windows Version 17.0 ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล โดยค่าสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ใช้สถิติพรรณนาด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ด้วยการทดสอบ F-test และระดับการศึกษาด้วยการทดสอบ Independent t-test
4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ และประสบการณ์การทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยสถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Moment Product Correlation Coefficient) การแปลความหมายดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
r	มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
r	มีค่าตั้งแต่ 0.30 - 0.69 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
r	มีค่าตั้งแต่ 0.01 - 0.29 มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

เครื่องหมายหน้าตัวเลขค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นการบอกทิศทางความสัมพันธ์
คือ

- r มีค่า (-) แสดงว่าเมื่อค่าตัวแปรหนึ่งสูงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าต่ำ
- r มีค่า (+) แสดงว่าเมื่อค่าตัวแปรหนึ่งสูงอีกตัวแปรหนึ่งจะมีค่าสูงด้วย

3.7 การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร หลังจากผ่านการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในคนเรียบร้อยแล้วโดยการคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. ก่อนทำการเก็บข้อมูลได้ทำความเข้าใจกับกลุ่มตัวอย่างโดยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและทำการเก็บข้อมูลเฉพาะผู้ที่ให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเท่านั้น ผู้ยินยอมสามารถถอนตัวออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น
2. ข้อมูลดิบที่ได้จากแบบสอบถามจะเก็บไว้เป็นความลับในที่ที่ปลอดภัย
3. การนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นในภาพรวมโดยไม่ให้สามารถเชื่อมโยงข้อมูลถึงตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ภายหลังจากการวิเคราะห์และแปลผลเรียบร้อยแล้วจะทำลายข้อมูลทั้งหมดทันที



บทที่ 4

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร โดยข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์มาจากการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำนวน 300 คน แบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 290 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.7 จากการตรวจสอบแบบสอบถามพบว่ามีความสมบูรณ์จำนวน 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.3 สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานนำเสนอด้วยค่าความถี่ และร้อยละ (ตารางที่ 4.1)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร นำเสนอด้วยการวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.2-4.6)

ส่วนที่ 3 ความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้และระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร นำเสนอด้วยค่าสถิติ F-test และ t-test หรือ One-Way ANOVA (ตารางที่ 4.7-4.8)

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุ ประสบการณ์การทำงาน และคุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครนำเสนอด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ตารางที่ 4.9)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานนำเสนอด้วยค่าความถี่ และร้อยละ

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n= 286)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
20-30	88	30.8
31-40	93	32.5
41-50	72	25.2
51-60	33	11.5
Mean $\pm$ S.D. 37.6 $\pm$ 9.8 Minimum - Maximum 23 - 59		
รายได้		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	25	8.7
10,000-20,000 บาท	112	39.2
20,001-30,000 บาท	61	21.3
30,001 บาทขึ้นไป	88	30.8
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	247	86.4
ปริญญาโท	39	13.6
ประสบการณ์การทำงาน (ปี)		
1-10	129	45.1
11-20	66	23.1
21-30	68	23.8
30 ขึ้นไป	23	8.0
Mean $\pm$ S.D. = 14.4 $\pm$ 10.0 Minimum - Maximum 2 - 37		

จากตารางที่ 4.1 พยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.5 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 37.6 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 86.4 รายได้ที่ได้รับอยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 39.2 สำหรับประสบการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-10 ปีคิดเป็นร้อยละ 45.1 ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 14.0 ปี

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร นำเสนอด้วยการวิเคราะห์ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ตารางที่ 4.2-4.6)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและจำแนกโดยรวม (n = 286)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ	2.9	0.9	ปานกลาง
ด้านการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ	3.3	0.5	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน	3.6	0.6	ปานกลาง
ด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.7	0.6	สูง
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.8	0.6	สูง
ด้านบูรณาการทางสังคม	3.8	0.5	สูง
ด้านงานกับเวลาของชีวิต	3.3	0.6	ปานกลาง
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.0	0.4	สูง
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	3.6	0.4	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4) โดยที่ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9)

ตารางที่ 4.3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ (n = 286)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น								SD.	ระดับ			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		ไม่เห็นใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง						
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ													
1. ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน	16	5.6	101	35.3	95	33.2	58	20.3	16	5.6	3.1	1.0	ปานกลาง
2. ได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับการงานที่รับผิดชอบปฏิบัติ	13	4.6	67	23.4	111	38.8	75	26.2	20	7.0	2.9	1.0	ปานกลาง
3. เมื่อเทียบกับสายงานอื่นค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม	14	4.9	47	16.4	101	35.3	89	31.1	35	12.3	2.7	1.0	ปานกลาง
4. พึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน	15	5.3	71	24.8	106	37.1	65	22.7	29	10.1	2.9	1.0	ปานกลาง
5. สามารถมีเงินออมจากค่าตอบแทนในปัจจุบัน	12	4.2	96	33.6	88	30.8	65	22.7	25	8.7	3.0	1.0	ปานกลาง
ด้านการงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ													
6. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี	8	2.8	113	39.5	129	45.1	32	11.2	4	1.4	3.3	0.8	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์ศิริพพยาบาล มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น										SD.	ระดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านการงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ													
7. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการจัดสภาพแวดล้อม โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากรขณะ ปฏิบัติงาน	10	3.5	153	53.5	96	33.6	24	8.4	3	1.0	3.5	0.7	ปานกลาง
8. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เพียงพอและเหมาะสม	8	2.8	128	44.8	119	41.6	27	9.4	4	1.4	3.4	0.7	ปานกลาง
9. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือ ทางการแพทย์เพียงพอและปลอดภัยเมื่อใช้งาน	15	5.3	128	44.8	97	33.9	39	13.6	7	2.4	3.3	0.9	ปานกลาง
10. ปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง	20	7.0	73	25.5	76	26.6	76	26.6	41	14.3	2.8	1.1	ปานกลาง
11. ได้รับการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี	44	15.4	128	44.8	61	21.3	32	11.2	21	7.3	3.5	1.1	ปานกลาง
12. รู้สึกปลอดภัยในการเดินทางมาทำงาน	21	7.3	113	39.5	100	35.0	36	12.6	16	5.6	3.3	1.0	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน													
13. รู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคง	44	15.4	131	45.8	80	28.0	17	5.9	14	4.9	3.6	1.0	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร จำนวนตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น										SD.	ระดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
14. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีโอกาสเป็นที่ยอมรับของสังคม	39	13.6	169	59.1	68	23.8	10	3.5	-	-	3.8	0.7	สูง
15. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น	17	5.9	127	44.4	112	39.2	25	8.8	5	1.7	3.4	0.8	ปานกลาง
16. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งตามเกณฑ์ในการคัดเลือกชัดเจน	15	5.2	131	45.8	122	42.7	15	5.2	3	1.0	3.5	0.7	ปานกลาง
17. งานที่สามารถส่งผลให้ก้าวหน้าในอาชีพได้ตลอดเวลา	16	5.6	127	44.4	125	43.7	14	4.9	4	1.4	3.5	0.7	ปานกลาง
ด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ													
18. ได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการอยู่เสมอ	24	8.4	161	56.3	82	28.7	17	5.9	2	0.7	3.7	0.7	ปานกลาง
ด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ													
19. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ	38	13.3	199	69.6	40	14.0	7	2.4	2	0.7	3.9	0.6	สูง

ตารางที่ 4.3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์ศิริรพยาบาล มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น										$\bar{X}$	SD.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
20. ได้รับการสนับสนุนในด้านการศึกษาเพิ่มเติม จากหน่วยงาน	25	8.7	134	46.9	95	33.2	28	9.8	4	1.4	3.5	0.8	ปานกลาง
21. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมวิชาการอยู่เสมอ	34	11.9	153	53.5	83	29.0	16	5.6	0	0.0	3.7	0.7	สูง
22. รู้สึกได้ว่าหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้	30	10.5	175	61.2	67	23.4	12	4.2	2	0.7	3.8	0.7	สูง
23. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการจัดแสดง นิทรรศการเพื่อเสนอผลงานทางวิชาการ สม่ำเสมอ	27	9.4	126	44.1	100	35.0	30	10.5	3	1.0	3.5	0.8	ปานกลาง
ด้านสิทธิส่วนบุคคล													
24. สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่าง เต็มที่	39	13.7	174	60.8	63	22.0	8	2.8	2	0.7	3.8	0.7	สูง
25. เพื่อนร่วมงานเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการ ปฏิบัติงานของท่าน	28	9.8	198	69.2	54	18.9	6	2.1	0	0.0	3.8	0.7	สูง

ตารางที่ 4.3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น										SD.	ระดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
26. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังวิธีการแก้ปัญหาของบุคลากรในหน่วยงาน	28	9.8	187	65.4	60	21.0	7	2.4	4	1.4	3.7	0.8	ปานกลาง
27. สามารถแสดงความ คิดเห็น ได้เต็มที่เมื่อมีความเห็นไม่ตรงกับผู้บังคับบัญชาโดยไม่กลัวถูกกลั่นแกล้ง	30	10.5	156	54.5	82	28.7	10	3.5	8	2.8	3.7	0.8	ปานกลาง
28. ผู้บังคับบัญชาของหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	35	12.2	182	63.7	61	21.3	7	2.4	1	0.3	3.8	0.7	สูง
ด้านการบูรณาการทางสังคม													
29. บรรยายการทำงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงาน อยู่มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน	42	14.7	183	64.0	51	17.8	10	3.5	0	0.0	3.9	0.7	สูง
30. การสื่อสารระหว่างบุคลากร ในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นแบบเปิดเผย และจริงใจ	30	10.5	164	57.4	77	26.9	14	4.9	1	0.3	3.7	0.7	สูง
31. ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	26	9.1	186	65.1	71	24.8	3	1.0	0	0.0	3.8	0.6	สูง

ตารางที่ 4.3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์ศิริรพยาบาล มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร จำนวนตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น										SD.	ระดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
32. รู้สึกได้ว่าท่านมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	32	11.2	188	65.8	65	22.7	1	0.3	0	0.0	3.9	0.6	สูง
ด้านงานกับเวลาของชีวิต													
33. มักใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการกับครอบครัว	59	20.6	124	43.4	56	19.6	31	10.8	16	5.6	3.6	1.1	ปานกลาง
34. มีเวลาพักผ่อนเพียงพอทุกวัน	15	5.3	71	24.8	110	38.5	77	26.9	13	4.5	2.9	1.0	ปานกลาง
35. มีเวลาเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์และงานสังคมเสมอ	15	5.2	68	23.8	124	43.4	61	21.3	18	6.3	3.0	1.0	ปานกลาง
ด้านงานกับเวลาของชีวิต													
36. สามารถแบ่งเวลาให้กับสมาชิกครอบครัวได้เหมาะสม	18	6.3	105	36.7	100	35.0	52	18.2	11	3.8	3.2	1.0	ปานกลาง
37. เวลาในแต่ละวันมักหมดไปกับการทำงานประจำ	62	21.7	146	51.1	58	20.3	17	5.9	3	1.0	3.9	0.8	สูง

ตารางที่ 4.3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น										$\bar{X}$	SD.	ระดับ
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		ไม่เห็นใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง						
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม													
38. อาชีพพยาบาลเป็นงานที่ท่านภูมิใจได้ช่วยเหลือผู้อื่น	99	34.6	158	55.3	28	9.8	1	0.3	0	0.0	4.2	0.6	สูง
39. งานที่ท่านมีโอกาสได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และสังคม	118	41.3	155	54.2	12	4.2	1	0.3	0	0.0	4.4	0.6	สูง
40. คิดว่าอาชีพพยาบาลช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้	108	37.8	156	54.6	21	7.3	1	0.3	0	0.0	4.3	0.6	สูง
41. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่เข้าร่วมกิจกรรมทางสาธารณสุขประโยชน์กับหน่วยงานอื่นเสมอ	31	10.8	128	44.8	107	37.4	15	5.3	5	1.7	3.6	0.8	ปานกลาง
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม													
42. ผลการปฏิบัติงานของหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ	39	13.6	195	68.2	50	17.5	2	0.7	0	0.0	3.9	0.6	สูง

ตารางที่ 4.3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น										ระดับ		
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
43. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้หน่วยงาน อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพบริการ อย่างเต็มที่	40	14.0	186	65.0	54	18.9	6	2.1	0	0.0	3.9	0.6	สูง
44. งานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาด้าน การดูแลสุขภาพตนเองแก่ประชาชน	60	21.0	168	58.7	45	15.5	12	4.2	1	0.3	3.9	0.7	สูง

จากตารางที่ 4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพออยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงมากที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน (ร้อยละ 40.9) รองลงมาคือปัจจุบันมีเงินออมจากค่าตอบแทนที่ได้รับ (ร้อยละ 37.8) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ เมื่อเทียบกับสายงานอื่นค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม (ร้อยละ 21.3)

ด้านการงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ จำแนกตามรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านได้รับการตรวจสุขภาพเป็นประจำทุกปี (ร้อยละ 60.2) และรองลงมาคือผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการจัดสภาพแวดล้อมโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากรขณะปฏิบัติงาน (ร้อยละ 57.0) ข้อเฉลี่ยที่มีค่าน้อยที่สุดคือท่านปฏิบัติหน้าที่แต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง (ร้อยละ 32.5)

ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีโอกาสเป็นที่ยอมรับของสังคม (ร้อยละ 72.7) รองลงมาคือรู้สึกว่าการที่ทำงานมีความมั่นคง (ร้อยละ 61.2) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ความพร้อมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น (ร้อยละ 50.3)

ด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถจำแนกตามรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ (ร้อยละ 82.9) รองลงมาคือ หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (ร้อยละ 71.7) ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด คือ มีการจัดแสดงผลงานทางวิชาการของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ 53.5)

ด้านสิทธิส่วนบุคคล จำแนกตามรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูงและปานกลางข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ร้อยละ 75.9) รองลงมาคือสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่ (ร้อยละ 74.5) ข้อที่มีค่าน้อยที่สุด สามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่เมื่อมีความเห็นไม่ตรงกับผู้บังคับบัญชาโดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับการการกลั่นแกล้ง (ร้อยละ 65.0)

ด้านการบูรณาการทางสังคมจำแนกตามรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ บรรยากาศการทำงานในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานมีความเอื้อเฟื้อกัน (ร้อยละ 78.7) รองลงมาคือ รู้สึกมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน (ร้อยละ 77.0) ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือการสื่อสารระหว่างบุคลากรเป็นแบบเปิดเผยและจริงใจ (ร้อยละ 67.9)

ด้านงานกับเวลาของชีวิตจำแนกตามรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูงและปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เวลาในแต่ละวันมักหมดไปกับการทำงานประจำ (ร้อยละ 72.8) รองลงมา คือ มักใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการกับครอบครัว (ร้อยละ 64.0) ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีเวลาในการพักผ่อนเพียงพอทุกวัน (ร้อยละ 30.1)

ด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมจำแนกตามรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูงและปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืองานที่ทำมีโอกาสได้ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และสังคม (ร้อยละ 95.5) รองลงมา คืออาสาสมัครช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (ร้อยละ 92.4) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เข้าร่วมกิจกรรมทางสาธารณสุขประโยชน์กับหน่วยงานอื่นเสมอ (ร้อยละ 55.6)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับของคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ ณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายด้านและ โดยรวม (n = 286)

คุณลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านความหลากหลายของงาน	4.2	0.4	สูง
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.3	0.4	สูง
ด้านความสำคัญของงาน	4.6	0.4	สูง
ด้านความมีอิสระในงาน	3.8	0.5	สูง
ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ	3.9	0.6	สูง
คุณลักษณะงานโดยรวม	4.1	0.3	สูง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร มีระดับความคิดเห็นด้านคุณลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพยาบาลวิชาชีพคณะ แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครมีระดับความคิดเห็นคุณลักษณะงานสูงทุก ด้านโดยความคิดเห็นคุณลักษณะงานด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.6 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4)

ตารางที่ 4.5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามรายชื่อ (n = 286)

คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น								SD.	ระดับ			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		ไม่เห็นใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง						
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
ด้านความหลากหลายของงาน													
1. งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้และทักษะที่หลากหลาย	157	54.9	125	43.7	4	1.4	0	0.0	0	0.0	4.5	0.5	สูง
2. งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความสามารถ ความคิดริเริ่มใหม่ๆ เพื่อพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงาน	99	34.6	170	59.5	17	5.9	0	0.0	0	0.0	4.3	0.6	สูง
3. งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องทำซ้ำ ๆ เป็นประจำทุกวัน	62	21.7	159	55.6	52	18.2	13	4.5	0	0.0	3.9	0.8	สูง
4. งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ	97	33.9	160	55.9	29	10.2	0	0.0	0	0.0	4.2	0.6	สูง
5. งานที่ปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัย ทักษะความรู้ในด้าน การประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพ	142	49.6	134	46.9	10	3.5	0	0.0	0	0.0	4.5	0.6	สูง
6. มักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่แตกต่างจาก งานประจำเสมอ	27	9.4	112	39.2	117	40.9	30	10.5	0	0.0	3.5	0.8	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น										SD.	ระดับ
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน												
7. งานที่ปฏิบัติมีการระบุขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบและมีความชัดเจน	52	18.2	183	64.0	45	15.7	6	2.1	0	0.0	0.6	สูง
8. มีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้การพยาบาลที่ครอบคลุม เหมาะสมกับผู้รับบริการแต่ละราย	74	25.9	190	66.4	22	7.7	0	0.0	0	0.0	0.5	สูง
9. คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน	151	52.8	131	45.8	4	1.4	0	0.0	0	0.0	0.5	สูง
10. ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการแก้ปัญหาเมื่อผู้ป่วยเกิดภาวะวิกฤติ	182	63.7	99	34.6	5	1.7	0	0.0	0	0.0	0.5	สูง
ด้านความสำคัญของการ												
11. งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญและมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม	113	39.6	141	49.3	30	10.5	1	0.3	1	0.3	0.7	สูง
12. งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความระมัดระวังเพื่อป้องกันความผิดพลาดเนื่องจากเกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ป่วย	236	82.5	45	15.8	5	1.7	0	0.0	0	0	0.4	สูง

ตารางที่ 4.5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น										SD.	ระดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านความสำคัญของงาน													
13. งานที่ปฏิบัติบ่งบอกถึงคุณภาพบริการของ พยาบาลวิชาชีพ	185	64.7	94	32.9	7	2.4	0	0.0	0	0.0	4.6	0.5	สูง
14. ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วยเป็น สำคัญ	175	61.2	103	36.1	6	2.1	1	0.3	1	0.3	4.6	0.6	สูง
ด้านความมีอิสระในงาน													
15. สามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ใน การปฏิบัติงาน	40	14.0	180	63.0	52	18.2	7	2.4	7	2.4	3.9	0.7	สูง
16. มีอำนาจในการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรับผิดชอบแก่ผู้ร่วมงาน	37	12.9	152	53.2	82	28.7	15	5.2	0	0.0	3.7	0.7	สูง
17. มีความอิสระในการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา	25	8.5	164	57.3	88	30.8	9	3.1	0	0.0	3.7	0.7	สูง
18. สามารถวางแผนงานและการปฏิบัติงานที่ เหมาะสมกับผู้บริหารในแต่ละรายได้อย่าง เต็มความสามารถ	29	10.1	194	67.8	57	19.9	6	2.1	0	0.0	3.9	0.6	สูง

ตารางที่ 4.5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น								SD.	ระดับ			
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง						
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ					
ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ													
19. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอจากผู้บังคับบัญชา	39	13.6	162	56.7	72	25.2	10	3.5	3	1.0	3.8	0.8	สูง
20. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ทราบอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับผลงานที่ปฏิบัติทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาด	36	12.6	165	57.7	74	25.9	9	3.1	2	0.7	3.8	0.7	สูง
21. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอตามเกณฑ์ที่กำหนด	41	14.3	186	65.0	53	18.6	6	2.1	0	0.0	3.9	0.6	สูง
22. ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นตามความจริงและมีความยุติธรรม	29	10.1	174	60.9	72	25.2	10	3.5	1	0.3	3.8	0.7	สูง
23. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการประชุมปรึกษาหารือด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	59	20.6	175	61.2	40	14.0	6	2.1	6	2.1	4.0	0.7	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อทุกด้านอยู่ในระดับสูงดังนี้ ด้านความหลากหลายของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้และทักษะที่หลากหลาย (ร้อยละ 98.6) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยทักษะความรู้ในด้านการประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพ (ร้อยละ 96.5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่แตกต่างจากงานประจำเสมอ (ร้อยละ 48.6)

ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานจำแนกตามรายข้อพบว่า การคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ร้อยละ 98.6) รองลงมาคือ ใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ในการแก้ปัญหาเมื่อผู้ป่วยเกิดภาวะวิกฤต (ร้อยละ 98.3) และงานที่ปฏิบัติมีการระบุขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบและมีความชัดเจนมีค่าน้อยที่สุด (ร้อยละ 82.2)

ด้านความสำคัญของงานจำแนกตามรายข้อพบว่างานที่ปฏิบัติต้องอาศัยความระมัดระวังเพื่อป้องกันความผิดพลาดเนื่องจากเกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ป่วยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ (ร้อยละ 98.3) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติบ่งบอกถึงคุณภาพบริการของพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 97.6) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญและมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม (ร้อยละ 88.9)

ด้านความมีอิสระในงานจำแนกตามรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสามารถวางแผนงานและการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับผู้รับบริการในแต่ละรายได้อย่างเต็มความสามารถ (ร้อยละ 77.8) รองลงมาสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 77.0) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีอิสระในการปฏิบัติงานด้านตามมาตรฐานวิชาชีพโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 65.8)

ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับจำแนกตามรายข้อพบว่าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการประชุม ปรึกษาหารือ ด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ร้อยละ 81.8) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชามีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอตามเกณฑ์ที่กำหนด (ร้อยละ 79.3) และผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ตรงตามความเป็นจริงและมีความยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ร้อยละ 71.0)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยาการองค์การของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=286)

บรรยาการองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านโครงสร้าง	3.4	0.5	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	4.1	0.4	สูง
ด้านรางวัล	3.5	0.6	ปานกลาง
ด้านความอบอุ่น	3.9	0.6	สูง
ด้านการสนับสนุน	3.8	0.4	สูง
ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความภาคภูมิใจ	3.8	0.6	สูง
ด้านความเสี่ยง	4.1	0.4	สูง
บรรยาการองค์การโดยรวม	3.8	0.4	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าบรรยาการองค์การโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4) และด้านความเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือด้านโครงสร้าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.5) และด้านรางวัล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.6)

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาของคำกรของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
 จำแนกตามรายชื่อ (n = 286)

บรรยายทางองค์การ	ระดับความคิดเห็น										SD.	ระดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านโครงสร้างองค์การ													
1. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการระบุโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และภาระงานอย่างชัดเจน	46	16.1	189	66.1	47	16.4	4	1.4	0	0.0	4.0	0.6	สูง
2. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีการกำหนดสายการ บังคับบัญชาที่ชัดเจน	35	12.2	193	67.5	55	19.3	3	1.0	0	0.0	3.9	0.6	สูง
3. รู้สึกว่าในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นมี ความสะดวกและรวดเร็ว	11	3.9	115	40.2	127	44.4	28	9.8	5	1.7	3.3	0.8	ปานกลาง
4. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีอัตราค่าจ้างเพียงพอ สอดคล้องกับภาระงาน	7	2.4	41	14.3	96	33.6	90	31.5	52	18.2	2.5	1.0	ปานกลาง
5. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีแนวทางในการพัฒนา บุคลากรที่ชัดเจน	20	7.0	129	45.1	120	42	15	5.2	2	0.7	3.5	0.7	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ													
6. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละ บุคคล	25	8.7	196	68.5	54	18.9	9	3.1	2	0.7	3.8	0.8	สูง

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาของคำกรของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ศิริพพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

บรรยายการต่อการ	ระดับความคิดเห็น										SD.	ระดับ	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
7. พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานจนงานสำเร็จลุล่วง	41	14.4	202	70.6	36	12.6	6	2.1	1	0.3	0.6	3.9	สูง
8. การปฏิบัติงานเป็นการทำงานที่มีกฎหมายวิชาชีพเป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน	75	26.2	169	59.1	39	13.7	3	1.0	0	0.0	0.6	4.1	สูง
9. งานที่ปฏิบัติเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยการเอาใจใส่ ความเป็นมิตรระวัง รอบคอบอย่างมากเนื่องจากมีโอกาสผิดพลาดสูง	168	58.7	113	39.5	5	1.8	0	0.0	0	0.0	0.5	4.6	สูง
ด้านรางวัล													
10. ทราบเกี่ยวกับเกณฑ์กำหนดในการพิจารณาความดี ความชอบ	27	9.4	138	48.3	101	35.3	18	6.3	2	0.7	0.8	3.6	ปานกลาง
11. การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขึ้นกับผลการปฏิบัติงาน	17	5.9	146	51.1	101	35.3	19	6.7	3	1.0	0.7	3.5	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาของคำกรของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

บรรยายการองค์การ	ระดับความคิดเห็น										SD.	ระดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
12. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีระบบในการให้รางวัลผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีอย่างเปิดเผยและยุติธรรม	22	7.7	118	41.3	121	42.3	14	4.9	11	3.8	0.8	ปานกลาง	
13. ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ	13	4.6	83	29.0	120	42.0	57	19.9	13	4.5	0.9	ปานกลาง	
14. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการชมเชยและเผยแพร่บุคคลที่มีการปฏิบัติงานดี	26	9.1	152	53.2	89	31.1	15	5.2	4	1.4	0.8	ปานกลาง	
ด้านความอบอุ่น													
15. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดีทุกครั้ง	49	17.2	176	61.6	49	17.1	9	3.1	3	1.0	0.7	สูง	
16. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะพูดคุยหาแนวทางเพื่อแก้ไข ปลอดภัยและให้กำลังใจ	41	14.3	178	62.2	55	19.2	9	3.2	3	1.1	0.7	สูง	
17. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีความสามัคคี	45	15.7	171	59.8	56	19.6	11	3.9	3	1.0	0.8	สูง	
18. ได้รับเชิญไปงานสังสรรค์เทศกาลต่างๆของหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	67	23.4	173	60.5	43	15.1	2	0.7	1	0.3	0.7	สูง	

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาของคำกรของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

บรรยากาของคำกร	ระดับความคิดเห็น										SD.	ระดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านการสนับสนุน													
19. ผู้บังคับบัญชาของหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่ให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	61	21.3	174	60.9	43	15	5	1.7	3	1.0	0.7	4.0	สูง
20. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีอุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน	15	5.2	115	40.2	107	37.4	42	14.7	7	2.4	0.9	3.3	ปานกลาง
21. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการนิเทศงานสำหรับพยาบาลจบใหม่ทุกครั้ง	84	29.4	171	59.8	28	9.8	3	1.0	0	0.0	0.6	4.2	สูง
22. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการส่งเสริมการปฏิบัติงาน การสร้างนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์	44	15.4	185	64.7	48	16.8	9	3.1	0	0.0	0.7	3.9	สูง
23. การปฏิบัติงาน ในหอผู้ป่วยเมื่อมีความยุ่งยากซับซ้อน ได้รับการชี้แนะจากผู้มีประสบการณ์ที่มากกว่า	60	21.0	190	66.5	34	11.9	1	0.3	1	0.3	0.6	4.1	สูง

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาของคักการของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

บรรยากาของคักการ	ระดับความคิดเห็น										SD.	ระดับ	
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านการสนับสนุน													
24. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	23	8.1	163	57.0	79	27.6	19	6.6	2	0.7	3.6	0.7	ปานกลาง
ด้านเอกลักษณ์ของการและความจงรักภักดี													
25. มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร	54	18.9	148	51.8	75	26.2	7	2.4	2	0.7	3.9	0.8	สูง
26. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นอันดับแรกทุกครั้งทีปฏิบัติงาน	69	24.1	188	65.7	25	8.8	4	1.4	0	0.0	4.1	0.6	สูง
27. มีความสุขทุกครั้งทีพุดถึง คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร	27	9.4	107	37.4	132	46.2	16	5.6	4	1.4	3.5	0.8	ปานกลาง
28. มีความภาคภูมิใจในการบอกกับผู้อื่นถึงที่ทำงาน	43	15.0	143	50.0	86	30.1	11	3.8	3	1.0	3.7	0.8	สูง

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาของคำกรของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ศิริพพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามรายชื่อ (n = 286) (ต่อ)

บรรยายความต้องการ	ระดับความคิดเห็น										SD.	ระดับ	
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
	ด้านความเสี่ยง												
29. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีคณะกรรมการบริหาร จัดการความเสี่ยง	106	37.1	159	55.6	17	6.0	3	1	1	0.3	4.3	0.6	สูง
30. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีแนวทางการ ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการทำงานที่ชัดเจน	62	21.7	186	65.0	34	11.9	4	1.4	0	0.0	4.1	0.6	สูง
31. หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการประชุมหารือ เกี่ยวกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นร่วมกันค้นหาสาเหตุ เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ	83	29	169	59.1	31	10.9	3	1	0	0.0	4.2	0.6	สูง

จากตารางที่ 4.7 บรรยายการสะท้อนการตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายข้อพบว่าด้านโครงสร้างองค์การอยู่ในระดับสูงและปานกลาง หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการระบุโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และภาระงานอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ (ร้อยละ 82.2) รองลงมาคือ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน (ร้อยละ 79.7) ขณะเดียวกันพบว่าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีอัตราค่าจ้างเพียงพอกับภาระงานมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด (ร้อยละ 16.7)

ด้านความรับผิดชอบจำแนกตามรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคืองานที่ปฏิบัติเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยการเอาใจใส่ ควรระมัดระวัง รอบคอบอย่างมากเนื่องจากมีโอกาสผิดพลาดสูง (ร้อยละ 98.2) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานเป็นการทำงานที่กฎหมายวิชาชีพเป็นตัวกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 85.3) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือหอผู้ป่วยที่อยู่มีการมอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมแต่ละบุคคล (ร้อยละ 77.2)

ด้านรางวัลจำแนกตามรายข้อพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการชมเชยและเผยแพร่บุคคลที่มีการปฏิบัติงานดี (ร้อยละ 62.3) รองลงมาคือทราบเกี่ยวกับเกณฑ์กำหนดในการพิจารณาความดีความชอบ (ร้อยละ 57.7) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอ (ร้อยละ 33.6)

ด้านความอบอุ่นจำแนกตามรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือเข้าร่วมกิจกรรมสังสรรค์เทศกาลต่าง ๆ ที่หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่เสมอ (ร้อยละ 83.9) รองลงมาคือผู้ร่วมงานมีการช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดีทุกครั้ง (ร้อยละ 78.8) และหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานบุคลากรมีความสามัคคีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ร้อยละ 75.5)

ด้านการสนับสนุนจำแนกตามรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการนิเทศพยาบาลวิชาชีพพบใหม่ทุกครั้ง (ร้อยละ 89.2) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเมื่อมีความยุ่งยากซับซ้อนได้รับการชี้แนะจากผู้มีประสบการณ์ที่มากกว่า (ร้อยละ 87.5) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีอุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน (ร้อยละ 45.4)

ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี จำแนกตามรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงและปานกลางโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คำถึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นอันดับแรกทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน (ร้อยละ 89.8) รองลงมาคือภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 70.7) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือมีความสุขทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 46.8)

ด้านความเสี่ยงจำแนกตามรายข้อพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีคณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยง (ร้อยละ 92.7) รองลงมาคือ หอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการประชุมหาหรือเพื่อค้นหาสาเหตุของความเสี่ยงที่เกิดขึ้นและหาแนวทางป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ (ร้อยละ 88.1) ข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการทำงานที่ชัดเจน (ร้อยละ 82.7)

ส่วนที่ 3 ความแตกต่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้และระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร นำเสนอด้วยค่าสถิติ F-test และ t-test หรือ One-Way ANOVA (ตารางที่ 4.7-4.8)

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้และระดับการศึกษา (n=286)

คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ					
ปัจจัยส่วนบุคคล	n	$\bar{X}$	S.D.	F/t	p-value
รายได้				2.8	0.037
ต่ำกว่า 10,000 บาท	25	3.5	0.4		
10,000 - 20,000 บาท	112	3.5	0.4		
20,001 - 30,000 บาท	61	3.5	0.5		
30,001 บาทขึ้นไป	88	3.7	0.3		
ระดับการศึกษา				-2.9	0.004
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	247	3.5	0.4		
ปริญญาโท	39	3.7	0.3		

จากตารางที่ 4.8 พบว่ารายได้ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรายได้ที่สูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า ในส่วนของระดับการศึกษาพบว่าผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาโทมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเช่นกัน

ตารางที่ 4.9 การทดสอบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่ (n=286)

รายได้ (บาท)	รายได้ (บาท)	Mean difference	Std.Error	p-value
ต่ำกว่า 10,000	10,000 – 20,000	.0179	.0916	.845
	20,001 – 30,000	.0804	.0984	.415
	30,001 ขึ้นไป	-.1102	.0939	.241
10,000 – 20,000	ต่ำกว่า 10,000	-0.179	.0916	.845
	20,001 – 30,000	.0624	.0659	.344
	30,001 ขึ้นไป	-.1281*	.0590	.031
20,001 – 30,000	ต่ำกว่า 10,000	-.080	.0984	.415
	10,000 – 20,000	-.062	.0659	.344
	30,001 ขึ้นไป	-.196*	.0690	.006
30,001 ขึ้นไป	ต่ำกว่า 10,000	.1102	.0939	.241
	10,000 – 20,000	.1281*	.0590	.031
	20,001-30,000	.1906*	.0690	.006

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครกลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท, 10,000-20,000 บาท และ 20,001-30,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกับกลุ่มที่มีเงินเดือน 30,000 บาทขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยกลุ่มที่มีเงินเดือน 30,000 ขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า

**ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานและ
คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะ
แพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครนำเสนอด้วยค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ตารางที่ 4.9)**

ตารางที่ 4.10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน
คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์	p-value
ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุ	0.146	0.013
ประสบการณ์การทำงาน	0.163	0.006
คุณลักษณะงาน	0.621	<0.001
บรรยากาศองค์การ	0.811	<0.001

จากตารางที่ 4.10 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.146$ และ $r = 0.163$ ตามลำดับ) แสดงว่าอายุและประสบการณ์การทำงานที่มากขึ้นทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.621$) แสดงว่าการรับรู้หรือมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะงานสูงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.811$) แสดงว่าบรรยากาศในองค์การของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครสูงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

บทที่ 5

อภิปรายผล

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ด้วยตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร สามารถอภิปรายผลดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลางสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) นิตยา สุขเจริญ (2545) ภัทรา เผือกพันธุ์ (2545) และศุภนิช ชรรวมวงศ์ (2548) ที่ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวพลึง ใจคอดี (2551) ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลางค่อนข้างต่ำคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอโดยเฉพาะในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอกับภาระงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นซึ่งจากการวิจัยพบว่ารายได้ที่ต่างกันของกลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันโดยเฉพาะผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการทำงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2547: 240) สามารถช่วยให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน (เสนาะ ดิยาว, 2526: 253) สวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน (Misener et al, 1996 อ้างในบุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2550) หากองค์กรใดสามารถบริหารจัดการอัตราค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน บุคลากรในองค์กรนั้นจะมีความพึงพอใจและเต็มใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถรวมทั้งมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วยส่งผลเกิดความมั่นคงกับองค์กรได้ (เสนาะ ดิยาว, 2526: 253)

ขณะเดียวกันการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต้องอาศัยความอดทน เสียสละตลอดเวลา การปฏิบัติงานเป็นแบบหมุนเวียนผลัดเปลี่ยน เวรเช้า บ่ายและดึกทำให้ผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันเวลาในการพักผ่อนน้อยลงไม่เพียงพอกับความต้องการ จึงมีค่าเฉลี่ยในด้านการกับเวลาของชีวิตข้อที่ว่าเวลาแต่ละวันที่หมดไปกับการทำงานประจำมีค่าเฉลี่ยสูง (ร้อยละ 76.7) การที่คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็นโรงพยาบาลที่สามารถให้บริการ

ดูแลรักษาเกี่ยวกับความเจ็บป่วยได้ครอบคลุมทุกโรค ผู้เข้ารับบริการมีจำนวนมากจนประสบกับปัญหาจำนวนเตียงไม่พอกับความต้องการที่จะรองรับผู้ป่วย อัตราการครองเตียงมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ (คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร, 2552) ส่งผลให้ภาระงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้น มีการปฏิบัติงานในแต่ละวันเกินกว่า 8 ชั่วโมง จนเป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้าย ร่วมกับนโยบายของผู้บริหารในปัจจุบันที่มุ่งพัฒนาคุณภาพบริการให้ดีขึ้นมีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ ปฏิรูประบบการบริการในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทและอัตราค่าจ้างที่เหลือน้อยด้วยการยุบบางหน่วยงานรวมกัน การปรับเปลี่ยนขอบเขตความรับผิดชอบบางอย่างทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานเพิ่มขึ้น เวลาในแต่ละวันจึงหมดไปกับการงานประจำ การจัดสรรเวลาเพื่อสังสรรค์หรือทำกิจกรรมนันทนาการกับครอบครัวลดลงทำให้คะแนนในข้อการมีเวลาเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์และงานสังคมมีน้อยเพียงร้อยละ 29.0 ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับปานกลางสอดคล้องกับการศึกษาของ จินตนา นาคพิน (2552) ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลด้านงานกับช่วงเวลาของชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ฉะนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรเห็นความสำคัญและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพด้านนี้เพิ่มขึ้นเพราะการที่คุณภาพชีวิตของพยาบาลดีจะทำให้คุณภาพบริการดีขึ้นด้วย

ขณะที่คุณภาพชีวิตด้านการงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้ออยู่ระดับปานกลางทุกข้อ ควรต้องปรับปรุงและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีขึ้นด้วยการจัดระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีในการเข้า-ออกตามสถานที่ต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างเข้มงวด จัดสรรอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ทางการแพทย์แต่ละหน่วยงานให้มีเพียงพอและตรวจเช็คความพร้อมใช้อย่างสม่ำเสมอ จากการที่มีผู้รับบริการมากและมีแนวโน้มเพิ่มปริมาณตลอดเวลาทำให้อุปกรณ์ที่มีอยู่เกิดการเสื่อมสภาพจากการใช้งานมากและเป็นเวลานานอาจทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยต่อบุคลากรที่ใช้งานจึงทำให้คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพด้านนี้อยู่เพียงแค่ระดับปานกลาง รวมถึงการที่ต้องรักษามาตรฐานของโรงพยาบาลให้ผ่านการรับรองคุณภาพอยู่ตลอดเวลา ทำให้การบริหารจัดการด้านสภาพแวดล้อมให้ปลอดภัยสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะมีผลกระทบต่อสุขภาพพยาบาลวิชาชีพและเป็นการส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีประการหนึ่ง

ปัจจุบันอาชีพพยาบาลยังมีความขาดแคลนทั้งในส่วนภาครัฐและภาคเอกชนทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้ว่าโอกาสตกงานมีน้อยกว่าอาชีพอื่นๆ ทำให้มีคะแนนเฉลี่ยของข้องานเป็นที่ยอมรับของสังคมมีมากถึงร้อยละ 72.7 แม้ว่าปัจจุบันได้มีการถ่ายโอนเป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย สังกัดกรุงเทพมหานครแล้วก็ตามสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ให้กับบุคคลกรไม่เปลี่ยนแปลงจากเดิมที่เคยได้รับ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกถึงความมั่นคงด้านอาชีพยังมีอยู่คะแนนเฉลี่ยในรายชื่อที่รู้สึกว่างาน

มีความมั่นคงจึงมีถึงร้อยละ 61.2 และจากผลการวิจัยที่พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด คือหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานอยู่มีการเตรียมพร้อมในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.4$, S.D. = 0.8) อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์การที่มีการปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องด้านการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ซึ่งนำผลงานการปฏิบัติงานบางส่วนและผลงานวิชาการรวมถึงความอาวุโสรวมเป็นเกณฑ์พิจารณาคัดเลือกทำให้อาจไม่เชื่อมโยงกับผลงานที่แท้จริงของบุคลากร (คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร, 2552) บุคลากรบางคนมีตำแหน่งและหน้าที่ไม่ตรงกับคุณสมบัติทำให้ออกาสในการได้รับการพิจารณามีน้อย ประกอบกับการมีภาระงานที่หนักมากและไม่สอดคล้องกับอัตรากำลังอาจเป็นผลให้การส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ยังกระทำไม่ได้ไม่ครอบคลุม อย่างไรก็ตามฝ่ายการพยาบาลมีนโยบายให้การสนับสนุนความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องแม้ว่าจะยังมีปัญหาและอุปสรรคบางประการเช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการที่เกิดขึ้นอาจทำให้งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรหน่วยงานต่าง ๆ ลดน้อยลง ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างทั่วถึง

ฉะนั้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรตระหนักเพราะทำให้เกิดการพัฒนาคุณภาพบริการที่ดีได้ (สมจิต หนูเจริญกุล, 2534) สอดคล้องกับการศึกษาของจากรุพรรณ ลีละยุทธโยธิน (2544) ที่พบว่า การพัฒนาความสามารถของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ซึ่งในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพด้านการพยาบาลนั้นควรมีสมรรถนะที่เหมาะสมและเพียงพอ การเพิ่มหรือพัฒนาสมรรถนะ มาจากการเสริมสร้างองค์ความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอจากเข้ารับการอบรม ประชุมทางวิชาการ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานและองค์การคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเพื่อเป็นการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพงานให้ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายการพยาบาลในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม การส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลงานของฝ่ายการพยาบาล (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539) การพัฒนาความรู้ที่เหมาะสมทำให้เกิดผลสำเร็จในการดำเนินงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น (Herberg อ้างในธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ, 2550) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน การศึกษาสามารถช่วยให้การทำงานของบุคคลมีประสิทธิภาพเนื่องจากเป็นปัจจัยในการเกิดความคิดที่มีระบบ มีความรอบคอบและมีเหตุผลในการพิจารณาแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดีอย่างมีคุณภาพ ปัจจุบันองค์การพยาบาลจึงได้มีการเปิดอบรมความรู้ต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะความชำนาญให้กับพยาบาลวิชาชีพทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว อาทิเช่น การอบรมหลักสูตรเฉพาะทางห้องผ่าตัด หลักสูตรผู้ปฏิบัติงานการพยาบาล

ขั้นสูง (APN) การเปิดให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจและความก้าวหน้าในอาชีพ (วรวิทย์ชัยพรเจริญศรี, 2541) ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นสอดคล้องกับการศึกษาของรัตนา ลิทธิพันธ์ (2551) ที่พบว่าระดับการศึกษาต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับด้านอายุที่มากขึ้นของพยาบาลวิชาชีพจะทำให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับวุฒิภาวะที่เพิ่มขึ้นตามอายุทำให้เกิดการเรียนรู้มากขึ้น สามารถมองชีวิตได้กว้างและครอบคลุม มีความละเอียดรอบคอบ การทำงานจึงมีประสิทธิภาพ จากการมีประสบการณ์ที่หลากหลาย มีแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างรอบคอบจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ในปัจจุบันพบว่าพยาบาลที่อายุมากมักมีตำแหน่งหน้าที่สูงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ดวงรัตน์ สุวรรณประทีป, 2539) สอดคล้องกับการศึกษาของผานิต สกุลวัฒน์ (2537) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานและเมื่ออายุมากขึ้นประสบการณ์การทำงานก็เพิ่มตามด้วยซึ่งในการวิจัยครั้งนี้พบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ($r = 0.163$) จากผลการวิจัยอธิบายได้ว่า การที่กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงานก็ดีขึ้นซึ่งอาจเป็นเพราะพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานมากจะมีความสามารถปรับตัวกับงานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายนอกได้มากทำให้เกิดความมั่นใจในการทำงานที่มาจากความเชี่ยวชาญและประสบการณ์การของตน มีแนวทางการแก้ไขปัญหาที่หลากหลายและสร้างสรรค์ ทำให้ความเครียดในขณะที่ปฏิบัติงานมีน้อยกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อย จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าสอดคล้องกับการศึกษาของศิริกุล จันทุม (2543) และกนกวรรณ มลานิษฐ์ (2542) ว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เมื่อพิจารณาตัวแปรคุณลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.621$) อธิบายได้ว่าหากกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจว่าคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติงานนั้นอยู่ในระดับที่สูงคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะสูงตามไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑาดี กลิ่นเฟื่อง (2543) วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา (2542) และศุภนิช ธรรมวงศ์ (2548) ศึกษาพบว่าคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะด้านความสำคัญของงานอาจเนื่องมาจากลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานบริการเกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการซึ่งมีโอกาสเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานสูงซึ่งความตั้งใจในการทำงานให้ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดอาจเป็นการสร้างความวิตกกังวลอาจทำให้คุณภาพชีวิตของพยาบาล

วิชาชีพลดลง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถหลากหลายเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยแต่ละโรค ในการปฏิบัติงานทุกครั้งต้องมีความรอบคอบและระมัดระวังเป็นพิเศษและต้องอาศัยการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้ผลงานที่ทำความปลอดภัยกับผู้รับบริการและงานมีคุณภาพมากขึ้นสอดคล้องกับแนวคิดของแฮคแมนและโอลแมน (1980) ที่ว่างานจะมีคุณค่าอย่างแท้จริงนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องมีความเข้าใจและรับรู้งานที่ปฏิบัติ จึงจะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานสามารถเพิ่มประสิทธิผลของงานได้

เมื่อพิจารณาตัวแปรบรรยากาศองค์การ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.811$) จากการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับการศึกษาของสุชนาฯ พันธนะ (2553) อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) เช่นเดียวกับดวงเนตร ภู่วฒนาวิชย์ (2549) ที่ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของระดับสูง อธิบายได้ว่าการมีบรรยากาศองค์การดีจะสามารถช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานได้ (เนาวรัตน์ เจริญสุข, 2553) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงอาจมาจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์ที่ต้องอาศัยการมีความรับผิดชอบและความรอบคอบอย่างมาก ซึ่งคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของความเสี่ยงทำให้มีการวางแผนทางป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นโดยการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลและคณะกรรมการประสานงานคุณภาพเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความร่วมมือทั้งแนวราบและแนวดิ่งในการพัฒนารูปแบบการทำงานที่มีภาวะเสี่ยงต่อการฟ้องร้องและเสี่ยงต่อชีวิตของมนุษย์ แสวงหาและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดด้วยการสรรหาคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทั้งของหน่วยงานและองค์การเพื่อร่วมประชุม ปรับปรุงคุณภาพงานบริการอย่างสม่ำเสมอทำให้คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพดีมีบรรยากาศองค์การในระดับสูง นอกจากนี้ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการของหน่วยงานแต่ละหน่วยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนโดยไม่แบ่งแยก ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวความคิดประสบการณ์แก่กัน (ปิยธิดา ตรีเดช, 2552) ส่งผลให้เกิดการสร้างสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประสานและยืดหยุ่นในการทำงานเป็นการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีได้ มีเพียงด้านการได้รับรางวัลเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลางซึ่งแตกต่างกว่าด้านอื่น อาจเนื่องมาจากการที่กลุ่มตัวอย่างคิดว่าการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นเป็นการประเมินที่ยังมีแนวทางและเกณฑ์การพิจารณาที่ไม่ชัดเจน ควรใช้เกณฑ์จากความรู้ความสามารถและความเหมาะสมหรือผลงานที่ปฏิบัติเป็นเกณฑ์ในการพิจารณามากกว่าการใช้ระบบอาวุโสและความใกล้ชิดเพราะอาจมีผลต่อการทำลายความกระตือรือร้นของผู้ที่มีความรู้

ความสามารถหมดกำลังใจ (ปรีชาพร วงศ์อนุตตรโรจน์, 2546) หากมีการกำหนดเกณฑ์การพิจารณาที่เหมาะสมจะทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าได้รับความยุติธรรมและเสมอภาคซึ่งเป็นขวัญและกำลังใจอย่างหนึ่งที่สามารถส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น



บทที่ 6

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือพยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ได้รับการตอบกลับจำนวน 286 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.3 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป คำนวณหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแตกต่างและสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันโดยมีสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ รายได้และระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
3. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
4. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.3 ซึ่งระดับการศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 86.4 โดยมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.2 และมีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.1

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเกี่ยวข้องกับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4

3. คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4

4. บรรยากาศองค์การพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.8 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความเสี่ยงและด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.5 และมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4)

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 2.8$, $p\text{-value} = 0.037$ และ $t = -2.9$, $p\text{-value} = 0.004$) ตามลำดับ

6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = .146$, $p\text{-value} = .013$) และ ($r = 0.163$, $p\text{-value} = 0.006$) ตามลำดับ คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.621$, $p\text{-value} < .001$) และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.811$, $p\text{-value} < .001$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่อายุ รายได้และระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครแตกต่างกันเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1
2. ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่อายุและประสบการณ์การทำงานความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2
3. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3
4. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลางซึ่งผู้บริหารควรมีแนวทางเพื่อส่งเสริมและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้นดังนี้

1. ควรพิจารณาคำตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน การเบิกจ่ายค่าตอบแทนควรรวดเร็วและตรงเวลา ไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำจนเกินไปในแต่ละหน่วยงาน คำตอบแทนอาจเป็นในเรื่องของสวัสดิการต่าง ๆ เช่น หอพักที่เพียงพอมีความปลอดภัยเนื่องจากปัจจุบันหอพักพยาบาลบางส่วนอยู่นอกเขตโรงพยาบาลอาจมีความเสี่ยงต่ออันตรายโดยเฉพาะเวรป่วยและเวรดึกในการเดินทางมาขึ้นเวร
2. ควรพิจารณาขยายกรอบอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ลดความเครียดและลดเหนื่อยล้าของพยาบาลและหาแนวทางพัฒนาวิธีการประเมินผลงานเพื่อสร้างความเป็นธรรมรวมทั้งการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรและกระบวนการที่สอดคล้องกัน ไม่มีอคติในการพิจารณาซึ่งจะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้เกี่ยวกับความยุติธรรมและเสมอภาคในองค์การ

3. ส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพภายในแต่ละหน่วยงานเพื่อเพิ่มความสามัคคี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น เช่น โครงการเพื่อนเยี่ยมเพื่อน กิจกรรมนันทนาการต่าง ๆ เช่น การจัดงานปีใหม่หรือการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อกระชับความสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลมาประกอบหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตทำงานให้ดีขึ้น
2. ควรมีศึกษาเรื่องภาระงานของพยาบาลวิชาชีพว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพหรือไม่อย่างไร เพื่อวิเคราะห์อัตราค่าจ้างรวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เกิดความเหมาะสมและเพียงพอ
3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทุก ๆ 2-3 ปี เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร

QUALITY OF WORKING LIFE OF PROFESSIONAL NURSES IN FACULTY OF MEDICINE
VAJIRA HOSPITAL UNIVERSITY OF BANGKOK METROPOLIS

ศิรินา เมืองแสน 5336854 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ปิยธิดา ตรีเดช, บช.บ. (เกียรตินิยม), M.P.H., ศ.ค., วงเดือน ปั่นดี,
วท.ม.(ชีวสถิติ), วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์), ศ.ค.

บทสรุปแบบสมบูรณ์

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของทุกองค์การที่สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550) ถือเป็นต้นทุนที่มีคุณค่า จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ พยาบาลวิชาชีพจัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการให้บริการทางสุขภาพ (พลับพลึง ใจคอดี, 2552) สามารถสร้างงานที่มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานและวัตถุประสงค์ขององค์การทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้ากับองค์การ (พวงรัตน์ บุญญานุรัตน์, 2538) ปัจจุบันพยาบาลวิชาชีพทั่วประเทศไทยมีไม่เพียงพอกับความต้องการเนื่องจากแต่ละปีมีผู้ป่วยเข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลเป็นจำนวนมาก ทำให้ภาระงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นประกอบกับลักษณะการทำงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (จินตนา นาคพิน, 2552) ให้มีสุขภาพดีปราศจากโรคและความผิดพลาดจากการดูแล ซึ่งต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง การตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็วในการให้การดูแลผู้ป่วย บางครั้งอาจส่งผลให้มีโอกาสเกิดภาวะแทรกซ้อนจากการปฏิบัติงานได้โดยไม่ตั้งใจเป็นผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพลดลง

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความพึงพอใจในงาน มีแรงจูงใจเห็นคุณค่าของงานมีความสุขในการทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในองค์กร จากแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) มีนโยบายเน้นคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาด้วยการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนไทยให้มีสุขภาพดีจากการมีสังคมดี ซึ่งพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคคลกลุ่มสำคัญในการขับเคลื่อนหรือเป็นฟันเฟืองนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย (จินตนา นาคพิน, 2552) การจะพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับผู้รับบริการจึงสมควรที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลก่อนเพื่อให้มีกำลังเพียงพอที่จะพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตผู้อื่น (พัทธัย แก้วแพง ชัญลักษณ์ ขวัญสุขและ ณัฐนิชา ไชยเอียด, 2549)

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครจัดเป็นโรงพยาบาลในระดับตติยภูมิขั้นสูงที่ให้การพยาบาลด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้บริการด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนและยุ่งยากต่อการรักษาผู้ป่วยที่มีภาวะวิกฤตทุกระบบตลอด 24 ชั่วโมง รวมทั้งสามารถเข้ารับบริการได้ทุกสิทธิการรักษา ปัจจุบันอัตราการให้บริการทางสุขภาพเพิ่มจำนวนอย่างรวดเร็วพบว่าแนวโน้มของการให้บริการผู้ป่วยนอกยังคงเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จาก 854,631 รายในปีงบประมาณ 2550 เพิ่มขึ้นเป็น 895,908 ราย และ 954,183 รายในปีงบประมาณ 2551 และ 2552 ตามลำดับ (คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร, 2552)

เมื่อเทียบกับจำนวนพยาบาลวิชาชีพที่มีเพียง 944 คน จากกรอบอัตราจ้าง 1,024 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กรกฎาคม พ.ศ. 2554) มีสถิติการลาออกและย้ายงานเป็นจำนวนมาก ในปี 2553 มีการลาออก จำนวน 60 คน โอนย้าย จำนวน 52 คน มีผลให้จำนวนพยาบาลที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มจำนวนขึ้นในทุก ๆ ปี และปัจจุบันคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเริ่มมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานให้เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในสังกัดกรุงเทพมหานครจึงอาจมีผลกระทบที่ทำให้ภาระงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็วและก่อให้เกิดความวิตกกังวลต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครครั้งนี้สามารถนำข้อมูลมาใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาและหาแนวทางสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลให้คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร คุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้และระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. อายุ 2. ประสบการณ์การทำงาน และบรรยากาศองค์กร คุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
3. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
4. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครอย่างน้อย 1 ปี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร อย่างน้อย 1 ปี จำนวน 300 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการจัดชั้นภูมิตามสัดส่วนของแต่ละกลุ่มงาน 7 กลุ่ม จากนั้นสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบไม่แทนที่จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์-เดือนมีนาคม 2555 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมีความสมบูรณ์ จำนวน 286 ฉบับ (ร้อยละ 95.3) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน F-test และ t-test หรือ One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 32.5) มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 37.6 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 86.4) รายได้ที่ได้รับอยู่ระหว่าง 10, 000-20, 000 บาท (ร้อยละ 39.2) มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-10 ปี (ร้อยละ 45.1) ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 14.0 ปี

ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.6 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4) และรายด้านพบว่าด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.0 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4) โดยที่ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยปานกลางค่อนข้างต่ำ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.9 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.9)

ระดับคุณลักษณะงานโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.3) และรายด้านพบว่าสูงทุกด้านโดยด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.6 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4)

ระดับบรรยากาศองค์การพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูงทุกด้านโดยเฉพาะด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.4) และด้านความเลื่อมใสมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.1 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เท่ากับ 0.5) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือด้านโครงสร้าง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.5) และด้านรางวัล (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.5 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.06)

ความแตกต่างของรายได้และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

จากการทดสอบค่าความสัมพันธ์พบว่าอายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานและบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อภิปรายผลและข้อสรุป

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอมีระดับปานกลางค่อนข้างต่ำโดยเฉพาะในเรื่องการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเพียงพอกับภาระงานเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่น อธิบายได้ว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต้องอาศัยความอดทน เสี่ยงละในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งปัจจุบันคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครมีผู้เข้ารับบริการมีจำนวนมากจนประสบกับปัญหาจำนวนเตียงไม่พอกับความต้องการที่จะรองรับผู้ป่วย อัตราการครองเตียงมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ อัตราค่าจ้างที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอกับภาระงาน ในการทำงานต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคต่าง ๆ ร่วมกับการปฏิรูประบบบริการในด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทและอัตราค่าจ้างที่เหลืออยู่ส่งผลให้ภาระงานของพยาบาลวิชาชีพเพิ่มขึ้นทำให้มองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสม ซึ่งผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและหาแนวทางในการแก้ไขเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจที่จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพดีขึ้น

จากการทดสอบความสัมพันธ์พบว่ารายได้และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อายุและประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อธิบายได้ว่ารายได้และระดับการศึกษาที่มากขึ้นจะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น โดยที่อายุและประสบการณ์ที่เพิ่มมากขึ้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้มาก มีความละเอียดรอบคอบทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพจากการที่ได้พบปัญหาหลากหลายสามารถแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

ด้านคุณลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร อธิบายได้ว่าหากพยาบาลวิชาชีพมีความเข้าใจว่าคุณลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับที่สูงคุณภาพชีวิตการทำงานก็จะสูงตามไปด้วย พิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูงโดยเฉพาะด้านความสำคัญของงานอาจเนื่องมาจากการที่ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานบริการเกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการซึ่งมีโอกาสเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลวิชาชีพจะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถที่หลากหลายเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยแต่ละโรค ในการปฏิบัติงานทุกครั้งต้องมีความรอบคอบและระมัดระวังเป็นพิเศษและต้องอาศัยการทำงานร่วมกับสาขาวิชาชีพเพื่อให้ผลงานที่เกิดความปลอดภัยกับผู้รับบริการและงานมีคุณภาพมากขึ้น

ด้านบรรยากาศองค์การ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานครในระดับสูง อธิบายได้ว่าการมีบรรยากาศองค์การดีจะสามารถช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานได้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบรรยากาศองค์การด้านความเสี่ยงและด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงมาจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของมนุษย์ ต้องอาศัยความรอบคอบและความรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างมาก จึงมีการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลและคณะกรรมการประสานงานคุณภาพเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความร่วมมือและพัฒนารูปแบบการทำงาน แสวงหาและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเพื่อป้องกันข้อผิดพลาด มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทั้งของหน่วยงานและองค์การเพื่อร่วมประชุมปรับปรุงคุณภาพงานบริการอย่างสม่ำเสมอทำให้คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพดีมีบรรยากาศองค์การในระดับสูงนอกจากนี้ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการของหน่วยงานแต่ละหน่วยให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนโดยไม่แบ่งแยก ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนแนวความคิดประสบการณ์แก่กัน ส่งผลให้เกิดการสร้างสรรคในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการประสานและยึดหยุ่นในการทำงานเป็นการสร้างบรรยากาศองค์การที่ดี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บริหารควรพิจารณาคำตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงานเพราะมีผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. ผู้บริหารควรพิจารณาขยายกรอบอัตราจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ลดความเครียดและความเหนื่อยล้าของพยาบาลวิชาชีพ
3. ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างสัมพันธภาพภายในแต่ละหน่วยงานเพื่อเพิ่มความสามัคคี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและข้าราชการของคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลมาประกอบหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตทำงานให้ดีขึ้น
2. ควรมีศึกษาภาระงานของพยาบาลวิชาชีพว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่อย่างไร เพื่อวิเคราะห์อัตราจ้างรวมทั้งค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้เกิดความเหมาะสมและเพียงพอ
3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างต่อเนื่องทุก ๆ 2-3 ปี เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่สะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

QUALITY OF WORKING LIFE OF PROFESSIONAL NURSES IN FACULTY OF
MEDICINE VAJIRA HOSPITAL UNIVERSITY OF BANGKOK METROPOLIS

SIRINA MAUNGSAN 5336854 PHPH/M

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

THESIS ADVISORY COMMITTEE: PIYATHIDA TRIDECH, Dr.P.H., WONGDYAN
PANDII, Dr.P.H.

EXTENDED SUMMARY

Rationale

Human resources is regarded as the most important asset to help the organization to reach its goal. (Rattikorn Chongvisal, 2550) since it is very precious resource it is essential to have the efficient system to manage them. Professional nurse is considered the very important human resource in providing health service (Plabplueng Jaikhordee). Because they can create health services to reach the quality, standard and the goal of the organization resulting in its development. (Puangratna Bunyauratna, 2538) Presently there are inadequate number of professional nurse in the country, due to the increasing number of patients being admitted into the hospital every year; resulting in the heavily increased work load to the nurses. Nursing service is a highly responsible work in helping to improve quality of life of people, (Jintana Nakpin, 2552). Taking care of people to be safe from sickness without any allowable error needs high responsibility, quick and precise decision; however sometime there happens unintentional complication which results in decreasing quality of working life of professional nurse.

Quality of working life is the combination of job satisfaction, incentive, realization of the value of the work, enjoyment with the work and related with efficiency and effectiveness of the organization. The 10th National Health

Development Plan (2550-2554 B.E.) emphasized the focus at human resource as the center of development by raising quality of life of Thai people to be healthy and live in good social environment. Professional nurse is one of the important group of personnel to move or mechanize the organization to attain the goal (Jintana Nakpin, 2552). Before improving the quality of life of the clients, the improvement of quality of life of the nurse should come first so that they can help improving the quality of life of people. (Patnai Kaewpaeng, Thanyalaxna Kwansuk and Nathanicha Chai-iad, 2549).

Faculty of Medicine Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis is a tertiary hospital providing high technological 24 hours medical service for patients who have complication and critical condition of every system. The public with all kind of health insurance can be accessed to the service. The utilization rate of the hospital is increasing rapidly; in 2550B.E. the number of out- patients was 854,631 but the number had climbed up to 859,908 in 2551 B.E. and reached 954,183 in 2552 B.E. (Faculty of Medicine Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis, 2552).

The number of professional nurses in the hospital is presently 944 which is below the required number (1,024) (Data at 14th July 2554) the retirement rate and transferred rate were high; during 2553B.E. the number of early retirement was 60, transferred was 52 resulting in the imbalance of work load. The faculty is on the move toward restructuring the organization to be the university teaching hospital, the change may increase the burden of the nurse rapidly thus creates worry and concern about quality of working life among the professional nurses.

The study about the quality of working life of professional nurse will provide necessary information to be used for improving the quality of working life leading to more efficient work and resulting in higher quality hospital.

The Objective of the Research

1. To study the quality of working life of professional nurse in Faculty of Medicine, Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis.
2. To study personal factors, organization atmosphere and job characteristics of professional nurse in Faculty of Medicine Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis.

3. To study different factors; personal, income, education level and quality of working life of professional nurse in Faculty of Medicine Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis.

4. To study the relationship between personal factors including age, experience organization atmosphere and job characteristics with quality of working life of professional nurse in Faculty of Medicine Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis.

Hypothesis

1. The professional nurses with different income have different quality of working life.

2. Personal factors, age and work experience have positive relationship with quality of working life of professional nurse in Faculty of Medicine Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis.

3. Job characteristics has positive relationship with quality of working life of professional nurse in Faculty of Medicine Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis.

4. Organization atmosphere has positive relationship with quality of working life of professional nurse in Faculty of Medicine Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis.

Scope of the Study

This research was the study about the quality of working life of professional nurses who had experience of working not less than 1 year in Faculty of Medicine Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis.

Research Methodology

This study was an explanatory research, the sample were 300 nurses who had at least 1 year of working experience. The samples were drawn from the studied

population by proportional classification from 7 groups of nurses. Non- replacement random sampling was employed until the required number was reached. Data was collected by questionnaires during February- March 2555 B.E. There were 4 parts in the questionnaires, **part 1** personal variables, **part 2** Job characteristics, **part 3** organization atmosphere, **part 4** quality of working life. There were 286 returned questionnaires (95.3%) SPSS was used for data analysis, statistics used were mean, percentage, average, S.D., F-test, t-test, One-Way ANOVA and Pearson correlation coefficient.

Research Result

The study found that the majority of professional nurses at Faculty of Medicine Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis had the age between 31-40 years old (32.5%) average age was 37.6 year, had bachelor education or equivalent (86.4%), monthly earning was 10,000-20,000 bath (39.2%), working experience 1-10 year (45.1%), average working experience was 14 years.

The level of overall quality of working life was medium ($\bar{X}=3.6$, S.D.=0.4); per aspect; the aspect of relationship with society had the highest score ($\bar{X}=4.0$, S.D.=0.4), adequate and sufficient income had quite low average score ($\bar{X}=2.9$, S.D.=0.9).

The overall Job characteristics score was high ($\bar{X}=4.1$, S.D.=0.3) The score of all aspect of job characteristics were high, the significance of the value of the job had highest score ($\bar{X}=4.6$, S.D.=0.4).

Overall organization atmosphere score was high, when considering per aspect it was found that all aspects had high score, especially the aspect of responsibility. ($\bar{X}=4.1$, S.D.=0.4) The aspect of job risk had highest score ($\bar{X}=4.1$, S.D.=0.5); the aspects which had medium score were structure ($\bar{X}=3.4$, S.D.=0.5) and rewarding ($\bar{X}=3.5$, S.D.=0.6).

The study found that the nurses who had different education had different level of quality of working life with statistical significance ($p < 0.05$).

The correlation analysis found that, age and working experience had slightly positive relationship with quality of working life, Job characteristics had medially positive relationship with quality of working life and organization atmosphere had highly positive relationship with quality of working life.

Discussion and Summary

The study had found that the overall quality of working life of professional nurse in Faculty of Medicine Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis was medium. When considering per aspect it was found that income aspect received medium to low score especially in the perspective of income related with work load and comparing with other professionals. This could be elaborated that nursing job required a lot of patience and dedication whilst there were increasing number of patients seeking the service from the hospital; the bed occupancy rate kept increasing all the time, thus the work load and nursing manpower were not matching. Besides that the job was highly susceptible to many diseases, and the nurses had to adapt their role to be suitable with the newly reformed pattern of service. This resulted in the increase of work load and the nurse considered the payment was not appropriate. The administration should realize this issue and seek measure to solve the problem so that the morale and incentive be higher which will result in better quality of working life of professional nurse.

The relationship analysis found that the professional nurses with different income and different education level had different quality of working life. Age and working experience had slight relationship with quality of working life. It could be elaborated that people who had more education and higher income had better quality of working life because when people had more working experience and got older they would have learned more of many thing and their work were neat and carefully performed thus the work had more efficiency. Also they had witnessed diversified problems and could creatively solve them resulting in better quality of working life.

The study had found that Job characteristics had medially positive relationship with quality of working life. It could be elaborated that if the nurse had

high level of understanding of Job characteristics their quality of working life would be high also.

When considering per aspect; it was found that all aspect received high score especially the aspect of the significance of the job. This could be elaborated that the characteristics of nursing service involved with health and safety of the clients and were highly susceptible to technical error. Thus it is essentially important that the professional nurses must have very good knowledge and high skill about nursing of diversified types of patients. The work must be carefully performed and multidisciplinary integrated in order to provide safe and high quality service to the clients.

The study had found that organization atmosphere had highly positive relationship with quality of working life of professional nurses. It could be elaborated that good organization atmosphere could facilitate the increase of performance productivity. When considering per aspect it was discovered that the aspects of susceptibility to risk and responsibility were high ,this was originated from the nature of nursing service which had to involve with human life that need high care and high responsibility. The administration had set up “Center for Quality Improvement of the Hospital” and the coordinating committee to be responsible in coordinating for cooperation in developing working format, formulate working procedures to minimize risk in providing service. Risk management committees were also set up both for the whole organization and for different units; the committee had regularly met and kept quality Improvement process on the move. The above mentioned administrative development had resulted in better quality of working life of nurses and high score of organization atmosphere. In addition, the administrator of nursing department had modified the organization to be “Learning Organization”,encouraging full participation of every one without discrimination resulting in mutual exchange of concepts and experience among personnels. More creative work had been performed in term work, better coordination and flexibility had been created and better organization atmosphere existed.

Recommendation from the Research

1. The administrator should consider the adjustment of payment to be appropriate with the workload since adequate income affects job satisfaction and quality of working life.
2. The administrator should consider recruiting more personnel to be appropriate with the workload to reduce fatigue and stress of the existing personnel and to increase their morale and motivation.
3. The administrator should support recreation activity to promote inter-personal relationship, unity and better quality of working life.

Recommendation for Further Research

1. There should be comparative study about quality of working life of professional nurses who are university employee and government official of Faculty of Medicine Vajira Hospital, University of Bangkok Metropolis in order to obtain information for improving quality of working life.
2. There should be the study whether workload affect quality of working life of professional nurses or not? If yes, how? The answer would be useful for analysis of proper manpower requirement including the payment and welfare benefit.
3. There should be the study about quality of working life of professional nurses every 2-3 years because it is an important indicator reflecting the sustainable organization.

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กนกวรรณ มลานิตย์. (2542). การประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กุลรัศมี พรหมไธสง. (2553). วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลศิริราช. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนิษฐา ไตรปิยะ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะแพทยศาสตร์เวชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร. (2552). การประเมินตนเองตามมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพฉบับเฉลิมพระเกียรติ ฉลองศิริราชสมบัติครบ 60 ปี. คณะแพทยศาสตร์เวชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร.
- จารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรมการพัฒนาศูนย์บริการ ความไว้วางใจในหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานในทีมการพยาบาล กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา นาคพิน. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. (2534). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: มิติหนึ่งของวิชาชีพพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3(2): 39-51.

- จิราวรรณ แก้วสนธิ. (2545). อัตรากำลังการรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษาบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือกรุงเทพ.
- ชนัญญ์ มีแสง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะและบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงแรมในอำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทวิพรีน.
- ดวงเนตร ภูวัฒนวิชัย. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดวงรัตน์ สุวรรณประทีป. (2539). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพัฒนสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดารารพร ครุฑคำรพ. (2546). บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2543). การบริหารงานบุคคลในแนวใหม่. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนีย์ บุญทอง. (2533). ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อบุคลิกภาพ: พยาบาลกับการพัฒนากับการพัฒนาบุคลิกภาพในพรจันท์ สุวรรณชาติ (บรรณาธิการ). เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล หน่วยที่ 1-8. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์.
- ทัศนีย์ บุญทอง. (2542). ปฏิรูประบบการบริการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต. กรุงเทพมหานคร: ศิริยอดการพิมพ์.
- ทัศนีย์ ทองรักศรี. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2530). หลักการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และสมยศ สันติวงษ์. (2537). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนวรรณ ตั้งอินทร์พิริ. (2550). พฤติกรรมองค์การ. บริษัทชนธการพิมพ์ จำกัด.
- นิตยา ผุ่ยเจริญ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนาวรัตน์ เจริญสุข. (2553). แรงจูงใจและบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล.
- นันทนา น้ำฝน. (2538). เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). สงขลา: เทมการพิมพ์.
- นันทรัตน์ ศรีนุ่นวิเชียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์สาขาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร. (2544). ระเบียบวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง วรรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยธิดา ตรีเดช พิระ ศรีกรศรีนิจิตร และสมชาติ ไตรรักษา. (2552). หลักการบริหารจัดการ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. พี. เอ็น. การพิมพ์ จำกัด.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- ผานิต สกุลวัฒนะ. (2537). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงรัตน์ บุญญารัตน์. (2538). การนิเทศและการสอนพยาบาลในคลินิก. (พิมพ์ครั้งที่ 2). คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2544). ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: พระราม 4 ก๊อปปี้การพิมพ์.

- พัทธน์ แก้วแพง ชัญลักษณ์ ขวัญสุข และณัฐนิชา ไชยเอียด. (2549). การจัดการบรรยากาศองค์การของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลศูนย์ที่เข้ารับการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลในเขตภาคใต้. วารสารพยาบาล สงขลานครินทร์ 26(1): 19-32.
- พิบปลิง ใจก่อดี. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2541). นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สามเจริญพาณิชย์.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2542). กระบวนการพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: บุญศิริการพิมพ์.
- ภัทรา เผือกพันธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรวิทย์ ชัยพรเจริญศรี. (2541). คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนา สิทธิพันธ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันทนา ลิพิทักษ์วัฒนา. (2542). ประเมินผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เจ้าพระยาบรมราช จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริกุล จันทุม. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศุภนิจ ธรรมวงศ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมจิต หนูเจริญกุล. (2543). การพยาบาล: ศาสตร์ของการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: วีเจพรีนติ้ง.
สภาการพยาบาล. (2540). พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ ฉบับที่ 2 พุทธศักราช
2540. กรุงเทพมหานคร: เดอะเบสท์กราฟฟิค แอนด์ปริ้นท์.
- สิทธิ ชีรสรณ์. (2550). เทคนิคการเขียนรายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สุธานุช พันธนิยะ. (2553). บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู.
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารการพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: จิรัชการพิมพ์.
- เสนาะ ดิยาว. (2543). การบริหารบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานกระแส
ใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร: แอร์บอร์น พรินต์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนากฎหมายชีวิตข้าราชการ
พลเรือนสามัญ. (อัคราณา).
- สำนักนโยบายและแผนกระทรวงสาธารณสุข. (2549). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับ
ที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). (อัคราณา).
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศ
องค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Beal, Gorge M. and Others. (1974). Leaderships and Dynamic Group Action. (6th ed). Ames: The
IOWA State University Press 83-85.
- Blustone, I. (1977). "Implementing Quality of Work Life Programs". Management Review 5 (July
1977): 4.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). Organization theory and management: A macro approach.
New York: John Wiley Sons.

- Casio, W. F. (1995). Managing human resource: Productivity, quality of working life, profits. (4th ed). New York: McGraw – Hill.
- Cochran, W. G. (1977). Sampling techniques. New York: Willey.
- Delamotte, Y., and Takezawa, S. (1984). Quality of Working Life in International perspective. Switzerland: International Organization.
- Dessler, G. (1976). Personnel Human Resource Management. (5th ed). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall.
- Efraty, D., and Sirgy. M. J. (1990). The effects of quality of Work life on employee behavioral responses. Social Indicators Research 22(1): 31-47.
- Hackman and Oldham, G. R. (1980). Work redesign. Massachusetts: Addison –wesley Publishing Company.
- Halpin, A. W. (1966). Theory and research administration. New York. Macmillian.
- Kast, F. E., and J. E., Rosenzweig. (1985). Organization Management: System and Contingency Approach. Singapore: National Printer.
- Lussier, R. N. (2007). Organizational climate. Human Relations in Organizations: Applications and skill building. (6th ed). New York: Mcgraw-Hill.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality. (2nd ed). New York: Harper and Row.
- Rao, V. R. (1992). Better quality of work life through productivity. Asian productivity organization. Hong Kong: Noedica international.
- Schermerhorn, J. R., J. G. Hunt and R. A. Osborn. (2005). Organizational behavior. (8th ed). New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organization commitment. Administrative Science Quarterly 22(1): 46-56.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. Harvard Business Review 14(16): 12- 14.



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงผกา กรีทอง อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาล
อายุรศาสตร์-ศัลยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์
เกื้อการุณย์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
2. นางจารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล คณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
3. นางฉวีวรรณ สระสงค์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ คณะแพทยศาสตร์
วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
คณะแพทยศาสตร์ศิริพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี
2. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่านคือ
 - () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - () ปริญญาโท
 - () อื่น ๆ โปรดระบุ.....
3. ประสบการณ์การปฏิบัติงานคณะแพทยศาสตร์ศิริพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร.....ปี
4. รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน
 - () ต่ำกว่า 10,000 บาท
 - () 10,001 – 20,000 บาท
 - () 20,001 – 30,000 บาท
 - () 30,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์ศิริพยาบาล
มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เกี่ยวกับข้อคำถามนั้นเพียงข้อเดียว

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- 4 หมายถึง เห็นด้วย
- 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
- 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
- 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความหลากหลายของงาน					
1. งานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้และทักษะที่หลากหลาย					
2. งานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยความสามารถ ความคิดริเริ่มใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงาน					
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ต้องทำซ้ำ ๆ เป็นประจำทุกวัน					
4. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความท้าทายต้องเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ					
5. งานที่ท่านปฏิบัติจำเป็นต้องอาศัยทักษะความรู้ในการประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพ					
6. ท่านมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่แตกต่างจากงานประจำเสมอ					
ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน					
7. งานที่ท่านปฏิบัติมีการระบุขั้นตอนการทำงานที่เป็นระบบ และมีความชัดเจน					
8. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้การพยาบาลที่ครอบคลุมเหมาะสมกับผู้รับบริการแต่ละราย					
9. ท่านคำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน					
10. ท่านต้องใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการแก้ปัญหาเมื่อผู้ป่วยเกิดภาวะวิกฤติ					
ด้านความสำคัญของงาน					
11. งานที่ท่านปฏิบัติมีความสำคัญและมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม					
12. งานที่ท่านปฏิบัติต้องอาศัยความระมัดระวังเพื่อป้องกันความผิดพลาดเนื่องจากเกี่ยวข้องกับชีวิตผู้ป่วย					
13. งานที่ท่านปฏิบัติบ่งบอกถึงคุณภาพบริการของพยาบาลวิชาชีพ					
14. ท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วยเป็นสำคัญ					

คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความมีอิสระในงาน					
15. ท่านสามารถตัดสินใจด้วยตนเองได้อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน					
16. ท่านมีอำนาจในการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบแก่ผู้ร่วมงาน					
17. ท่านมีความอิสระในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพโดยไม่ต้องรอคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา					
18. ท่านสามารถวางแผนงานและการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับผู้รับบริการในแต่ละรายได้อย่างอิสระ					
ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ					
19. ท่านได้รับทราบการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอจากผู้บังคับบัญชา					
20. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงให้ท่านทราบอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับผลงานที่ปฏิบัติทั้งด้านความสำเร็จและความผิดพลาด					
21. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสม่ำเสมอตามเกณฑ์ที่กำหนด					
22. ผลการประเมินของผู้บังคับบัญชาในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานเป็นตามความจริงและมีความยุติธรรม					
23. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการประชุม ปรึกษาหารือด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับข้อคำถามนั้นเพียงข้อเดียว

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างองค์การ					
1. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการระบุโครงสร้าง บทบาทหน้าที่และภาระงานอย่างชัดเจน					
2. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลของท่านมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน					
3. ท่านรู้สึกว่าการประสานงานกับหน่วยงานอื่นมีความสะดวกและรวดเร็ว					
4. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีอัตรากำลังเพียงพอสอดคล้องกับภาระงาน					
5. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน					
ด้านความรับผิดชอบ					
6. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล					
7. พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกันจนงานสำเร็จลุล่วง					

บรรยาการองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความรับผิดชอบ					
8. การปฏิบัติงานของท่านเป็นการทำงานที่มีกฎหมายวิชาชีพเป็นตัวกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน					
9. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นการทำงานที่ต้องอาศัยการเอาใจใส่ ความระมัดระวังรอบคอบอย่างมากเนื่องจากมีโอกาสผิดพลาดสูง					
ด้านรางวัล					
10. ท่านทราบเกี่ยวกับเกณฑ์กำหนดในการพิจารณาความดี ความชอบ					
11. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนขึ้นกับผลการปฏิบัติงาน					
12. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีระบบในการให้รางวัลผู้ที่มีการปฏิบัติงานได้อย่างเปิดเผยและยุติธรรม					
13. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ					
14. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการชมเชยและเผยแพร่บุคคลที่มีการปฏิบัติงานดี					
ด้านความอบอุ่น					
15. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดีทุกครั้ง					
16. เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานจะพูดคุยหาแนวทางเพื่อแก้ไข ปลอดภัยและให้กำลังใจ					
17. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่บุคลากรมีความสามัคคี					
18. ท่านมักเข้าร่วมงานสังสรรค์เทศกาลต่าง ๆ ที่หอผู้ป่วยของท่านจัดอยู่เสมอ ๆ					
ด้านการสนับสนุน					
19. ผู้บังคับบัญชาของหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ให้คำแนะนำด้วยความเต็มใจเมื่อท่านมีปัญหาในการทำงาน					
20. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีอุปกรณ์เพียงพอต่อการใช้งาน					

บรรยาการองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการสนับสนุน					
21. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการนิเทศงานสำหรับพยาบาลจบใหม่ทุกครั้ง					
22. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการส่งเสริมการปฏิบัติงานการสร้างนวัตกรรมที่เกิดประโยชน์					
23. การปฏิบัติงานของท่านในหอผู้ป่วยเมื่อมีความยุ่งยาก ซับซ้อน ท่านได้รับการชี้แนะจากผู้มีประสบการณ์ที่มากกว่า					
24. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี					
25. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร					
26. ท่านคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นอันดับแรกทุกครั้งที่ปฏิบัติงาน					
27. ท่านมีความสุขทุกครั้งที่ได้ปฏิบัติงานในคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร					
28. ท่านมีความภาคภูมิใจในการบอกกับผู้อื่นถึงสถานที่ทำงาน					
ด้านความเสี่ยง					
29. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีคณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยง					
30. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการทำงานที่ชัดเจน					
31. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการประชุมหารือเกี่ยวกับความเสี่ยงที่เกิดขึ้นร่วมกันค้นหาสาเหตุเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับข้อคำถามนั้นเพียงข้อเดียว

- 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง
 4 หมายถึง เห็นด้วย
 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ
 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ปฏิบัติ					
3. เมื่อเทียบกับสายงานอื่นค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม					
4. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน					
5. ท่านสามารถมีเงินออมจากค่าตอบแทนในปัจจุบัน					
ด้านการงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ					
6. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่ดี					
7. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการจัดสภาพแวดล้อมโดยคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคลากรขณะปฏิบัติงาน					
8. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและเหมาะสม					
ด้านการงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพ					
9. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีอุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์เพียงพอและมีความปลอดภัยเมื่อนำมาใช้งาน					
10. ท่านปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละวันไม่เกิน 8 ชั่วโมง					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ท่านได้รับการตรวจสอบสุขภาพเป็นประจำทุกปี					
12. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการเดินทางมาปฏิบัติงาน					
ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
13. ท่านรู้สึกว่าการงานที่มีความมั่นคง					
14. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีโอกาสเป็นที่ยอมรับของสังคม					
15. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการเตรียมความพร้อมสำหรับบุคลากรในการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น					
16. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการปรับหรือเลื่อนตำแหน่งตามเกณฑ์ในการคัดเลือกชัดเจน					
17. งานที่ท่านทำสามารถส่งผลให้ท่านก้าวหน้าในอาชีพได้ตลอดเวลา					
ด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ					
18. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการอยู่เสมอ					
19. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
20. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการศึกษาต่อเนื่องจากหน่วยงาน					
21. ผู้บังคับบัญชาของท่านส่งท่านเข้ารับการอบรมวิชาการอยู่เสมอ					
22. ท่านรู้สึกได้ว่าหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					
23. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการจัดแสดงนิทรรศการเพื่อเสนอผลงานทางวิชาการสม่ำเสมอ					
ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
24. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้อย่างเต็มที่					
25. เพื่อนร่วมงานท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน					
26. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังวิธีการแก้ปัญหาของบุคลากรในหน่วยงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
27. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่เมื่อมีความเห็นไม่ตรงกับผู้บังคับบัญชาได้โดยไม่ต้องกลัวว่าจะได้รับการกลั่นแกล้ง					
28. ผู้บังคับบัญชาของหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
ด้านการบูรณาการทางสังคม					
29. บรรยากาศการทำงานในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีความเอื้อเฟื้อต่อกัน					
30. การสื่อสารระหว่างบุคลากรในหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นแบบเปิดเผย และจริงใจ					
31. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
32. ท่านรู้สึกได้ว่าท่านมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน					
ด้านงานกับเวลาของชีวิต					
33. ท่านมักใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมนันทนาการกับครอบครัว					
34. ท่านมีเวลาในการพักผ่อนเพียงพอทุกวัน					
35. ท่านมีเวลาเข้าร่วมงานเลี้ยงสังสรรค์และงานสังคมเสมอ					
36. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับสมาชิกในครอบครัวได้เหมาะสม					
37. เวลาของท่านในแต่ละวันมักหมดไปกับการทำงานประจำ					
ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
38. อาชีพพยาบาลของท่านเป็นงานที่ท่านภูมิใจได้ช่วยเหลือผู้อื่น					
39. งานที่ท่านทำมีโอกาสดูแลช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์และสังคม					
40. ท่านคิดว่าอาชีพพยาบาลช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้					
41. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เข้าร่วมกิจกรรมทางสาธารณสุข-ประโยชน์กับหน่วยงานอื่นเสมอ					
42. ผลการปฏิบัติงานของหอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
43. หอผู้ป่วยที่ท่านปฏิบัติงานอยู่เปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพบริการอย่างเต็มที่					
44. งานที่ท่านปฏิบัติเกี่ยวข้องกับการให้คำปรึกษาด้านการดูแลสุขภาพตนเองแก่ประชาชน					



ภาคผนวก ก
จริยธรรมการวิจัย



เอกสารรับรองโครงการวิจัย
โดยคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เอกสารรับรองเลขที่	MUPH 2012-037
ชื่อโครงการ :	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร
รหัสโครงการ :	220/2554
ชื่อหัวหน้าโครงการ :	นางศิรินา เมืองแสน
หน่วยงานที่สังกัด :	หลักสูตร วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
เอกสารที่รับรอง :	1. แบบเสนอโครงการวิจัย 2. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย 3. หนังสือยินยอมตนให้ทำการวิจัย 4. แบบการเก็บรวบรวมข้อมูล/โปรแกรมหรือกิจกรรม
วันที่รับรอง :	8 กุมภาพันธ์ 2555
วันที่หมดอายุ :	7 กุมภาพันธ์ 2556

ขอรับรองว่าโครงการดังกล่าวข้างต้นได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบโดยสอดคล้องกับคำประกาศเจตจำนงจากรายการ
คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ลงนาม
(รองศาสตราจารย์สุธรรม นันทมวงค์ชัย)
ประธานคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม
(รองศาสตราจารย์พิทยา จารุพูนผล)
คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์



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

COA. No. MUPH 2012-037

Protocol Title : QUALITY OF WORK LIFE OF PROFESSIONAL NURSES IN FACULTY OF MEDICINE
VAJIRA HOSPITAL UNIVERSITY OF BANGKOK METROPOLIS

Protocol No. : 220/2554

Principal Investigator : Mrs. Sirina Maungsan

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

Approval Includes :
1. Project proposal
2. Information sheet
3. Informed consent form
4. Data collection form/Program or Activity plan

Date of Approval : 8 February 2012

Date of Expiration : 7 February 2013

The aforementioned project have been reviewed and approved according to the Declaration of Helsinki by Ethical Review Committee for Human Research, Faculty of Public Health, Mahidol University.

(Assoc. Prof. Sutham Nanthamongkolchai)

Chairman of Ethical Review Committee for Human Research

(Assoc. Prof. Phitaya Charupoonphol)

Dean of Faculty of Public Health

คำชี้แจงพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย**หนังสือยินยอมคนให้ทำการวิจัย****การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล****มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร**

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว).....ขอทำหนังสือนี้ไว้ต่อ

หัวหน้าโครงการเพื่อเป็นหลักฐานแสดงว่า

ข้อ 1. ก่อนลงนามในใบยินยอมคนให้ทำการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย กิจกรรมการวิจัย ความเสี่ยง รวมทั้งประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นจากการวิจัย อย่างละเอียด และมีความเข้าใจดีแล้ว

ข้อ 2. ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น จนข้าพเจ้าพอใจ

ข้อ 3. ข้าพเจ้าเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้โดยสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วม ในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมวิจัยนี้จะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิประโยชน์ใด ๆ ที่ข้าพเจ้าจะพึงได้รับต่อไป

ข้อ 4. ผู้วิจัยรับรองว่า จะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ และจะเปิดเผย ได้เฉพาะในรูปที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กระทำได้เฉพาะกรณีจำเป็นด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น

ข้อ 5. ผู้วิจัยรับรองว่า หากมีข้อมูลเพิ่มเติมที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา ข้าพเจ้าจะได้รับการแจ้งให้ทราบทันทีโดยไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้วมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงชื่อ.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงชื่อ.....ผู้วิจัย

(นาง ศิรินา เมืองแสน)

ลงชื่อ.....พยาน

(.....)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล

นางสิรินา เมืองแสน

วัน เดือน ปีเกิด

13 พฤษภาคม 2510

สถานที่เกิด

จังหวัดลพบุรี ประเทศไทย

วุฒิการศึกษา

วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ พ.ศ. 2533

ปริญญาพยาบาลศาสตรบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2555

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

ที่อยู่ปัจจุบัน

บ้านเลขที่ 101/326 ถนนพุทธมณฑล ตำบลกระทุ่ม

ส้มอําเภอ สามพราน จังหวัดนครปฐม 73220

โทรศัพท์ 081-9237939

E-mail: sirina.ortho@hotmail.com

ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันและสถานที่ทำงาน

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล

มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร