



ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)

ปริญญา

จิตวิทยาอุตสาหกรรม

จิตวิทยา

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์
กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

Factors Affecting Quality of Working Life of Nurses at Bangkok Metropolitan

Administration Medical College and Vajira Hospital

نامผู้วิจัย นางสาวรัตนา สิริพันธ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพิน สติมน, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปนัดดา ชำนาญสุข, ปร.ด.)

หัวหน้าภาควิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิชญ์วดี สุรินยา, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์
กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

Factors Affecting Quality of Working Life of Nurses at Bangkok Metropolitan Administration
Medical College and Vajira Hospital

โดย

นางสาวรัตนา สิริพันธ์

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม)
พ.ศ. 2551

รัตนา ลิทธิพันธ์ 2551: ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล ปรินญาวิทยาสาสตรมหาบัณฑิต
(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม ภาควิชาจิตวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรพิน สติธมน, Ph.D. 229 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับ การสนับสนุนขององค์กร
วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
4) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากตัวแปร การสนับสนุน
ขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 278 คน ใช้วิธีสุ่ม
ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถาม
คุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กร แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร
การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบปัจจัยเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์
ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงาน การสนับสนุนขององค์กร
และวัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง 2) พยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ
รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและแผนกที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน
แตกต่างกัน 3) การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4) วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 5) การสนับสนุนของ
องค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและ
แรงงานจากผู้ร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน และวัฒนธรรมองค์กร
ด้านการมุ่งทีม สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 48

Ruttana Sittipant 2008: Factors Affecting Quality of Working Life of Nurses at Bangkok Metropolitan Administration Medical College and Vajira Hospital. Master of Science (Industrial Psychology), Major Field: Industrial Psychology, Department of Psychology. Thesis Advisor: Assistant Professor Orapin Stiramon, Ph.D. 229 pages.

The purposes of this research were as follows: 1) To study the level of organizational support, organizational culture and quality of working life of nurses. 2) To compare the quality of working life among nurses whose personal factors are different. 3) To study the relationships between organizational support, organizational culture and quality of working life of nurses. 4) To determine predictive variables of quality of working life of nurses. Samples were 278 nurses at Bangkok Metropolitan Administration Medical College and Vajira Hospital selected by multi-stage sampling. Data were collected by using 4 parts of questionnaires: demographic data, organizational support, organizational culture and quality of working life of nurses. The computer programs were used for data analysis. Statistical techniques included percentage, mean, standard deviation, One-Way ANOVA, Pearson's product moment correlation, and stepwise multiple regression analysis. The level of statistical significance was defined as .05.

The results were as follows: 1) Organizational support, organizational culture and quality of working life of nurses were at the medium level. 2) The results revealed significant differences in quality of working life among nurses with different age, income, work experience, and department. 3) Organizational support and organizational culture were positively related to the quality of working life of nurses at the .05 level of significance. 4) The variables that could significantly predict the quality of working life of nurses are organizational support in the aspect of emotional support from supervisors and instrumental support from co-workers, and organizational culture regarding an outcomes orientation as well as teams orientation. All these variables, together can predict 48 percents of the quality of working life of nurses. ($R^2 = .48$)

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อรพิน สติรมน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปนัดดา ชำนาญสุข อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ถวัลย์ เนียมทรัพย์และพลตำรวจตรี จักรกฤษณ์ สิงห์ศิลารักษ์ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัยที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษาซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านในภาควิชาจิตวิทยา สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมที่ได้ ประสิทธิ์ประสาทวิชา และเป็นกำลังใจในการศึกษาวิจัยจนสำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ถนิมวงษ์ ไขพานิช ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญศรี กิตติโชติพานิชย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุมาลี โพธิ์ทอง ดร.เพ็ญศิริ สันตโยภาส และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธิกาญจน์ ไซยลาภ อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลเพื่อการอนุรักษ์ ซึ่งกรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้ตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและรองศาสตราจารย์ ดร.เชิดศักดิ์ โฉมาสินธุ์ อาจารย์ประจำสำนักทดสอบทางการศึกษา และจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ซึ่งกรุณาให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูล

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่และพี่น้องทุกคนที่เป็นกำลังใจ ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนทางกายและใจตลอดระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณศูนย์ส่งเสริมวิจัย คณะแพทยศาสตร์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล ที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิจัยครั้งนี้

สารความรู้ คุณประโยชน์ และคุณค่าใดๆ ที่ได้จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็น เครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

รัตนา ลิทธิพันธ์

พฤษภาคม 2551

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
ขอบเขตการวิจัย	4
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	5
นิยามศัพท์	6
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	26
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	26
แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร	40
แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	58
กรอบแนวคิดในการวิจัย	74
สมมติฐานการวิจัย	75
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	78
การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม	90
การเก็บรวบรวมข้อมูล	92
การวิเคราะห์ข้อมูล	92
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	93
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	93

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	95
ผลการวิจัย	95
ข้อวิจารณ์	135
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	151
สรุปผลการวิจัย	152
ข้อเสนอแนะ	154
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	158
ภาคผนวก	169
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	170
ภาคผนวก ข ค่า Item total correlation ของข้อคำถาม	188
ภาคผนวก ค ข้อมูลเกี่ยวกับวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล	225
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	229

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนตัวอย่างจำแนกตามแผนก	77
2	จำนวนตัวอย่างที่เก็บจริงจำแนกตามแผนก	78
3	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	90
4	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กร	91
5	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร	92
6	จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	96
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนขององค์กร จำแนกรายด้าน	98
8	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรจำแนกรายด้าน	99
9	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้าน	100
10	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ	101
11	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง ในอาชีพระหว่างกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	103

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวระหว่างกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	103
13	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	104
14	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามรายได้	105
15	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพระหว่างกลุ่มรายได้เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	107
16	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพระหว่างกลุ่มรายได้เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	107
17	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรระหว่างกลุ่มรายได้เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	108
18	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวระหว่างกลุ่มรายได้เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	108
19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มรายได้เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
20	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	110
21	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	112
22	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคคลระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	112
23	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	113
24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์การ ระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	113
25	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัวระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	114
26	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มระยะเวลา ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	114

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
27	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนก	115
28	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริม สุขภาพระหว่างกลุ่มแผนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	117
29	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพระหว่างกลุ่มแผนกเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	118
30	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์การ ระหว่างกลุ่มแผนกที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	119
31	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานกับชีวิตส่วนตัวระหว่างกลุ่มแผนกที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	120
32	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มแผนก เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe	121
33	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์การกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้าน	122
34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้าน	123

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
35	ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคุณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร และ วัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม เป็นตัวแปรตาม	124
36	ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคุณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมเป็นตัวแปรตาม	125
37	ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคุณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นตัวแปรตาม	126
38	ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคุณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นตัวแปรตาม	128
39	ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคุณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพเป็นตัวแปรตาม	129
40	ผลการวิเคราะห์หัตถดอยพหุคุณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมเป็นตัวแปรตาม	131

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
41	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมนุญในองค์กรเป็นตัวแปรตาม	132
42	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรตาม	133
43	ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมเป็นตัวแปรตาม	134
ตารางผนวกที่		
1	ค่าItem total correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบาค (Cronbachs Alpha Coefficient) ของข้อคำถามรายด้าน จากการวิเคราะห์ครั้งที่ 1	189
2	ค่าItem total correlation รายข้อและค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค รายด้านหลังจากแก้ไขและคัดเลือกรายข้อคำถามแล้ว	211

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1	แบบจำลองการจัดเกลาทางสังคม	54
2	แบบการเกิดวัฒนธรรม	56
3	ผลของวัฒนธรรมองค์การ	57

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ในโลกยุคปัจจุบันซึ่งมีความเจริญเติบโตทางด้านเทคโนโลยีต่างๆมากมาย มีความก้าวหน้าและทันสมัยด้านวัตถุ มีการแข่งขันกันในทุกธุรกิจต่างๆรูปแบบทั้งในด้านผลิตภัณฑ์และการบริการ การทำงานในยุคนี้จึงต้องใช้ความสามารถสูงในการที่จะให้องค์กรอยู่รอดหรือก้าวหน้าทัดเทียมกัน และยังคงทุ่มเทเวลาในการทำงานให้มากขึ้นด้วย ซึ่งในชีวิตมนุษย์นั้นการทำงานทั้งหมด คิดเป็นเวลาหนึ่งส่วนสามถึงครึ่งหนึ่งของชีวิตหรือประมาณ 40-45 ปีที่ต้องใช้เวลาในการทำงาน ถ้าหากว่าในชีวิตการทำงานมีความสุขและความพึงพอใจแล้วย่อมส่งผลต่อชีวิตส่วนตัวและมีผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ต่อครอบครัวและต่อสังคมด้วย (Schultz and Schultz, 2002: 224)

ในหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพอนามัยของบุคคล เช่น โรงพยาบาลต่างๆ สถานบริการทางสุขภาพ ซึ่งมีการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริการและเทคโนโลยี ในการรักษาพยาบาลและส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้องค์กรได้รับการรับรองคุณภาพและรักษามาตรฐานการบริการที่ดีนั้นให้คงอยู่ ดังนั้นจึงเป็นเป้าหมายหรือเจตจำนงของทุกโรงพยาบาล ในการที่จะพัฒนาองค์กร สิ่งสำคัญอันดับแรกของแต่ละองค์กรควรคำนึงถึง คือการพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก่อน เมื่อบุคลากรในองค์กรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กรและเกิดประโยชน์ต่อประชาชนทั่วไปที่มาใช้บริการ เป็นการช่วยลดปัญหาด้านค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ซึ่งหากระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานที่ให้บริการด้านสุขภาพยังไม่ดี การให้บริการและผลลัพธ์ต่างๆในภาพรวมขององค์กรจะไม่ดี เกิดการสูญเสียด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและจิตใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการได้

การสนับสนุนขององค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม การที่องค์กรมีความพร้อมในการให้การสนับสนุนในการให้รางวัลแก่บุคลากรและให้คุณค่ากับการที่บุคลากรมีส่วนร่วม มีการเอาใจใส่ต่อความผาสุกของบุคลากร เมื่อบุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมในด้านอารมณ์ จิตใจ สังคม ในด้านการได้รับข้อมูล

ข่าวสาร การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และการได้รับการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การกระจายทรัพยากรอย่างทั่วถึง และการสนับสนุนด้านการเงินและแรงงานอย่างเพียงพอ จากแหล่งการสนับสนุนในองค์กร ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ซึ่งเมื่อบุคลากรรับรู้ว่ องค์กรได้ให้การสนับสนุนพวกเขา ก็จะทำให้เกิดผลที่ดีในการทำงาน บุคลากรมีการแสดงออกที่ดี ต่อองค์กร มีพฤติกรรมที่ช่วยเหลือองค์กรในการป้องกันความเสี่ยงต่างๆ และมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะปัญหาและความคิดเห็นต่อองค์กร มีการหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองและใช้ทักษะเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน (Rhoades & Eisenberger, 2002)

วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งสะท้อนบุคลิกภาพขององค์กรนั้น การแสดงออก แนวความคิด ความเชื่อ ค่านิยมที่ปฏิบัติกันของสมาชิกในองค์กรจะชี้ให้เห็นว่าองค์กรมีลักษณะอย่างไร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะได้รับการถ่ายทอดจากผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติและคนรุ่นหลังในแนวทาง ที่จะส่งเสริมให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายที่วางไว้ บุคคลในองค์กร และผู้บริหารก็ต้องส่งเสริมให้วัฒนธรรมองค์กรมีความเข้มแข็ง ก่อให้เกิดผลกระทบในด้านความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กร (Blair, Raymond, and Eric, 2002)

ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นว่า ในปัจจุบันหน่วยงานที่ให้บริการทางสุขภาพจะต้องพัฒนา คุณภาพโรงพยาบาลและมีการปรับปรุงในทุกๆด้านให้ดีขึ้น วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาลซึ่งเป็นหน่วยงานให้บริการทางสุขภาพและเป็นสถาบันซึ่งผลิตแพทย์หน่วยงาน หนึ่ง ก็ต้องมีการปรับองค์กรเพื่อรองรับการประกันคุณภาพโรงพยาบาลด้วยเช่นกัน จากนโยบาย ดังกล่าวจึงทำให้ปริมาณงานและภาระงานมีมากขึ้น บุคลากรเกิดความเครียดและเหนื่อยล้าในการ ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่จะต้องใช้เวลาในการให้บริการด้านการดูแลผู้ป่วยและ ครอบครัวย่างใกล้ชิดและครบถ้วนทุกขั้นตอนตั้งแต่รับผู้ป่วยเข้ามาในโรงพยาบาล รวมทั้งการ ดูแลให้ครอบครัวรวมทั้งด้าน จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณของผู้รับบริการ นับว่าเป็นภาระ งานที่จะต้องปฏิบัติอย่างเต็มที่ ทั้งนี้จะต้องอาศัยการช่วยเหลือและสนับสนุนจากองค์กรในการที่ จะให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลัง เอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เพื่อการบรรลุ เป้าหมายขององค์กรในการดำรงรักษามาตรฐานและคุณภาพโรงพยาบาลได้ ดังนั้นบทบาทของ ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานในการสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือ เพื่อให้พยาบาลได้รับข้อมูลและ กำลังใจที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ก็จะเป็นการสนับสนุนขององค์กรที่ดี นอกจากนั้น

วัฒนธรรมขององค์กรก็มีความสำคัญ ที่จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เกิดกำลังใจในการทำงานหนักและมีความผูกพันกับองค์กร ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Yoon, 2001)

เนื่องจากผู้วิจัยได้เล็งเห็นความสำคัญและปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งจะก่อผลดีทั้งในระดับบุคคล ระดับองค์กรและระดับประเทศชาติ

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับ การสนับสนุนขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล
4. เพื่อศึกษาอำนาจการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จากตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์กรด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์กรด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุน

ขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงาน วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งคน วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีมและวัฒนธรรมองค์การด้าน ความก้าวร้าวหรือการแข่งขันกันทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับการสนับสนุนขององค์การ วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล
2. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและ วชิรพยาบาล
3. ทำให้ทราบถึงความสามารถในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล จากตัวแปร การสนับสนุนขององค์การ และวัฒนธรรมองค์การ
4. เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการเสนอผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลในการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะกรณีพยาบาลวิชาชีพของวิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลเท่านั้น ทำให้สามารถนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ได้เฉพาะกับกลุ่ม ที่มีลักษณะที่สอดคล้องกับกลุ่มตัวอย่างนี้เท่านั้น และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ใช้ แบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบประเมินตามความรู้สึกของตนเอง ดังนั้นจึงอาจมีอคติในการตอบได้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และแผนกที่ปฏิบัติงาน
การสนับสนุนขององค์กร

- ผู้บังคับบัญชา
- เพื่อนร่วมงาน

วัฒนธรรมองค์การ

- นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง
- รายละเอียดของงาน
- การมุ่งผลลัพธ์ของงาน
- การมุ่งคน
- การมุ่งทีม
- ความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน

- ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ
- การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม
- ธรรมเนียมในองค์การ
- ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- การมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

นิยามศัพท์

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง บุคคลที่จบปริญญาตรีด้านพยาบาลศาสตร์และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการผดุงครรภ์และการพยาบาลชั้นหนึ่งและปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพที่วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติลักษณะเฉพาะของพยาบาลวิชาชีพแต่ละคน ประกอบด้วย

1. อายุ หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่ปีที่เกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถามของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

2. รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าตอบแทน และรายได้อื่นที่ได้รับจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีหน่วยเป็น บาทต่อเดือน

3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพที่วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โดยนับจำนวนปีเต็ม

4. แผนกที่ปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในภาควิชาและแผนกหรือฝ่ายต่างๆ ภายในวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล ได้แก่ แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกสูติ-นรีเวชกรรม แผนกห้องตรวจผู้ป่วยนอกและหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน และแผนกอื่นๆ ซึ่งประกอบด้วย กุมารเวชกรรม วิชาญพยาบาล และหออภิบาลสหสาขา

การสนับสนุนขององค์กร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายว่า องค์กรให้การสนับสนุน ช่วยเหลือปัจจัยต่างๆ จนทำให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถลดความตึงเครียดได้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับการสนับสนุนขององค์กร โดยรวม ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

การสนับสนุนขององค์กร โดยรวมระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนขององค์กรทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในการสนับสนุนรายด้าน ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านการประเมิน ด้านข้อมูล ข่าวสาร ด้านวัสดุ การเงิน และแรงงาน เพียงเล็กน้อย

การสนับสนุนขององค์กร โดยรวมระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนขององค์กรทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในการสนับสนุนรายด้าน ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านการประเมิน ด้านข้อมูล ข่าวสาร ด้านวัสดุ การเงิน และแรงงาน พอสมควร

การสนับสนุนขององค์กร โดยรวมระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนขององค์กรทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในการสนับสนุนรายด้าน ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ ด้านการประเมิน ด้านข้อมูล ข่าวสาร ด้านวัสดุ การเงิน และแรงงาน อย่างเต็มที่

โดยแบ่งการสนับสนุนขององค์กรเป็น 8 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและช่วยเหลือปัจจัยต่างๆ จนทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ ได้รับคามยกย่อง ความไว้วางใจ ความจริงใจ ความเอาใจใส่และความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับการสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชาระดับต่ำ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างไม่ได้เอาใจใส่ ไม่ได้ให้ความไว้วางใจ ไม่จริงใจ ไม่ได้ให้เกียรติ และไม่มีความเห็นอกเห็นใจในการทำงาน หรือได้รับความเอาใจใส่ทุกข์สุข ความไว้วางใจ มอบหมายให้ทำงานที่รับผิดชอบสูง มีความจริงใจทั้งต่อหน้าและลับหลัง และความเห็นอกเห็นใจเมื่อเกิดปัญหา เพียงเล็กน้อยเท่านั้น

การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ได้รับความเอาใจใส่ มีการมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญ พุดคุยและปฏิบัติอย่างให้เกียรติ มีความเห็นอกเห็นใจเมื่อทำงานหนักเหนื่อยหรือเมื่อมีปัญหา

การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างให้เกียรติ ให้การสนับสนุนและไว้วางใจให้ทำงานที่มีความรับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ มีความจริงใจเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลัง มีความเอาใจใส่ต่อสุขภาพและความเป็นอยู่และเมื่อมีปัญหาเดือดร้อนสามารถให้คำแนะนำปรึกษาและให้การช่วยเหลืออย่างเต็มที่

2. การสนับสนุนทางด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในปัจจัยต่างๆ จนพยาบาลวิชาชีพได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ตนเองหรือข้อมูลที่น่าไปใช้ในการประเมินตนเองในการรับรอง ทำให้เกิดความมั่นใจและนำไปเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับการสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชาในระดับต่ำ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับข้อมูลในการประเมินน้อยหรือไม่ได้รับข้อมูล การแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมีน้อยหรือไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ใช้ความชอบพอส่วนบุคคลเป็นเกณฑ์มาประเมิน จนทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกที่ ผู้บังคับบัญชามีความลำเอียงและอคติ เกิดความรู้สึกว่าการประเมินผลมีความไม่ยุติธรรม ไม่ถูกต้อง

การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับข้อมูลในการประเมินพอสมควร มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีความรู้สึกต่อผลการประเมินว่ามีความถูกต้อง ยุติธรรมตามหลักเกณฑ์การประเมินผลพอสมควร

การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ได้รับข้อมูลในการประเมินมาก มีความรู้ ความเข้าใจในระบบการประเมินผลอย่างดี มีการได้รับการอบรมเกี่ยวกับการประเมินผลอย่างถูกต้อง มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานมาก และมีความรู้สึกรับรู้ต่อการประเมินว่ามีความถูกต้อง ยุติธรรมตามหลักเกณฑ์การประเมินผลมาก

3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ให้ความหมายว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือปัจจัยต่างๆ จนพยาบาลวิชาชีพได้รับ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทิศทางในการสื่อสาร และนำข้อมูลนั้น ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ แก้ปัญหาและการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับการสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสารจาก ผู้บังคับบัญชา ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

การสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาระดับต่ำ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาน้อย การสื่อสารในหน่วยงาน มีน้อยและการปฏิบัติงานมีลักษณะการสั่งงานจากผู้บังคับบัญชาลงมา

การสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาระดับปานกลาง หมายถึง พยาบาล วิชาชีพได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาพอควร มีการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข่าวสารในหน่วยงาน และมีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกัน

การสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชามาก มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยน ข่าวสารในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นประจำ และสามารถนำข้อมูลในการแลกเปลี่ยนความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

4. การสนับสนุนทางด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายว่า ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือปัจจัยต่างๆ ในด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงาน จนทำให้พยาบาลวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับการสนับสนุนด้าน วัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงาน จากผู้บังคับบัญชา ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงาน จากผู้บังคับบัญชาระดับต่ำ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการจัดสรร วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานน้อยหรือไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน การจัดสรรอัตรากำลังและจัดอัตรากำลังเสริม เมื่อมีปริมาณงานมากมีน้อยและไม่เพียงพอ ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพ

การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้บังคับบัญชาระดับปานกลาง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการ จัดสรรในด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและจัดอัตรากำลังมาเสริมอย่างเพียงพอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและมีความปลอดภัยในการทำงานตามสมควร

การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการ จัดสรรในด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและจัดอัตรากำลังมาเสริมอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสูง

5. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายว่า ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุนและช่วยเหลือปัจจัยต่างๆ จนทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ ได้รับความยกย่อง ความไว้วางใจ ความจริงใจ ความเอาใจใส่และความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ ผู้วิจัยได้แบ่งระดับการสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงานระดับต่ำ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับ หรือได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ให้เกียรติ มีการพุดจาจุกถูก เขยียดหยาม มีความจริงใจหรือจริงใจต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานมีน้อย ไม่มีความเอาใจใส่และไม่มีความเห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติงานหรือให้การเอาใจใส่และเห็นใจกันน้อย ไม่สามารถปรึกษาปัญหาและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงานระดับปานกลาง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ มีความจริงใจต่อกันระหว่างผู้ร่วมงาน มีความเอาใจใส่และความเห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติงานพอสมควร สามารถปรึกษาปัญหาและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้

การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงานระดับสูง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการปฏิบัติอย่างให้เกียรติ มีความจริงใจต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานมาก มีความเอาใจใส่และเห็นอกเห็นใจในการปฏิบัติงานสูง สามารถปรึกษาปัญหาและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาก

6. การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ให้ความหมายว่า ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือในปัจจัยต่างๆ จนพยาบาลวิชาชีพได้รับ ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ตนเองหรือข้อมูลที่น่าไปใช้ในการประเมินตนเองในการรับรอง ทำให้เกิดความมั่นใจและนำไปเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน ตลอดจนได้รับโอกาสในการแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับการสนับสนุนด้านการ ประเมินจากผู้ร่วมงาน ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้ร่วมงานระดับต่ำ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการ ประเมินจากผู้ร่วมงานอย่างไม่เป็นธรรม ใช้ความรู้สึกชอบพอส่วนบุคคลมาใช้ประเมิน และการ ไม่ได้รับหรือได้รับการแนะนำเกี่ยวกับระบบการประเมินน้อย ทำให้ไม่เข้าใจการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง

การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้ร่วมงานระดับปานกลาง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับระบบการประเมินผลอย่างถูกต้อง จนมีความเข้าใจและสามารถประเมิน การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานโดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลได้อย่างถูกต้อง

การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้ร่วมงานในระดับสูง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ได้รับการแนะนำเกี่ยวกับระบบการประเมินผลอย่างถูกต้อง จนมีความเข้าใจอย่างดี และสามารถ ประเมินการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานโดยใช้หลักเกณฑ์การประเมินผลได้อย่างถูกต้อง มีโอกาสใน แสดงความคิดเห็นและชี้แจงเกี่ยวกับผลการประเมินได้

7. การสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ให้ความหมายว่า ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือปัจจัยต่างๆ จนพยาบาลวิชาชีพได้รับ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทิศทางในการสื่อสาร และนำข้อมูลนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการ แก้ปัญหาและการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับการสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้ร่วมงาน ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

การสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้ร่วมงานระดับต่ำ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ไม่ได้รับหรือได้รับ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานเพียงเล็กน้อย การสื่อสารและแลกเปลี่ยนข่าวสารในหน่วยงานมีน้อย

การสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้ร่วมงานระดับปานกลาง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานกันพอสมควร มีการสื่อสาร และแลกเปลี่ยนข่าวสารในหน่วยงานพอสมควร มีการร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงานร่วมกันบางโอกาส เช่น เมื่อมีปัญหาในหน่วยงาน

การสนับสนุนด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้ร่วมงานระดับสูง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานมาก มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยน ข่าวสารกันอย่างสม่ำเสมอ มีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานร่วมกันประจำและสามารถ นำข้อมูลในการแลกเปลี่ยนความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

8. การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน หมายถึง การที่ พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายว่า ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุน ช่วยเหลือปัจจัยต่างๆในด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงาน จนทำให้พยาบาลวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับการสนับสนุนด้าน วัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้ร่วมงาน ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงาน จากผู้ร่วมงานระดับต่ำ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในด้าน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน น้อยหรือไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน และไม่ได้รับการช่วยเหลือหรือได้รับการ ช่วยเหลือน้อยเมื่อจะต้องแลกเปลี่ยนเวรกันปฏิบัติงาน

การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้ร่วมงานระดับปานกลาง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการช่วยเหลือ ยืมใช้ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ทำให้สะดวกในการปฏิบัติงานมากพอสมควร สามารถแลกเปลี่ยนหรือขึ้นปฏิบัติงานแทนได้เมื่อจำเป็น

การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้ร่วมงานระดับสูง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพได้รับการช่วยเหลือ ยืมใช้ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ทำให้สะดวก ในการปฏิบัติงานมากและงานมีประสิทธิภาพสูง มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนหรือขึ้นปฏิบัติงานแทนกัน ได้อย่างเต็มที่

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยหรือผู้ช่วยหัวหน้าฝ่ายในแผนกต่างๆ เป็นผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าขึ้นไป 1 ระดับ

ผู้ร่วมงาน หมายถึง พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ซึ่งทำงานในหอผู้ป่วยหรือห้องตรวจ หน่วยงานเดียวกัน

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติ การแสดงออก และการปฏิสัมพันธ์กันของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในองค์กรอย่างเป็นบรรทัดฐานร่วมกัน เป็นการประสานบุคคลภายในองค์กรเข้าด้วยกันและทำให้เห็นว่าองค์กรนี้มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น

ในการวิจัยนี้ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กร โดยรวม จากการผสมผสานวัฒนธรรมองค์กร ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านรายละเอียดของงาน ด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน ด้านการมุ่งคน ด้านการมุ่งทีม และด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน เข้าเป็นองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม และแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมระดับต่ำ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการที่องค์กรได้กระตุ้นหรือมีนโยบายส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ คิดค้นนวัตกรรมและร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร การปฏิบัติงานอย่างใส่ใจในรายละเอียด การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน มุ่งผลกระทบท่อบุคคล มีการปฏิบัติงานเป็นทีม และปฏิบัติงานกันในบรรยากาศที่มีการแข่งขันกันทำงาน โดยที่พยาบาลวิชาชีพในองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญหรือให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านั้นเพียงเล็กน้อย

วัฒนธรรมองค์กรโดยรวมระดับปานกลาง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการที่องค์กรได้กระตุ้นหรือมีนโยบายส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ คิดค้นนวัตกรรมและร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร การปฏิบัติงานอย่างใส่ใจในรายละเอียด การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน มุ่งผลกระทบท่อบุคคล มีการปฏิบัติงานเป็นทีม และปฏิบัติงานกันในบรรยากาศที่มีการแข่งขันกันทำงาน โดยที่พยาบาลวิชาชีพในองค์กรให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านั้นพอสมควร

วัฒนธรรมองค์การโดยรวมระดับสูง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วม และให้คุณค่าต่อการที่องค์การได้กระตุ้นหรือมีนโยบายส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ คิดค้น นวัตกรรม และร่วมกันทำกิจกรรมเพื่อให้เกิดนวัตกรรมในองค์การ การปฏิบัติงานอย่างใส่ใจ ในรายละเอียด การปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงาน มุ่งผลกระทบต่อบุคคล มีการปฏิบัติงาน เป็นทีม และปฏิบัติงานกันในบรรยากาศที่มีการแข่งขันกันทำงาน โดยที่พยาบาลวิชาชีพในองค์การ ให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านั้นมาก

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพ ให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการที่องค์การได้กระตุ้นหรือมีนโยบายส่งเสริมให้พยาบาล วิชาชีพคิดค้นนวัตกรรม หรือร่วมกระทำกิจกรรมเกี่ยวกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ และการที่ พยาบาลวิชาชีพกล้าเสี่ยงในการทำงานที่ยากและท้าทาย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยงระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาล วิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการที่องค์การได้กระตุ้นหรือมีนโยบายส่งเสริมให้ พยาบาลวิชาชีพคิดค้นนวัตกรรม หรือร่วมกระทำกิจกรรมเกี่ยวกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ และการที่พยาบาลวิชาชีพกล้าเสี่ยงในการทำงานที่ยากและท้าทาย โดยที่พยาบาลวิชาชีพไม่ให้ความสำคัญหรือให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ นั้นเพียงเล็กน้อย ทำให้ไม่สนใจเข้าร่วมหรือเข้าร่วม กิจกรรมเกี่ยวกับนวัตกรรมน้อย การปฏิบัติงานต่างๆเป็นในลักษณะงานประจำวัน

วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยงระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการที่องค์การได้กระตุ้นหรือมีนโยบาย ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพคิดค้นนวัตกรรม หรือร่วมกระทำกิจกรรมเกี่ยวกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้น ในองค์การ และการที่พยาบาลวิชาชีพกล้าเสี่ยงในการทำงานที่ยากและท้าทาย โดยที่พยาบาล วิชาชีพให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ นั้นพอสมควร ทำให้มีความสนใจในการคิดค้นและเข้าร่วม กิจกรรมเพื่อให้มีนวัตกรรมในองค์การ มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสม

วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยงระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการที่องค์การได้กระตุ้นหรือมีนโยบายส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพคิดค้นนวัตกรรม หรือร่วมกระทำกิจกรรมเกี่ยวกับนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การ และการที่พยาบาลวิชาชีพกล้าเสี่ยงในการทำงานที่ยากและท้าทาย โดยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญกับสิ่งต่าง ๆ นั้นมาก ทำให้มีความสนใจในการคิดค้นนวัตกรรมและเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้มีนวัตกรรมในองค์การอยู่เสมอ มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้เหมาะสมทันวิทยาการใหม่ๆ อยู่เสมอและต่อเนื่อง มีความกระตือรือร้นในการเสนอแนวคิดที่สร้างสรรค์ และสามารถปฏิบัติงานที่ยากและท้าทายสูงได้ดี

2 วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจในรายละเอียดของงาน มีการคิดวิเคราะห์ในการทำงาน และทำงานอย่างละเอียดรอบคอบ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงาน ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงานระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจในรายละเอียดของงาน มีการคิดวิเคราะห์ในการทำงาน และทำงานอย่างละเอียดรอบคอบ โดยให้ความสำคัญเพียงเล็กน้อย ทำให้ขาดความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน ไม่สนใจและไม่สังเกตรายละเอียดต่างๆ ของงาน

วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงานระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจในรายละเอียดของงาน มีการคิดวิเคราะห์ในการทำงาน และทำงานอย่างละเอียดรอบคอบ พอสมควร จึงทำให้สนใจและปฏิบัติงานด้วยความสังเกต มีความระมัดระวังและรอบคอบมากขึ้น

วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงานระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานด้วยความใส่ใจในรายละเอียดของงาน มีการคิดวิเคราะห์ในการทำงาน และทำงานอย่างละเอียดรอบคอบ โดยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญมาก ดังนั้นจึงปฏิบัติงานด้วยความรอบคอบ มีการคิดวิเคราะห์อย่างถี่ถ้วนและทบทวนกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอก่อนและหลังการปฏิบัติงาน

3. วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อทำงานที่มุ่งเน้นการจัดการที่ผลกระทบหรือผลลัพธ์ของงานมากกว่าเทคนิคหรือกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุถึงผลลัพธ์ของงานนั้น

ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงานระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อทำงานที่มุ่งเน้นการจัดการที่ผลกระทบหรือผลลัพธ์ของงานมากกว่าเทคนิคหรือกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุถึงผลลัพธ์ของงานนั้น โดยให้ความสำคัญเพียงเล็กน้อย ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานโดยทำตามกระบวนการทำงานหรือตามวิธีปฏิบัติที่ได้วางแนวทางไว้ ไม่ได้ตั้งเป้าหมายว่างานจะบรรลุผลสำเร็จหรือไม่

วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงานระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อทำงานที่มุ่งเน้นการจัดการที่ผลกระทบหรือผลลัพธ์ของงานมากกว่าเทคนิคหรือกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุถึงผลลัพธ์ของงานนั้น โดยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญพอสมควร ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานโดยมีการติดตามการดำเนินงานเป็นระยะและต่อเนื่อง จนสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ

วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงานระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อทำงานที่มุ่งเน้นการจัดการที่ผลกระทบหรือผลลัพธ์ของงานมากกว่าเทคนิคหรือกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุถึงผลลัพธ์ของงานนั้น โดยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญมาก ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ย่อท้อเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการวางกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และกำหนดผลลัพธ์ของงานไว้ล่วงหน้า ตลอดจนมีการร่วมกันศึกษาวิธีปฏิบัติงานเพื่อผลลัพธ์ของงานที่สำเร็จนั้นดีที่สุด

4. วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งคน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการที่องค์การให้ความสำคัญและรับผิดชอบบุคลากรที่ปฏิบัติงานและผู้มารับบริการ โดยกำหนดพันธกิจของการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผลกระทบหรือผลเสียที่มีต่อบุคลากรในองค์การและผู้มารับบริการ องค์การมีการตรวจสอบและให้ความคุ้มครองแก่ผู้ถูกร้องเรียน

อย่างเป็นธรรมชาติ มีการดูแลผู้บาดเจ็บจากการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรได้จัดประเมินความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรและนำมาปรับปรุงอย่างเหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งคน ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งคนระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการที่องค์กรให้ความสำคัญและรับผิดชอบบุคลากรที่ปฏิบัติงานและผู้มารับบริการ โดยกำหนดพันธกิจของการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผลกระทบหรือผลเสียที่มีต่อบุคลากรในองค์กรและผู้มารับบริการ องค์กรมีการตรวจสอบและให้ความคุ้มครองแก่ผู้ถูกร้องเรียนอย่างเป็นธรรมชาติ มีการดูแลผู้บาดเจ็บจากการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรได้จัดประเมินความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรและนำมาปรับปรุงอย่างเหมาะสม โดยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญเพียงเล็กน้อย ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดกับบุคคล ไม่เข้าร่วมหรือสนใจการแก้ไขความผิดพลาดจากการทำงาน

วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งคนระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการที่องค์กรให้ความสำคัญและรับผิดชอบบุคลากรที่ปฏิบัติงานและผู้มารับบริการ โดยกำหนดพันธกิจของการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผลกระทบหรือผลเสียที่มีต่อบุคลากรในองค์กรและผู้มารับบริการ องค์กรมีการตรวจสอบและให้ความคุ้มครองแก่ผู้ถูกร้องเรียนอย่างเป็นธรรมชาติ มีการดูแลผู้บาดเจ็บจากการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรได้จัดประเมินความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร และนำมาปรับปรุงองค์กรอย่างเหมาะสม โดยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญพอควร จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานตามพันธกิจขององค์กรที่วางไว้โดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ มีความสนใจที่จะเข้าร่วมประชุมแก้ไข เหตุการณ์ผิดพลาดในบางโอกาส

วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งคนระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการที่องค์กรให้ความสำคัญและรับผิดชอบบุคลากรที่ปฏิบัติงานและผู้มารับบริการ โดยกำหนดพันธกิจของการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผลกระทบหรือผลเสียที่มีต่อบุคลากรในองค์กรและผู้มารับบริการ องค์กรมีการตรวจสอบและให้ความคุ้มครองแก่ผู้ถูกร้องเรียนอย่างเป็นธรรมชาติ มีการดูแลผู้บาดเจ็บจากการทำงานอย่างเหมาะสม องค์กรได้จัดประเมินความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากรและนำมาปรับปรุงอย่างเหมาะสม โดยที่พยาบาลวิชาชีพให้ความสำคัญมาก ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่

กันและกันและมีการคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการมาก มีการประเมินความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงองค์การ มีการเข้าร่วมและเป็นคณะกรรมการในการหาสาเหตุและแก้ไขเชิงระบบหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

5. วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่การทำงานเป็นทีมมากกว่าจะเป็นการทำงานส่วนบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีมระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่การทำงานเป็นทีมมากกว่าจะเป็นการทำงานส่วนบุคคลเพียงเล็กน้อย ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงไม่ได้ให้ความสนใจในการทำงานที่เป็นทีม ไม่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในองค์กร และมุ่งทำงานที่ตนได้รับผิดชอบให้เสร็จเท่านั้น

วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีมระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่การทำงานเป็นทีมมากกว่าจะเป็นการทำงานส่วนบุคคลพอสมควร ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงเข้าร่วมและกระทำกิจกรรมต่างๆบ้างพอควร

วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีมระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงาน โดยเน้นที่การทำงานเป็นทีมมากกว่าจะเป็นการทำงานส่วนบุคคลมาก ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงสนใจและเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆที่จัดเป็นทีมเป็นประจำ

6. ความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น มีการแข่งขันกันมากกว่าที่จะทำงานอย่างเรื่อยๆ สบายๆ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

วัฒนธรรมองค์การด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงานระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น มีการแข่งขันกันมากกว่าที่จะทำงานอย่างเรื่อยๆสบายๆ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เพียงเล็กน้อย ทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานอย่างเรื่อยๆ

วัฒนธรรมองค์การด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงานระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น มีการแข่งขันกันมากกว่าที่จะทำงานอย่างเรื่อยๆสบายๆ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พอสมควร ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงมีความกระตือรือร้น มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จของงานไว้อย่างชัดเจน

วัฒนธรรมองค์การด้านความก้าวร้าวหรือการแข่งขันกันทำงาน ระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น มีการแข่งขันกันมากกว่าที่จะทำงานอย่างเรื่อยๆสบายๆ และมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก พยาบาลวิชาชีพจึงปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้นมาก มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จไว้อย่างชัดเจนทุกงาน และรับผิดชอบการเพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามที่วางไว้ มีการค้นหาข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานและแข่งขันกันทำงานกับผู้อื่น บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานมีการแข่งขันเพื่อให้มีผลงานที่ดีอยู่ตลอดเวลา

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้หรือมีความรู้สึกต่อองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ในด้านต่างๆ และการที่องค์การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยที่องค์การรับผิดชอบในการพัฒนางานให้มีคุณค่า ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยมีการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ มีการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคม มีธรรมเนียมในองค์การมีความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว รวมทั้งการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความสุข และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและมีประโยชน์ต่อองค์การด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม จากการผสมผสานคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 องค์ประกอบ เข้าด้วยกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้หลักเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ ตามทฤษฎีของWalton (1973) ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน ที่มีความเป็นมาตรฐาน เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันและรู้สึกว่ามีคุณธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนและเงินเดือนของผู้อื่นในวิชาชีพเดียวกัน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับค่าตอบแทน เงินเดือนในอัตราที่ต่ำ และไม่สามารถใช้จ่ายได้เพียงพอในการดำรงชีวิตประจำวัน ทำให้มีภาระหนี้สินจากการกู้ยืม รวมทั้งการที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่า ตนเองได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำ และงานพยาบาลซึ่งมีความเสี่ยงสูง จึงมีความรู้สึกว่าไม่ได้รับความยุติธรรมหรือยุติธรรมน้อย

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับค่าตอบแทน เงินเดือนในอัตราที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน สามารถใช้จ่ายได้เพียงพอในการดำรงชีวิตประจำวัน รวมทั้งการที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำ จึงมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับค่าตอบแทน เงินเดือนในอัตราที่สูง สามารถใช้จ่ายได้เพียงพอในการดำรงชีวิตประจำวัน และมีเงินออม รวมทั้งการที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับค่าตอบแทนต่าง ๆ มีความเหมาะสมมากเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำ จึงมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรมสูง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยหรือมีการป้องกันภาวะเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานโดยที่องค์กรมีระเบียบและแนวทางปฏิบัติใน ด้านควบคุมความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทำงานในสถานที่ที่ไม่เหมาะสม ไม่มีระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการควบคุมความเสี่ยงต่างๆที่อาจเกิดขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทำงานในสถานที่ที่เหมาะสม มีความสะอาดและปลอดภัยในการทำงาน มีระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการควบคุมความเสี่ยงต่างๆที่อาจเกิดขึ้นได้ มีการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่องค์กรจัดให้บ้างตามสมควร

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทำงานในสถานที่ที่เหมาะสม มีความสะอาด และความปลอดภัย ในที่ทำงานสูง มีระเบียบและแนวทางปฏิบัติในการควบคุมความเสี่ยงต่างๆที่อาจเกิดขึ้นและ พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติตามแนวทางที่วางไว้อย่างเคร่งครัด มีการเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ที่องค์กรจัดให้อย่างสม่ำเสมอ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การที่พยาบาล วิชาชีพได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้ความรู้และทักษะในการทำงานที่มีความหลากหลาย มีความรู้สึกท้าทายความสามารถในการทำงานยากและต้องแก้ปัญหา และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับหรือได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้ความรู้และทักษะ ในการทำงานที่มีความหลากหลายเพียงเล็กน้อย ไม่รู้สึกท้าทายหรือต้องการทำงานที่ยาก และต้องแก้ปัญหา และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการทำงานน้อย

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้ความรู้และทักษะในการทำงานที่มี ความหลากหลายอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน มีความรู้สึกท้าทายความสามารถ ในการทำงานยากและต้องแก้ปัญหาบางงาน และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในการทำงานพอสมควร

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ในระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้ความรู้และทักษะในการทำงานที่มีความหลากหลายมาก มีความรู้สึกรู้ทำหาความสามารถในการทำงานยากและต้องแก้ปัญหา และรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานสูง

4. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองและมีความรู้สึกที่อาชีพพยาบาลและองค์การที่ทำงานอยู่มีความมั่นคง ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับหรือได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพน้อย และมีความรู้สึกที่อาชีพพยาบาลและองค์การที่ทำงานอยู่ไม่มีความมั่นคงหรือมั่นคงน้อย

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพ มีการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเหมาะสม มีโอกาสได้ศึกษาอบรมบ้างพอสมควร มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถ และมีความรู้สึกที่อาชีพพยาบาลและองค์การที่ทำงานอยู่มีความมั่นคงพอสมควร

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับโอกาสที่จะก้าวหน้าในวิชาชีพสูง มีการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง มีโอกาสที่จะอบรมและศึกษาต่ออยู่เสมอ และมีความรู้สึกที่อาชีพพยาบาล และองค์การที่ทำงานอยู่มีความมั่นคงมาก

5. การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและสังคมการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับหรือเป็นที่ยอมรับในที่ทำงานน้อย ไม่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ทำงานพอสมควร

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการยอมรับความรู้ ความสามารถจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชามาก สามารถเข้ากับผู้ร่วมงานได้อย่างดีและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ทำงานสูง

6. ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาค และมีสิทธิในการทำงานอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม มีอิสระในการคิด การพูดและแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมองค์กรระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพไม่ได้รับหรือได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อย ไม่มีความเสมอภาค และสิทธิในการทำงานไม่เท่าเทียมกัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก โอกาสที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงานมีน้อย

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันมากพอควร มีความเสมอภาค และมีสิทธิในการทำงานอย่างเท่าเทียม และยุติธรรม มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานบ้างพอควร

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันสูง มีความเสมอภาค และมีสิทธิในการทำงานอย่างเท่าเทียมและยุติธรรมสูง และทุกคนมีอิสระในการคิด การพูดและแสดงความคิดเห็นในการทำงานโดยไม่ก้าวก่ายกัน และยอมรับฟังความคิดเห็นผู้อื่นแม้จะเป็นความคิดเห็นที่ขัดแย้งกัน

7. คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีเวลาส่วนตัวที่เพียงพอสำหรับการพักผ่อนหรือการอยู่ร่วมกับครอบครัว ในวันหยุด มีเวลาในการร่วมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนนอกเวลางาน และสามารถจัดการเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ลงตัว ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ระดับต่ำ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพไม่สามารถจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้พอดี รู้สึกว่าตนเองไม่มีเวลาในการพักผ่อน ไม่มีเวลาพบปะสังสรรค์กับบุคคลในครอบครัวและเพื่อนฝูง หรือมีเวลาส่วนตัวน้อย

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ระดับปานกลาง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้เหมาะสม รู้สึกว่าตนเองมีเวลาในการพักผ่อน พบปะสังสรรค์กับบุคคลในครอบครัวและเพื่อนฝูง หรือมีเวลาส่วนตัวพอสมควร

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวระดับสูง หมายถึง พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้ดี มีความรู้สึกว่าการเวลาทำงานไม่ได้ทำให้เป็นอุปสรรคกับการดำเนินชีวิตประจำวัน มีเวลาในการพักผ่อน และพบปะสังสรรค์กับบุคคลในครอบครัวและเพื่อนฝูงอยู่เป็นประจำ

8. การมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมระดับต่ำ หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และไม่ภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานหรือมีความภาคภูมิใจเพียงเล็กน้อย

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมระดับปานกลาง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ทำให้มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ และภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่พอสมควร

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมระดับสูง หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมมาก มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและภาคภูมิใจในองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่สูง

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัยสรุปเป็นหัวข้อได้ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

Walton (1973: 12) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่กว้าง เป็นการรวมความหมายของการทำงานอย่างปลอดภัย มีการป้องกันอันตรายจากการทำงานและเงื่อนไขการทำงาน มีกระบวนการในสถานที่ทำงานและมีการเพิ่มฐานะทางเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน การตอบสนองด้านจิตใจและสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งคงไว้ทั้งความมีจริยธรรมและประสิทธิภาพในการผลิต ตลอดจนครอบคลุมความหมายด้านเป็นแรงขับให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสมากเท่าเทียมกัน และมีการเพิ่มคุณค่าของงาน ซึ่งได้กำหนดเป็นเกณฑ์บ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการคือ

การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล การมีโอกาสดำเนินงานและมั่นคงในอาชีพ การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมการทำงาน การมีธรรมเนียมในองค์กร การมีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Lussier (1996: 473) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานคือการที่องค์กรมีความพยายามที่จะจัดให้มีความสมดุลในด้านธุรกิจ มนุษย์และความต้องการทางสังคม

Benton (1998: 174-175) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าการที่องค์กรจัดสภาพแวดล้อมให้มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับองค์กร เป็นแนวคิดของการทำงานให้มีความหมายสำหรับพนักงานให้พวกเขาได้อยู่ในสถานที่ที่มีความสนใจที่จะทำงานและพึงพอใจในการที่จะทำงาน

Carrell and Heavrin (1998: 55) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นการออกแบบงานและนำไปใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจแก่พนักงานในการทำงานและพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานด้วยเพื่อให้มีผลผลิตที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการซึ่งมีการบริหารจัดการร่วมกันระหว่างผู้ทำงานกับสภาพแรงงานและผู้ทำงานมีการตัดสินใจที่จะกระทำใดๆ หรือตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้มีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีขึ้น

Luthans (1998: 205) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 2 ด้านคือ ด้านแรกเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบของงานที่มีต่อบุคคลเช่นเดียวกับผลกระทบที่มีต่อประสิทธิภาพขององค์กรและด้านที่สองคุณภาพชีวิตการทำงานคือความคิดของการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กรของพนักงาน

Ivancevich and Matteson (1999: 228-229) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นแนวคิดในการจัดการเพื่อยกระดับคุณค่าของพนักงานทุกคน มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตของพนักงาน มีการเพิ่มความไว้วางใจของพนักงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานและการแก้ปัญหา ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นและองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

Greenberg and Barn (2000: 604) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นเทคนิควิธีในการออกแบบงานเพื่อการพัฒนาหน้าที่ในองค์กรโดยบุคคลในสถานที่ทำงานนั้นๆเป็นผู้ทำการออกแบบเอง ซึ่งเป็นการทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและเป็นการเพิ่มประชาธิปไตยในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

Cummings and Worley (2001) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงปฏิกิริยาตอบสนองของมนุษย์ในการทำงาน การมีความพึงพอใจในการทำงานและสุขภาพจิตที่ดี รวมทั้งเป็นวิธีการในการพัฒนาและเพิ่มคุณค่าของงาน โดยจัดให้มีการออกแบบงานใหม่ มีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย พนักงานมีส่วนร่วม มีการให้อำนาจในการตัดสินใจ มีอิสระในการทำงานและการมีข้อมูลย้อนกลับ

Newstrom and Davis (2002: 244) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นเงื่อนไขที่ว่าด้วยความชอบและไม่ชอบสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคล โดยที่องค์กรมีความรับผิดชอบในการพัฒนางานให้มีคุณค่า งานมีลักษณะที่ท้าทายความสามารถ เงื่อนไขการทำงานให้มีความเป็นเลิศ จะทำให้องค์กรมีสภาพเศรษฐกิจที่ดี รวมทั้งต้องจัดการให้มีความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ให้พนักงานทำงานในสถานที่อันตรายเกินไป สามารถตอบสนองความต้องการในขั้นสูงได้เท่ากับความต้องการขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้พนักงานมีการแสดงบทบาทที่ดีในชีวิต เช่นการเป็นพลเมืองที่ดี การเป็นคู่ชีวิตที่ดี การแสดงบทบาทในครอบครัว มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Schermerhorn, Hunt and Osborn (2002:15) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นสิ่งที่แสดงคุณภาพโดยรวมของประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน

Schultz and Schultz (2002: 263) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าจะต้องมีทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายในมาประกอบกัน ทุกคนในทีมงานจะต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบงาน เพิ่มขนาดของงานและเพิ่มคุณค่าของงาน

Cascio (2003: 27) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานมี 2 ด้าน ด้านแรก คือคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตั้งเงื่อนไขขององค์กรในการกำหนดวัตถุประสงค์และใช้ปฏิบัติ เช่น การส่งเสริมนโยบายให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี การให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

การกำหนดให้จัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นต้น และด้านที่สองเป็นความหมายที่เป็น การรับรู้ของพนักงานว่าเขารู้สึกปลอดภัยในการทำงาน รู้สึกพึงพอใจต่อสัมพันธภาพที่ดีและ สามารถก้าวหน้าและพัฒนาเช่นเดียวกับที่มนุษย์พึงเป็น

Muchinsky (2003: 481-482) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการ ออกแบบงานให้มีความหมายและก่อให้เกิดความพึงพอใจของบุคคล การดูแลสภาพอารมณ์ และสุขภาพจิตของพนักงานให้ดีทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของบุคคลสูงขึ้นและมีผลทำให้องค์การ มีผลผลิตเพิ่มขึ้น

จากความหมายต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่องค์การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ โดยที่องค์การ รับผิดชอบในการพัฒนางานให้มีคุณค่า ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ ตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยมีการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จัด สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความ เจริญก้าวหน้าและ มั่นคงในอาชีพ มีการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคม มีธรรมเนียมในองค์การ มีความสมดุล ระหว่างชีวิตทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว รวมทั้งการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความสุข และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ และมีประโยชน์ต่อองค์การด้วย

ประวัติความเป็นมา

ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตในคนทำงานได้แก่ การเกิดภาวะกดดัน หรือเครียดจากการทำงาน ทำให้ไม่มีความสุขในชีวิตการทำงาน รวมถึงการไม่สามารถแก้ไขปัญหา ที่เกิดจากการทำงานและการที่ไม่สามารถมีส่วนร่วมในงาน ซึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดหรือ ความกดดันอาจมาจากการทำงานในปริมาณที่มากเกินไป หรือลักษณะของงานมีความยุ่งยาก มากเกินไป จึงก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าทางจิตใจสะสมขึ้นเรื่อยๆ (Sorge and Warnner, 1997) ดังนั้นในการทำงานจึงควรที่จะให้ความสำคัญต่อระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้วย จึงจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและองค์การนั้นๆมีผลผลิตและการบริการที่ดีขึ้น

ประวัติในการบูรณาการของผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อการพัฒนาองค์การ สามารถอธิบายได้เป็น 2 ระยะ คือ ระยะแรกและระยะที่สอง

ระยะแรก มีการพัฒนาที่ประเทศในยุโรป ในช่วงปีคริสต์ศักราชที่ 1950 และขยายไปสหรัฐอเมริกาในช่วงปี 1960 ซึ่งเริ่มต้นจากงานศึกษาวิจัยของ Eric Trist และคณะจากสถาบัน Tavistock ในเมืองลอนดอน ประเทศอังกฤษก่อนเป็นประเทศแรกและไปยังประเทศไอร์แลนด์ นอร์เวย์ และสวีเดน โดยพัฒนาการออกแบบงานซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อบูรณาการด้านเทคโนโลยีและมนุษย์ โปรแกรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตมีหลักในการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการจัดการและออกแบบงาน มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจในระดับที่สูงขึ้น ทำให้งานมีความหลากหลายมากขึ้น ให้มีข้อมูลย้อนกลับสู่พนักงานในด้านผลการปฏิบัติงานและมีการพัฒนาในการทำงานเป็นทีม โดยจัดให้มีความรู้ในการออกแบบงานและความสามารถในการตัดสินใจและการบริหารงานในทีม ในประเทศสหรัฐอเมริกา ระยะแรกเริ่มตั้งแต่ช่วงปี ค.ศ. 1960 จนถึงช่วงกลางทศวรรษ 1970 ได้มีแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้นมากมายหลายแนวคิด และมีเทคนิคในการปรับใช้ ในองค์การได้มากกว่าในยุโรป ตัวอย่างเช่น ความหมายหรือคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ให้ความหมายเป็น 2 ประเด็น ประเด็นแรก คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองของบุคคลต่องาน และผลลัพธ์ที่คนแต่ละคนที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานและสุขภาพจิตของผู้ปฏิบัติงาน ประเด็นที่สองคุณภาพชีวิต หมายถึง วิธีการที่ใช้ในการพัฒนางาน เช่น Job enrichment, Self-managed teams, Labor-management committees ในระยะแรกนี้เรียกการพัฒนาผลิตภาพและคุณภาพชีวิตการทำงานว่า Ideological movement

ระยะที่สอง เริ่มในปี ค.ศ. 1979 ปัจจัยที่สำคัญในการบูรณาการเพื่อให้ประเทศสหรัฐอเมริกา มีความเจริญก้าวหน้าและสามารถแข่งขันกับประเทศอื่นได้ เนื่องจาก ประเทศสหรัฐอเมริกา ในขณะนั้นกำลังประสบกับภาวะเงินเฟ้อและมีต้นทุนในการผลิตสินค้าสูง จึงใช้การออกแบบงาน เพื่อพัฒนาผลผลิตและเพิ่มความพึงพอใจของพนักงาน มีการใช้ระบบการให้รางวัล การใช้รูปแบบการบริหารจัดการงานและจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้ขยายไปยังประเทศอื่นๆ ในเอเชีย โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น เป็นที่นิยมกันมากมีการใช้วงจรคุณภาพชีวิต ซึ่งมีทฤษฎี Z ที่คิดค้นโดย William Ouchi แนวคิดของทฤษฎีนี้คือ “การสร้างคน” มากกว่าจะเป็น “การใช้คน” โดยมีวิธีการ คือ จัดให้มีการร่วมประชุมกันของพนักงาน ซึ่งในการประชุมกันนั้นแล้วแต่จะตกลงกันว่าจะบอຍแค่ไหน เช่น ทุกๆ สัปดาห์ หรือทุกๆ เดือน เป็นต้น ในการใช้วงจรคุณภาพจะไม่มีให้รางวัล

แก่ผู้เข้าร่วมแต่ละคนได้รับการจดจำและความพึงพอใจเป็นผลตอบแทนจากการที่พนักงานเหล่านั้นมีการช่วยเหลือและเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร (Carrell and Heavrin, 1998:55-56)

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาอุชัย อาจิณสมาจาร (2535: 38-39) ได้เสนอแนวความคิดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการดังนี้ ความมั่นคง ความเสมอภาคในด้านค่าจ้างและรางวัล ความยุติธรรมในการทำงาน ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม งานมีความหมายและน่าสนใจ กิจกรรมและความหลากหลายของงาน ลักษณะงานมีความท้าทาย มีขอบเขตการตัดสินใจในการทำงาน โอกาสในการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า ผลสะท้อนกลับและความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ อำนาจหน้าที่ในงาน ได้รับการยอมรับจากการทำงาน ได้รับการสนับสนุนทางสังคม มีอนาคต สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสนใจ ความชอบและความคาดหวัง

Walton (1973: 11-21) มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านดังนี้

1. การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึงการประเมินลักษณะงานให้สัมพันธ์กับรายจ่ายและปัจจัยอื่นๆ เช่นการฝึกอบรม งานที่รับผิดชอบ งานที่เสี่ยงต่ออันตราย การจ่ายค่าตอบแทนที่มีมาตรฐานต้องคำนึงถึง ความสามารถในการจ่ายมากกว่าผลประโยชน์ต่อองค์กรและการจ่ายเมื่อมีผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือองค์กรมีผลกำไรมากขึ้น ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนให้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น

1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสม โดยดูว่ามีความเพียงพอในการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันหรือมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในขณะนั้น

1.2 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมคือมีความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในลักษณะงานแบบเดียวหรือคล้ายคลึงกันหรือเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนเอง

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรได้รับผลกระทบจากการทำงานในสภาพแวดล้อมด้านกายภาพหรือชีวโม

การทำงานที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและองค์การมีการกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับระเบียบการควบคุมให้สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน การออกกฎระเบียบต่างๆขององค์การมีความใส่ใจต่อพนักงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน โดยคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

2.1 ชั่วโมงการทำงานต้องเป็นไปตามมาตรฐานปกติในช่วงเวลาทำงาน ถ้าหากทำงานเกินเวลาที่กำหนดจะต้องจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงาน

2.2 เงื่อนไขในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ องค์การมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานให้มีความปลอดภัยหรือควบคุมความเสี่ยงและอุบัติเหตุในการทำงานให้น้อยที่สุด รวมถึงมีการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่นและการรบกวนทางสายตา

2.3 การจำกัดอายุ ซึ่งงานบางอย่างมีข้อจำกัดกับพนักงานที่อายุมากหรือน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนดทำให้เกิดความเสียเปรียบแก่พนักงานในด้านสวัสดิการและการจ่ายเงินตอบแทน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) องค์การมีการให้โอกาสแก่พนักงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะต่างในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มขึ้นและรู้สึกว่างานมีความท้าทายความสามารถ โดยเปิดโอกาสในเรื่องต่างๆ ดังนี้

3.1 การมีอิสระในการทำงาน องค์การควรให้พนักงานมีอิสระและมีการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่เขารับผิดชอบด้วยตนเองในระดับที่เขาสามารถทำได้

3.2 การมีทักษะที่หลากหลาย องค์การมีการเปิดโอกาสให้เรียนรู้งานและทดสอบความสามารถในด้านความถนัดและทักษะต่างๆ

3.3 ข้อมูลและมุมมอง องค์การได้มีการจัดให้มีการประสานงานและให้ข้อมูลข่าวสารแก่พนักงานในด้านกระบวนการการทำงาน และมีการให้ข้อมูลย้อนกลับในด้านผลการปฏิบัติงานเพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน การให้ข้อมูลที่ตรงประเด็นความสนใจ

แก่พนักงานและให้อย่างต่อเนื่องเป็นจุดเริ่มต้นของการควบคุมตนเองและช่วยให้พนักงานสามารถใช้การตัดสินใจที่ถูกต้องได้ด้วยตนเองมากขึ้น

3.4 การทำงานตั้งแต่ต้นจนเสร็จในงานชิ้นหนึ่งๆจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจและเป็นเจ้าของในงานนั้น ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรมากขึ้น

3.5 การวางแผน องค์กรควรมีการวางแผนงานและให้พนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานจะทำให้ได้รับความร่วมมือในการทำงานอย่างดี

4. ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ (Growth and security) องค์กรควรให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายซึ่งจะมีผลทำให้พนักงานมีความรู้และสามารถเพิ่มพูนขึ้น สามารถนำความรู้ใหม่ๆมาพัฒนาตนเองและองค์กร โดยมีการพิจารณาในด้านต่อไปนี้

4.1 การพัฒนาองค์กรควรให้การสนับสนุนพนักงานในงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความสามารถเพิ่มขึ้นในอนาคต

4.2 ประโยชน์หรือความคาดหวังที่จะเกิดในอนาคต องค์กรควรวางแผนเพื่อให้เกิดการเพิ่มความรู้ความสามารถของพนักงานเพื่อจะจัดการมอบหมายงานให้รับผิดชอบในอนาคต

4.3 การให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหรืออาชีพ

4.4 การมีหลักประกันความมั่นคงในการจ้างงานและรายได้

5. การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคมขององค์กรหรือการบูรณาการทางสังคม (Social integration) ธรรมชาติของมนุษย์ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ฉะนั้นการที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ามีคุณค่ามาจากการได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือสังคมให้การยอมรับ ซึ่งกลายมาเป็นส่วนสำคัญในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน การเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม โดยดูในด้านต่างๆดังนี้

5.1 การได้รับการยอมรับโดยปราศจากความลำเอียงหรืออคติ พนักงานมีความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับในการทำงานที่ผลงาน ทักษะ ความสามารถ ไม่ได้มีการแบ่งแยกเชื้อชาติ ศาสนา ถิ่นกำเนิดทางเพศ สัญชาติต่างๆ เป็นต้น

5.2 ความเท่าเทียมกัน การที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในการทำงาน

5.3 การเลื่อนสถานะทางสังคม คือการที่มีความเป็นอยู่ในสังคมที่ดีขึ้น

5.4 การสนับสนุนจากกลุ่ม การที่มีการพบปะและสังสรรค์กันทำให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันของบุคคลภายในกลุ่ม

5.5 ประชาคม หมายถึงการมีความรู้สึกร่วมกันของบุคคลในที่ทำงาน ซึ่งเกิดขึ้นมาจากการพบปะสังสรรค์กัน

5.6 การมีปฏิสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผย ในด้านความคิด ความรู้สึกกับบุคคลในองค์กรเดียวกันและภายนอก

6. ธรรมนูญในองค์การ (Constitutionalism) ถือเป็นแนวทางในการป้องกันการทำตามอำเภอใจของนายจ้าง ลักษณะที่สำคัญของธรรมนูญในองค์การประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้

6.1 ความเป็นส่วนตัวและมีสิทธิในการรักษาความลับ

6.2 ความมีอิสระในการพูดโดยไม่ไปล่วงล้ำสิทธิของบุคคลอื่น การแสดงความคิดเห็น และการคัดค้านในการทำงาน มีการยอมรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันได้

6.3 ความยุติธรรมในการปฏิบัติจากบุคคลอื่น

6.4 กระบวนการที่เหมาะสม มีการปกครองหรือควบคุมอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ในด้านลักษณะการทำงาน ระเบียบวิธีการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาดส่วนตัว (Total life space)

ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคนแตกต่างกันขึ้นอยู่กับชีวิตส่วนตัวของคนนั้นและการรับรู้ที่ต่างกันไป ดังนั้นความเครียดจากการทำงานของแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกันในสถานการณ์เดียวกัน การจัดเวลาให้มีความสมดุลและสัมพันธ์กับบทบาทในครอบครัวทำให้บุคคลนั้นได้แสดงบทบาทที่เหมาะสมเช่น การเป็นหัวหน้าครอบครัวที่ดี และปฏิบัติงานได้ดี มีการแบ่งเวลาที่เหมาะสมกับเวลาทำงานและเวลาส่วนตัว มีเวลาในการพักผ่อน มีเวลาเข้าสังคมกับผู้อื่น

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) การทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม

และการที่องค์กรมีส่วนช่วยเหลือสังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานและในองค์กรที่ตนทำงานอยู่

Benton (1998:174-175) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 องค์ประกอบ คือ การจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ให้โอกาสพนักงานได้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถ มีโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอนาคตและมีความมั่นคงในอาชีพ มีการบูรณาการของสังคม ให้มีความสำคัญต่อพนักงาน และให้เขาเห็นคุณค่าในตนเอง พนักงานมีสิทธิเสรีภาพในเรื่องความเป็นส่วนตัว ในการพูดอย่างเท่าเทียมกัน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อน ความเกี่ยวข้องกับสังคม พนักงานมีมุมมองแก่องค์กรในแง่ของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ และทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคม

Gael Sidney (1998:160) ได้มีการตั้งหลักเกณฑ์บ่งชี้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

(Quality of working life criteria checklist) ดังนี้คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) ได้แก่ มีความปลอดภัย (Safety) ส่งเสริมสุขภาพ (Health) มีความดึงดูดใจน่าทำงาน (Attractiveness) มีความสะดวกสบาย (Comfort)

2. การจ่ายเงินชดเชย ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทน การแบ่งปันผลกำไร

3. สิทธิและความเป็นส่วนตัว ได้แก่ ความปลอดภัยของพนักงาน

กระบวนการตัดสินใจของพนักงาน การปฏิบัติอย่างยุติธรรมและการยอมรับนับถือ
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน

4. เนื้อหาของงาน ได้แก่ งานมีความหลากหลายมีข้อมูลย้อนกลับ งานมีความท้าทาย
งานมีความสำคัญ บุคคลมีความอิสระและควบคุมตนเอง โอกาสในการใช้ทักษะและความสามารถ
การรับรู้กระบวนการผลิตหรือการบริการ

5. การมีความสัมพันธ์กับสังคมภายในองค์กร และ การมีความสัมพันธ์กับสังคมภายนอก
องค์กร ได้แก่ สภาพภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ความเคร่งเครียดกับงานในการดำเนินชีวิต
ภายนอกองค์กร

6. ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานล่วงเวลา
การแบ่งงาน เป็นต้น

7. การประกอบอาชีพ ได้แก่ มีการเรียนรู้และการพัฒนาบุคคลโอกาสในความก้าวหน้า
โอกาสเลือกอาชีพหลายๆอาชีพ

Lowe (2002) ได้รวบรวมหลักเกณฑ์ในการบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
ในแคนาดาไว้ในรายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยแคนาดา
[The Canadian Nurses Association (CNA)] ไว้ดังนี้คือ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรม ขอบข่ายในการ
ควบคุม คุณค่าและการยอมรับนับถือ อิทธิพลในการตัดสินใจเมื่อมีปริมาณงานมากเกินไป
ชั่วโมงการทำงาน อัตราส่วนระหว่างการทำงานเต็มเวลาและการทำงานล่วงเวลาปริมาณงาน
ความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติงาน ความมีอิสระและขอบเขตในการปฏิบัติงาน
มีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ มีโอกาสพัฒนาในวิชาชีพ มีเครื่องมือสำรองในองค์กร การขาด ลา
มาสายของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน ภาวะเครียดของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต
การทำงานและส่วนตัว มีส่วนร่วมในการจัดการ ในสภาพแรงงานและสมาคมวิชาชีพ
อัตราการลาออก การเปลี่ยนงานของพนักงาน อัตราความผิดพลาดในการทำงาน

Casio (2003) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ข้อ ดังนี้
 การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์หรือสวัสดิการของพนักงานอย่างยุติธรรม การจัดสภาพ
 แวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย พนักงานมีสุขภาพดี มีการติดต่อสื่อสาร มีการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
 มีการพัฒนาในอาชีพ พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานมีความภาคภูมิใจการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Schuler, Beutell and Youngblood (1989:492) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิต
 การทำงานดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น
2. มีการเพิ่มประสิทธิผลในด้านการผลิต
3. ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการออกแบบงานใหม่ที่พนักงาน
มีส่วนร่วม
4. ลดความเครียดหรือกดดันจากการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีสุขภาพกายและจิตใจดีขึ้น
ทำให้ลดค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล
5. มีความยืดหยุ่นในด้านอัตราค่าจ้างบุคลากรเนื่องจากบุคคลมีความสามารถและทักษะ
ที่หลากหลายสามารถหมุนเวียนกันทำได้หลายๆหน้าที่ และผลจากการที่พนักงานมีส่วนร่วม
ในการทำงาน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น
6. การสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น องค์กรมีความดึงดูดใจเพิ่มขึ้น
จากการให้ความสำคัญกับระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน
7. ลดการขาดงานและการลาออกของพนักงาน

8. พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากองค์กรให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอและแสดงความคิดเห็นและการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงาน

9. เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Fossum (1999: 437) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ประการดังนี้

1. ทำให้มีการพัฒนาบรรยากาศในการทำงานและสถานที่ทำงาน
2. ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร
3. สามารถนำไปใช้ในการในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นภายในองค์กรทำให้องค์กรมีความก้าวหน้าและแข่งขันกับองค์กรอื่นได้

โปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องมีทั้งในส่วนแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมาประกอบกัน ทีมนักจิตวิทยาอุตสาหกรรม ผู้จัดการและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการออกแบบงาน เพิ่มขนาดของงาน เพิ่มคุณค่าในเนื้อหาของงาน และปรับปรุงโครงสร้างการทำงานระบบเดิม การทำงานร่วมกันจะทำให้ทีมมีการถกเถียงและแก้ปัญหาาร่วมกัน การที่โปรแกรมคุณภาพชีวิตประสบความสำเร็จ มีความล้มเหลว มีสาเหตุมาจากการที่พนักงานไม่ต้องการจะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือรับผิดชอบในการทำงาน รวมทั้งผู้บริหารไม่มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่พนักงาน ซึ่งมีแนวทางแก้ไขโดยให้ผู้บริหารเปลี่ยนแปลงบทบาทจากผู้ควบคุมทั้งหมดมาเป็นผู้ให้การแนะนำ ชี้แนะแนวทางการทำงานและสนับสนุนการทำงาน จะทำให้งานมีการพัฒนาและเกิดผลดีต่อองค์กรต่อไป (Schultz and Schultz, 2002 :263-270)

มีการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างตั้งแต่ลักษณะของงานจากงานที่มีลักษณะง่ายๆ และใช้ความชำนาญเฉพาะอย่างซึ่งเป็นที่นิยมในต้นศตวรรษที่20 ซึ่งในปัจจุบันได้เปลี่ยนแปลง โดยใช้การออกแบบงานใหม่ให้มีความหลากหลาย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน วิธีการผลิตและเทคโนโลยีสมัยใหม่มีความก้าวหน้ามากขึ้น มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม บุคคลมีความต้องการในระดับสูงขึ้น (Benton,1998 :455)

ซึ่งปัจจัยการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มาจากการที่บุคคลมีการศึกษามากขึ้นมีอิสระและความคล่องตัว
 ในด้านการออกแบบงานมากขึ้น จึงมีความคาดหวังที่จะทำงานที่ท้าทายความสามารถ
 และความท้าทายเหล่านี้เองที่ทำให้เกิดการคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นมา (Drafke and
 Kossen ,2002:305)

ดังนั้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรต่างๆควรจะศึกษาคุณภาพชีวิต
 การทำงานเพื่อที่จะพัฒนาทั้งผลผลิตและพัฒนาบุคคลทำให้มีประโยชน์ต่อองค์กรในวงการ
 จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาระหน้าที่หนึ่งของนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
 ในหลายๆหน้าที่ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีการเพิ่มพูนผลผลิตของพนักงาน
 แต่ละบุคคล มีการตรวจระบบปัจจัยซึ่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน มีการออกแบบ
 งานใหม่เพื่อให้งานมีความหมายต่อบุคคลมากขึ้น และมีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 โดยมีการจัดการฝึกอบรมและพัฒนาการเรียนรู้ต่างๆ มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้องค์การ
 ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น (ทิพทินนา สมุทธานนท์, 2547: 56-63)
 ซึ่งสรุปแล้วจะเห็นได้ว่าในการทำงานทุกอย่างและทุกองค์การจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับ
 คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้นเพราะมีผลกระทบเกี่ยวเนื่องกันทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และ
 ในระดับองค์กร

สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญมากทั้งในระดับตัวบุคคล ในกลุ่ม และ
 ระดับองค์กรเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาในทุกระดับ องค์กรจึงควรมีความ
 ตระหนักต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและ
 ทฤษฎีของ Walton (1973) มาใช้ในการศึกษาเนื่องจาก มีเนื้อหาที่ครอบคลุมและเข้าได้กับบริบท
 ของสถานที่ที่ผู้วิจัยใช้ศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านคือ
 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนา
 ความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียว
 กับสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
 การมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร

ความหมายของการสนับสนุนขององค์กร

การให้ความหมายของการสนับสนุนขององค์กรมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Cobb (1976) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการที่บุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารที่บุคคลนั้นเชื่อว่าตนเองได้รับความรัก ความเอาใจใส่ ความมีคุณค่า การได้รับการยอมรับและยกย่องและการที่บุคคลนั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมร่วมด้วย

Mc Shane (2000) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและจากการที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทำให้บุคคลนั้นมีสภาวะทางอารมณ์หรือได้รับข่าวสารต่างๆที่ทำให้สามารถจัดการกับความเครียดของบุคคลนั้นได้

Aronson (2004) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นการรับรู้ถึงการได้รับและการตอบสนองของบุคคลอื่นต่อความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการสนับสนุนองค์กรไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อหรือการรับรู้ของพนักงานที่มีต่อองค์กรในการสนับสนุน ช่วยเหลือและเอาใจใส่เกี่ยวกับความผาสุกของพนักงาน เป็นตัวตัดสินว่าองค์กรมีความพร้อมที่จะเพิ่มรางวัลในการพยายามทำงานและได้ตอบสนองด้านสังคมอารมณ์ของพนักงาน (Eisenberger and Huntington, 1986; Eisenberger, 2001 ; Rhoades & Eisenberger, 2002; Shore & Wayne, 1993)

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นนั้นจึงสรุปได้ว่า การสนับสนุนขององค์กร หมายถึง การรับรู้ของบุคคลจากการที่มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นแล้วทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกที่ได้รับการช่วยเหลือ ได้รับข้อมูลข่าวสาร ได้รับความรักความเอาใจใส่ การยกย่อง การยอมรับ การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งทำให้บุคคลนั้นมีสภาพทางอารมณ์ที่ดี สามารถลดหรือจัดการกับความเครียดได้

ทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กร (Organizational support theory)

ความเป็นมาของการศึกษาเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรเริ่มมีมาตั้งแต่ค.ศ.1950 แต่เป็นการศึกษาในความหมายของคำว่าความผูกพัน American Heritage Dictionary(1979) ให้ความหมายว่า เป็นความรู้สึกทางด้านอารมณ์หรือการแสดงออกเกี่ยวกับสติปัญญา ซึ่งรวมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มและองค์กร โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลให้สัมพันธ์ภาพมั่นคงระหว่างองค์กรและพนักงานเช่นการสนับสนุน การจัดหาวัสดุ เครื่องมือให้มีความสะดวกในการทำงาน การจัดรางวัลทางสังคม (Etzioni,1961; Levinson,1965)

บางมุมมองศึกษาความผูกพันโดยเน้นด้านเศรษฐกิจเพียงด้านเดียว (Farrell and Rosbult,1981) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรจะขึ้นอยู่กับผลประโยชน์ เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือนให้ แต่ในการศึกษาในมุมมองอื่นจะมองความผูกพันในแง่ความสัมพันธ์ด้านอื่นๆด้วย เช่น การให้ความสำคัญกับพนักงาน การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Mowday, Steers and Porter,1979) จนกระทั่งต่อมาได้มีการศึกษาและตั้งเป็นทฤษฎีการสนับสนุนขององค์กรขึ้นมาโดย Eisenberger, Huntington, Hutchinson and Sowa (1986) ซึ่งอธิบายการสนับสนุนขององค์กรในแง่ความผูกพันกันทางอารมณ์ของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อที่จะได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านจิตใจ อารมณ์ สังคมและเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมในการให้การสนับสนุนในการให้รางวัลแก่พนักงาน และให้คุณค่ากับการที่พนักงานมีส่วนร่วม มีการเอาใจใส่ความผาสุกของพนักงานโดยที่พนักงานจะรับรู้การปฏิบัติที่องค์กรมีต่อพนักงานได้โดยผ่านการแสดงออกจากตัวแทนขององค์กร เช่นผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ซึ่งการรับรู้ในด้านรางวัลต่างๆที่องค์กรให้แก่พนักงาน การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าและมั่นคงในด้านเศรษฐกิจ การปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้องและยุติธรรมทั้งในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานและข้อมูลข่าวสาร จะช่วยให้พนักงานได้รับความยอมรับนับถือ ความรัก ความเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่และความผาสุก และการศึกษาวิจัยต่อมา โดย Rhoades and Eisenberger (2002) มีการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรและวิจัยแบบ Meta-analysis พบว่า การรับรู้การสนับสนุนขององค์กรสามารถอธิบายได้จากองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ

1. การปฏิบัติอย่างยุติธรรม พนักงานจะรับรู้จากการที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานของเขาปฏิบัติต่อเขาอย่างไร โดยใช้การตัดสินใจจากการได้รับการกระจายทรัพยากร

อย่างทั่วถึงระหว่างพนักงานด้วยกัน รวมทั้งสวัสดิการที่จะได้รับ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอ และถูกต้อง การได้รับการประเมินอย่างยุติธรรม

2. การสนับสนุนจากตัวแทนขององค์กร เช่น ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เนื่องจากตัวแทนขององค์กรเหล่านี้สามารถที่จะเป็นผู้ประเมินและรับผิดชอบทั้งทางตรง และทางอ้อมกับพนักงาน มีการดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับความผาสุก มีการช่วยเหลือและสนับสนุน เมื่อพนักงานเดือดร้อน

3. รางวัลจากองค์กรและเงื่อนไขในการทำงานที่มีส่วนสัมพันธ์กับการสนับสนุนขององค์กร เช่น การส่งเสริมให้รางวัล การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ความปลอดภัยในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงาน เป็นต้น

ชนิดของการสนับสนุนขององค์กร

Cobb (1976) แบ่งการสนับสนุนขององค์กรออกเป็น 3 ด้านคือ

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional support) ซึ่งบุคคลที่ได้รับการสนับสนุนด้านนี้ มีความรู้สึกว่าเขาเองได้รับความรัก ความเอาใจใส่
2. การสนับสนุนด้านการยอมรับและเห็นคุณค่า (Esteem support) เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รับรู้ถึงการที่ได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าของบุคคลนั้นจากบุคคลอื่น
3. การมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

House (1981) กล่าวถึงองค์ประกอบของการสนับสนุนมี 4 ด้าน คือ

1. การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ หมายถึง การให้ความยกย่อง ความไว้วางใจ ความจริงใจ ความเอาใจใส่และความรู้สึกเห็นอกเห็นใจ
2. การสนับสนุนทางด้านการประเมิน หมายถึง การให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเรียนรู้ตนเองหรือข้อมูลที่น่าไปใช้ในการประเมินตนเองในการรับรอง ทำให้เกิดความมั่นใจและนำไปเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน ตลอดจนเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสาร หมายถึงการได้รับคำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ทิศทางในการสื่อสาร และนำข้อมูลนั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติงาน
4. การสนับสนุนทางด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงาน หมายถึง การช่วยเหลือโดยตรงต่อความจำเป็นในด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงาน

ผลของการสนับสนุนขององค์การ

การสนับสนุนขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ บนพื้นฐานของการปฏิบัติที่เป็นบรรทัดฐาน การรับรู้การสนับสนุนขององค์การจะสามารถสร้างความรู้สึกลงใจช่วยเหลือและสนับสนุนและเอาใจใส่เกี่ยวกับสวัสดิการที่องค์การจะจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การสนับสนุนขององค์การที่ดีจะช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผูกพันกับองค์การเพิ่มมากขึ้น โดยเติมเต็มความต้องการในด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารและผู้ร่วมงาน รวมทั้งการสนับสนุนด้านอารมณ์ จิตใจและสังคมให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์การนั้น รู้สึกว่าตนเองมีความหมายและความสำคัญกับองค์การและอยู่กับองค์การได้นานขึ้น

การสนับสนุนขององค์การทำให้เกิดผลต่อการทำงาน มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และมีอารมณ์ดี ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีความคาดหวัง (Performance-reward expectancy) ถ้าองค์การเพิ่มรางวัลแก่พนักงานมากทำให้ผลการปฏิบัติงานดี

การสนับสนุนขององค์กรทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ซึ่งการมีส่วนร่วมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการให้ความสำคัญและความสนใจในงานเฉพาะอย่างของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล การรับรู้ว่าคุณเองมีสมรรถนะหรือความสามารถจะช่วยให้คุณเกิดความสนใจในงานที่ทำเพิ่มมากขึ้น

การสนับสนุนขององค์กรทำให้เกิดการแสดงออกในด้านที่ดีต่อองค์กรและทำให้เกิดความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะมีพฤติกรรมที่ช่วยองค์กรป้องกันความเสี่ยงต่างๆ เสนอแนะความคิดเห็นต่อองค์กรและมีการหาความรู้เพิ่มเติมและใช้ทักษะที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งเป็นผลดีทั้งต่อตัวผู้ปฏิบัติงานเองและต่อองค์กร

การสนับสนุนขององค์กรทำให้เกิดการลดความตึงเครียดในการทำงาน โดยการสนับสนุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงานและทรัพยากรต่างที่ช่วยทำให้การทำงานมีความพร้อมและสะดวกสบายมากขึ้น การสนับสนุนด้านสัมพันธภาพ ด้านจิตใจ อารมณ์ สังคมจะเป็นการลดทั้งความเครียด ความเหนื่อยหน่าย ความอ่อนล้าและความวิตกกังวล

การสนับสนุนขององค์กรทำให้เกิดการลดพฤติกรรมต่อต้านองค์กร และพฤติกรรมถอยหนีจากองค์กร เช่น การขาดงาน การลา การมาทำงานสายและลดการลาออกของพนักงาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรผู้วิจัยจึงนำการสนับสนุนขององค์กรทางด้านอารมณ์ การสนับสนุนทางด้านการประเมิน การสนับสนุนทางด้านข้อมูลข่าวสารและการสนับสนุนทางด้านวัสดุ สิ่งของการเงินและแรงงาน จากแหล่งการสนับสนุน 2 แหล่งคือ ผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การไว้ดังนี้

Schein (1992) ได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ คือ กลุ่มของค่านิยม ความเชื่อ การสรุปข้อตกลงร่วมกัน หลักการ เรื่องเล่า พิธีการและบรรทัดฐานที่อธิบายเกี่ยวกับแนวคิด การตัดสินใจและการแสดงออกของคนในองค์การ ซึ่งกลุ่มมีการทำข้อตกลงพื้นฐานกันในการตั้งใจว่าจะทำอะไร มีความหมายของสิ่งนั้นและตอบสนองด้านอารมณ์และมีการแสดงออกอย่างไร ในสถานการณ์ รูปแบบของการตกลงพื้นฐานที่มีร่วมกันจะครอบคลุมหรือได้รับการพัฒนา โดยการให้กลุ่มได้เรียนรู้ในการแก้ปัญหา มีการปรับตัวให้เหมาะสมทั้งสภาพแวดล้อมภายนอกและมีการบูรณาการภายใน มีการสอนให้สมาชิกใหม่ให้รับรู้ คิดและรู้สึกเกี่ยวกับการแก้ปัญหา ในทางที่ถูกต้อง

Greenberg and Barn (2000) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นกรอบแนวคิด ซึ่งประกอบด้วย ทศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐานของพฤติกรรม ความคาดหวังร่วมกันที่สมาชิกในองค์การได้กำหนดขึ้น

Argyris (2001) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ คือ วิธีการที่จะกำหนดการกระทำใดๆในการทำงาน ซึ่งมีมากมายหลายด้านและมีความยุ่งยาก เพื่อเป็นการให้ความรู้สึกที่สำคัญต่อพนักงานซึ่งพฤติกรรมหรือการกระทำเหล่านั้นไม่ได้บันทึกเอาไว้แต่เป็นการปฏิบัติต่อกันมา

Cohen and Fink (2001) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์การว่า เป็นวัฒนธรรมที่มีอยู่ในองค์การซึ่งสมาชิกกลุ่มได้ทำการวิเคราะห์แล้วว่าเป็นส่วนที่เกิดขึ้นจากบริบททางสังคมและสิ่งแวดล้อมของคนในองค์การนั้นที่ได้ทำงานร่วมกันหรือเกิดจากการพัฒนา บรรทัดฐานของพฤติกรรมของคนในกลุ่มเล็กๆก่อนจนมีการนำมาใช้กับคนกลุ่มใหญ่และใช้กันทั่วไปในองค์การ

Hofstede (2001) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ การรวบรวมเรื่องเกี่ยวกับความคิด ความเชื่อและความรู้สึกซึ่งเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับความคิด จิตใจ ของสมาชิกภายในองค์กร มีและสามารถแสดงให้เห็นว่าสมาชิกในองค์กรหนึ่งแตกต่างจากสมาชิกของอีกองค์กรหนึ่ง

Jones (2004) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือเป็นการแบ่งปันหรือมีส่วนร่วมในด้านคุณค่า ค่านิยม บรรทัดฐานซึ่งควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กร

Lewis, Goodman and Fandt (2004) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า เป็นการร่วมกันแบ่งปัน ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานซึ่งเชื่อหรือประสานคนในองค์กร เข้าด้วยกันและช่วยในการสร้างความรู้สึกร่วมกันของบุคคลให้เป็นระบบเดียวกันภายในองค์กร

Cullen and Parboteeah (2005) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือ บรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อที่สมาชิกในองค์กรเดียวกันมีส่วนร่วม

Robbins (2005) ได้กล่าวถึง ความหมายของวัฒนธรรมองค์กรว่า หมายถึง ระบบความหมายร่วมและการให้คุณค่าที่สมาชิกในองค์กรยึดถือร่วมกันและเป็นสิ่งแยกแยะองค์กรหนึ่งออกจากองค์กรอื่นๆ

Varner and Beamer (2005) ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร คือระบบการแบ่งปันในด้านสัญลักษณ์และความหมาย การแสดงออกโดยคำพูด ซึ่งเป็นส่วนประกอบและเกี่ยวข้องกับความรู้สึกในชีวิตการทำงาน เป็นแนวทางที่ใช้ในการพูด การตีความหมายและสร้างความรู้สึกร่วมกันในการสื่อสารกันของคนในองค์กร

จากความหมายของวัฒนธรรมองค์กรข้างต้น สรุปว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ระบบความหมายร่วมและการให้คุณค่าต่อสิ่งที่สมาชิกในองค์กรยึดถือ ปฏิบัติ ตลอดจนการแสดงออกอย่างเป็นบรรทัดฐานร่วมกัน เป็นการประสานบุคคลภายในองค์กรเข้าด้วยกันและทำให้เห็นว่าองค์กรนี้มีความแตกต่างจากองค์กรอื่น

องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ

Harrison (1992) กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การมี 4 องค์ประกอบ คือ

1. การมุ่งอำนาจ (Power orientation) หมายถึง บุคคลในองค์การใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้เกิดความพอใจหรือสนองตอบความต้องการของบุคคลอื่น หรือควบคุมพฤติกรรมของผู้อื่น มีการให้รางวัลและการลงโทษ

2. การมุ่งบทบาท (Role orientation) หมายถึง การแสดงบทบาทเพื่อสั่งการ การฟังฟัง การใช้เหตุผล และความคงที่ของการแสดงออก โดยมีโครงสร้างและแนวทางปฏิบัติมากกว่า ที่จะกระทำหรือควบคุมจากบุคคลที่เป็นหัวหน้า บทบาทที่เหมาะสมจะก่อให้เกิดความมั่นคง ความยุติธรรมและผลงานที่มีประสิทธิภาพ

3. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement orientation) หมายถึง การปรับทิศทางขององค์การ โดยใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจและการกำหนดวัตถุประสงค์

4. การมุ่งการสนับสนุน (Support orientation) หมายถึง การมีความไว้วางใจของบุคคลและบุคคลมีต่อองค์การ รวมทั้งมีความเชื่อในคุณค่าของบุคคลในฐานะมนุษย์คนหนึ่ง มิใช่ใช้งาน เสมือนว่าเป็นเครื่องจักร

Schein (1992) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบ 7 ด้านคือ ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลในองค์การต่อสิ่งแวดล้อม ธรรมชาติของการกระทำของมนุษย์ ธรรมชาติของความจริง และความเป็นจริงต่างๆ ธรรมชาติเกี่ยวกับเวลา ธรรมชาติของมนุษย์ ธรรมชาติของความสัมพันธ์ของมนุษย์ ความแตกต่างและความเหมือนกันของบุคคล

Chatman and Jehn (1994) ได้แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การว่ามี 7 องค์ประกอบ คือ นวัตกรรม ความมั่นคง ความนับถือบุคคล การมุ่งผลลัพธ์ การมุ่งใส่ใจรายละเอียด การมุ่งทีม ความก้าวร้าว

Galpin (1996) ได้แบ่งองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การว่ามี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ กฎระเบียบและนโยบาย เป้าหมายและการวัด ประเพณีปฏิบัติและบรรทัดฐาน การฝึกอบรม การเฉลิมฉลองและเหตุการณ์ต่างๆ พฤติกรรมการจัดการ การรับรู้ในระบบรางวัล การสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ โครงสร้างขององค์การ

Luthans (1998) กล่าวเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การมีองค์ประกอบ 6 ประการที่สำคัญ คือ

1. พฤติกรรมที่สังเกตได้อย่างสม่ำเสมอ เมื่อผู้มีส่วนร่วมในองค์การแสดงออกกับบุคคลอื่น จะมีการใช้ภาษาทั่วไป คำศัพท์ ความประพฤติ การแสดงสีหน้าท่าทาง การเชื่อฟังและพิธีการต่างๆ
2. บรรทัดฐาน หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเป็นมาตรฐาน รวมทั้งแนวทางในการปฏิบัติงานที่องค์การได้กำหนดไว้อย่างเหมาะสม
3. ค่านิยมที่เห็นได้ชัดเจน หมายถึง ค่านิยมหลักที่องค์การได้มีการตกลงและคาดหวังว่า สมาชิกมีส่วนร่วม เช่นการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพสูง การขาด ลา มาสายมีน้อย ความสามารถในการทำงานสูง เป็นต้น
4. ปรัชญา หมายถึง นโยบายหรือแนวคิดที่เป็นความเชื่อของบุคคลในองค์การและองค์การที่จะปฏิบัติต่อพนักงานและลูกค้า
5. กฎเกณฑ์ ระเบียบ หมายถึงการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ในองค์การอย่างเคร่งครัด โดยที่สมาชิกมีการยอมรับและการเรียนรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่ตกลงกันได้
6. บรรยายาสององค์การ หมายถึง ความรู้สึกซึ่งถ่ายโอนมาจากการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน การแสดงออกและแนวทางที่สมาชิกปฏิบัติต่อกันและปฏิบัติกับบุคคลภายนอก

Cameron and Quinn (1999) กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ 6 องค์ประกอบ ดังนี้ การมีคุณลักษณะเด่นขององค์การ การมีภาวะผู้นำในองค์การ การบริหาร จัดการของพนักงาน ความสัมพันธ์กันอย่างเหนียวแน่นของบุคคลในองค์การ การมุ่งเน้นกลยุทธ์ที่สำคัญ เกณฑ์ที่ใช้ ตัดสินความสำเร็จขององค์การ

Hatton (1999) กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ 9 องค์ประกอบ คือ การมุ่งที่ผู้ปฏิบัติงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ นวัตกรรม การคิดเชิงวิเคราะห์ สัมพันธภาพทางสังคม การให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความมั่นคง ความต้องการของพนักงาน และองค์การ การจัดการความขัดแย้ง

Ashkanasy *et al.* (2000) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ สภาพแวดล้อมขององค์การ นวัตกรรม การวางแผน การพัฒนาและเรียนรู้ทางสังคม ของสมาชิกแต่ละบุคคลในองค์การ การให้ความสำคัญของคุณค่ามนุษย์ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำ การสื่อสาร และโครงสร้างขององค์การ

Detert *et al.* (2000) กล่าวถึง องค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ 7 องค์ประกอบ ดังนี้ การมุ่งเน้นบุคคลภายในหรือภายนอก ความมั่นคงหรือการเปลี่ยนแปลง พื้นฐานของการยอมรับความจริงและการใช้เหตุผลในองค์การ ธรรมชาติของเวลา แรงจูงใจ การร่วมมือกันหรือการแยกตัว การมุ่งเน้นที่การทำงาน ตัวงานและผู้ร่วมงาน

Hofstede (2001) กล่าวถึงองค์ประกอบของวัฒนธรรมองค์การ 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้องว่ามีอำนาจที่ไม่เท่ากัน หัวหน้าจะเป็นผู้ตัดสินใจและออกคำสั่งในการทำงาน มีการควบคุมสั่งการอย่างเข้มงวด ส่วนลูกน้องมีหน้าที่รับคำสั่ง และทำตาม
2. ลักษณะการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน หมายถึง การที่สมาชิกในองค์การมีการแสดงออกต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่นการตัดสินใจ ถ้าในองค์การนั้นมีความไม่แน่นอนสูงจะมีการสร้างกฎเกณฑ์และระเบียบเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่ยู่งยาก ก่อให้เกิดความเครียดแก่พนักงาน
3. ลักษณะความเป็นปัจเจกบุคคลและการรวมกลุ่ม หมายถึง ลักษณะปัจเจกบุคคล คือ การที่สมาชิกมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่พึ่งพากันและกันในการทำงาน เน้นความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล ส่วนการรวมกลุ่มนั้นสมาชิกมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พึ่งพาอาศัยกัน การตัดสินใจใช้การสนับสนุนจากภายในกลุ่มร่วมกัน

4. ลักษณะความเป็นชายและหญิง หมายถึง ลักษณะของค่านิยมที่แสดงออก เช่นลักษณะความเป็นชายจะมีความเชื่อมั่นในตนเอง ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ชอบการแข่งขันและมีความอดทน ส่วนลักษณะความเป็นหญิง เช่น การแสดงความสนใจกับผู้อื่น มีความร่วมมือในการทำงาน มีความเห็นอกเห็นใจ มีการประนีประนอมกัน เป็นต้น

Robbins (2005) กล่าวถึง คุณลักษณะสำคัญ 7 ประการที่ประกอบกันเป็นวัฒนธรรมองค์การ ดังนี้

1. นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง (Innovation and Risk Taking) หมายถึง การที่พนักงานได้ให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการที่องค์กรได้กระตุ้นให้พนักงานมีการคิดค้นนวัตกรรมและการที่พนักงานกล้าเสี่ยงในการทำงานที่ยากและท้าทาย

2. รายละเอียดของงาน (Attention of Detail) หมายถึง การที่พนักงานได้ให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานที่ใส่ใจรายละเอียด การคิดวิเคราะห์ในการทำงาน และตั้งใจที่จะทำงานอย่างละเอียดรอบคอบ

3. การมุ่งที่ผลลัพธ์ของงาน (Outcome Orientation) หมายถึง การที่พนักงานได้ให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการจัดการที่ผลกระทบหรือผลลัพธ์ของงานมากกว่าเทคนิคหรือกระบวนการที่ใช้เพื่อให้บรรลุถึงผลลัพธ์ของงานนั้น

4. การมุ่งคน (People Orientation) หมายถึง การที่พนักงานได้ให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อบุคคลในองค์การ

5. การมุ่งทีม (Team Orientation) หมายถึง การที่พนักงานได้ให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการเน้นที่การทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานส่วนบุคคล

6. ความก้าวร้าว (Aggressiveness) หมายถึง การที่พนักงานได้ให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น มีการแข่งขันกันมากกว่าที่จะทำงานอย่างเรื่อยๆสบายๆ

7. ความมั่นคง (Stability) หมายถึง การที่พนักงานได้ให้ความหมายร่วมและให้คุณค่าต่อการที่องค์กรสามารถดำเนินการให้อยู่รอดและมีความมั่นคง

ในแต่ละคุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การจะเกิดขึ้นตามลำดับขั้นจากต่ำไปสูง การประเมินองค์การโดยพิจารณาคุณลักษณะทั้ง 7 ประการข้างต้นนั้น จะได้ภาพรวมของวัฒนธรรมองค์การนั้น

หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การ

Robbins (2005) กล่าวว่าวัฒนธรรมองค์การมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในองค์กร องค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์การที่เข้มแข็งจะพบว่ามีความสัมพันธ์กับการลาออกของพนักงานลดลง วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่และความรับผิดชอบต่อองค์กร ดังนี้

1. มีบทบาทในการแยกแยะความแตกต่างระหว่างองค์กรแต่ละองค์กร
2. วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ถ่ายทอดความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญของสมาชิกในองค์กร
3. วัฒนธรรมองค์การเป็นตัวสนับสนุนให้สมาชิกในองค์กรมองเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าที่จะคำนึงแต่ความสนใจหรือประโยชน์ของตนเอง
4. วัฒนธรรมองค์การมีหน้าที่ในการยกระดับความมั่นคงให้เกิดขึ้นในระบบสังคม

นอกจากหน้าที่ของวัฒนธรรมองค์การที่กล่าวข้างต้น 4 ประการแล้ว วัฒนธรรมองค์การยังมีบทบาทที่ช่วยของค์การในด้านการแสดงออกอย่างเหมาะสมและมีมาตรฐานแก่พนักงานในองค์กร วัฒนธรรมองค์การเป็นส่วนที่สร้างให้พนักงานมีความรู้สึกและเป็นกลไกควบคุมหรือหล่อหลอมให้พนักงานมีทัศนคติ และพฤติกรรม การแสดงออกร่วมกัน นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การยังเป็นตัวกลางในความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเมื่อองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ค่านิยมร่วมกันของสมาชิกจะไม่เป็นไปในทางเดียวกัน แต่เมื่อสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรเริ่มมีความคงที่ พฤติกรรมที่สม่ำเสมอของสมาชิกจะถูกจัดขึ้นใหม่เพื่อสร้างค่านิยมร่วมกัน

นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นตัวกลางในองค์กรที่มีความหลากหลายของพนักงาน ทั้งความหลากหลายในด้านเชื้อชาติ เพศ อายุ และความสามารถ ซึ่งบทบาทของวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยประสานให้มีระบบความคิดและค่านิยมที่เป็นกลางขึ้นมาในพนักงานที่มีความหลากหลาย ตลอดจนการมีบทบาทในการเรียนรู้และการผสมกลมกลืนกันของสมาชิกในองค์กร

การสร้างและรักษาวัฒนธรรม (Creating and Sustaining Culture)

Robbin (2005) เสนอแนวทางในการสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรไว้ดังต่อไปนี้

การเริ่มต้นของสิ่งที่เป็นขนบธรรมเนียม ประเพณีและวิถีทางในการประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งวัฒนธรรม ส่วนใหญ่ล้วนมาจากการกระทำหรือสิ่งที่เคยกระทำกันมาก่อนและประสบความสำเร็จของผู้ริเริ่มหรือผู้ก่อตั้งองค์กร ซึ่งได้ต่อสู้อุปสรรคต่าง ๆ มาและเป็นผู้ที่มีอิทธิพลสำคัญต่อการคิดริเริ่มสร้างวัฒนธรรมองค์กร จากการที่มีวิสัยทัศน์มองว่าองค์กรจะเป็นอย่างไรและสามารถถ่ายทอดไปสู่สมาชิกในองค์กรอย่างไร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรสามารถสร้างได้

2 แนวทาง คือ

1. ผู้ก่อตั้งองค์กรจะจ้างพนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีความคิดและความรู้สึกที่เป็นไปในทางเดียวกับที่ผู้ก่อตั้งองค์กรคิดและรู้สึก
2. ผู้ก่อตั้งองค์กรจะปลูกฝังความเชื่อและขัดเกลาให้พนักงานมีความคิดและรู้สึกในทิศทางเดียวกับผู้ก่อตั้งองค์กร
3. จะใช้พฤติกรรมของผู้ก่อตั้งเป็นแบบอย่างในการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติแบบเดียวกับผู้ก่อตั้ง โดยการปลูกฝังความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จได้ก็มองว่า ตัวที่กำหนดให้องค์กรประสบความสำเร็จที่สำคัญที่สุดนั่นคือวิสัยทัศน์ของผู้ก่อตั้งองค์กรนั่นเอง

การรักษาวัฒนธรรมให้ดำรงอยู่ (Keeping a Culture Alive)

เมื่อมีวัฒนธรรมองค์กรเกิดขึ้นและต้องการให้มีการปฏิบัติกันในองค์กรหรือต้องการรักษาให้วัฒนธรรมนั้นให้ดำรงอยู่ต่อไป เช่นฝ่ายบุคคลสามารถที่จะสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรได้ตั้งแต่เริ่มต้นในกระบวนการคัดเลือกพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน การเลื่อนตำแหน่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เข้มแข็งและการกำหนดโทษแก่ผู้ปฏิบัติงานที่คัดค้านและไม่ปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งในการรักษาวัฒนธรรมให้ดำรงอยู่มีปัจจัยสำคัญ 3 ประการดังนี้

1. การคัดเลือก (Selection)

เป้าหมายที่ชัดเจนในการคัดเลือกคือ การจ้างพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงานได้ตรงและเหมาะสมกับคุณสมบัติที่องค์กรต้องการและสามารถให้องค์การดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นในการคัดเลือกจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพิจารณาความเหมาะสมของผู้สมัครกับองค์การว่ามีค่านิยมสอดคล้องกับค่านิยมขององค์กรหรือไม่ และการที่ผู้สมัครสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและเลือกที่จะปฏิบัติตามจะเป็นสิ่งที่องค์กรต้องการและคัดเลือกพวกเขาไว้เป็นพนักงาน

2. ผู้บริหารระดับสูง (Top Management)

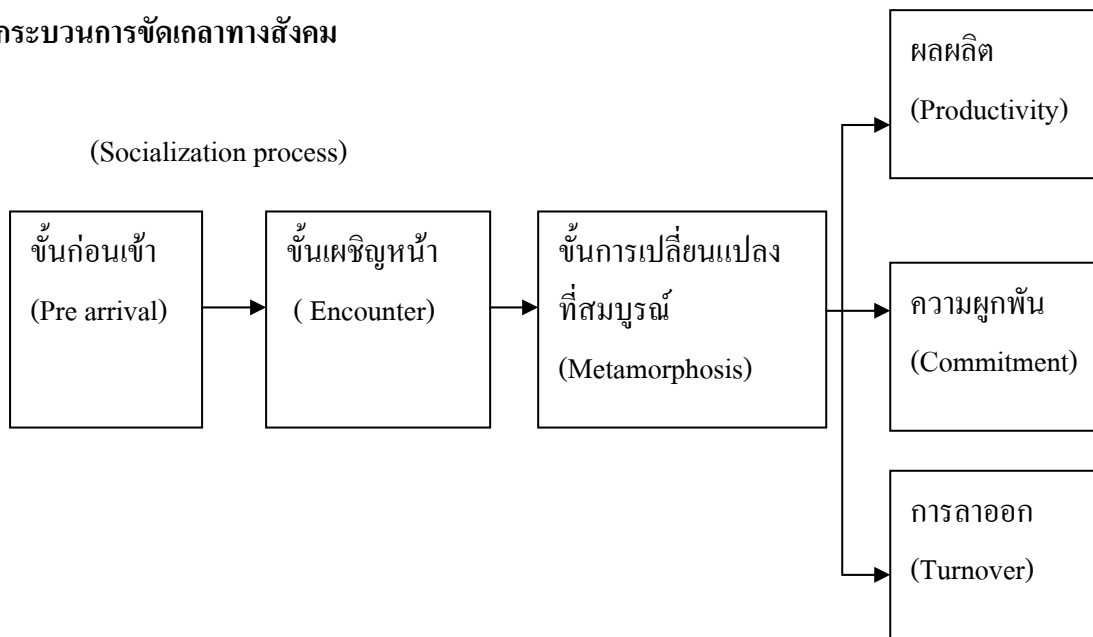
การปฏิบัติตัวของผู้บริหารองค์กรจะมีผลกระทบหรืออิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กรมาก การกระทำต่างๆ เช่น การพูดหรือการแสดงออกในด้านการแต่งกาย การปฏิบัติอย่างไรให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รางวัล ซึ่งจะมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้กำหนดบรรทัดฐานและถ่ายทอดต่อไปสู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กร

3. การขัดเกลาทักษะสังคม (Socialization)

ในการคัดเลือกพนักงานใหม่เข้ามาแม้ว่าจะคัดเลือกจากบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับที่องค์กรต้องการได้เหมาะสมมากเพียงใดก็ตาม แต่การที่พนักงานใหม่ไม่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมองค์กรมาก่อน ดังนั้นองค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องช่วยให้พวกเขาได้มีการปรับตัว

เพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ดี การปรับตัวนี้จะต้องผ่านกระบวนการการจัดเกลาทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นก่อนเข้า (Pre Arrival) ขั้นเผชิญหน้า (Encounter)และขั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์ (Metamorphosis)

กระบวนการจัดเกลาทางสังคม



ภาพที่ 1 แบบจำลองกระบวนการจัดเกลาทางสังคมในองค์กร

ที่มา: Robbins (2005)

ขั้นก่อนเข้า (Pre Arrival) ประกอบด้วยการเรียนรู้ทั้งหมดซึ่งเกิดขึ้นก่อนที่พนักงานใหม่จะเข้าร่วมในองค์กร พนักงานใหม่จะเข้ามาพร้อมด้วยค่านิยม ทักษะ ความคาดหวัง ในการปฏิบัติงานหลายๆอย่างพนักงานใหม่จะผ่านการเข้าสู่กระบวนการจัดเกลาทางสังคมโดยการได้รับการฝึกอบรม ถ้าผู้บริหารเชื่อว่าพนักงานที่ประสบความสำเร็จจะต้องให้คุณค่ากับผลกำไร ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทำงานหนักและความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ พนักงานใหม่ก็จะถูกจัดเกลาให้มีความเชื่อและถูกหล่อหลอมตั้งแต่การคัดเลือกซึ่งเป็นขั้นแรกที่จะกำหนดคุณสมบัติของพวกเขาไว้แล้ว

ขั้นที่สองคือขั้นเผชิญหน้า (Encounter) สมาชิกจะเข้าสู่ขั้นของการเผชิญหน้า (Encounter) เป็นขั้นที่บุคคลจะเผชิญกับความแตกต่างทางความคิดระหว่างความคาดหวังเกี่ยวกับงานเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานและองค์กรที่พวกเขาปฏิบัติงาน ถ้าความคาดหวังกับความเป็นจริง

มีความสอดคล้องหรือตรงกัน ในขั้นการเผชิญหน้าจะเป็นการยืนยันหรือพิสูจน์ว่าความคิดของพนักงานซึ่งมีความเชื่อเดิมว่าถูกต้อง แต่หากพบว่ามีความแตกต่างกัน พนักงานใหม่จะต้องผ่านกระบวนการขัดเกลาทางสังคมเพื่อให้ความเชื่อเดิมถูกแทนที่ด้วยความเชื่อที่องค์กรต้องการให้เกิดและมีความสำคัญ

ขั้นเกิดการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์ (Metamorphosis) ในขั้นที่สามจะเกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยาวนาน พนักงานใหม่จะมีทักษะที่จำเป็นในการทำงาน มีความสามารถในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ สามารถปรับตัวให้เข้ากับค่านิยมและบรรทัดฐานของกลุ่มที่ทำงาน ในการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์จะมีทางเลือกที่จะทำให้เกิดขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงได้ เช่น

1. การขัดเกลาทางสังคมอย่างเป็นทางการ (Formal) โดย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมหรืออย่างไม่เป็นทางการ (Informal) โดยมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน
2. การขัดเกลาทางสังคมในระดับบุคคล (Individual) หรือระดับกลุ่ม (Collective) ซึ่งในระดับกลุ่มจากการที่พวกเขาได้ผ่านประสบการณ์เดียวกัน
3. การกำหนดแน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงได้ เป็นเรื่องของตารางเวลาที่จะทำให้พนักงานใหม่เปลี่ยนแปลงจากบุคคลภายนอกเป็นบุคคลภายในองค์กร เช่น ตารางการฝึกอบรมหรือช่วงเวลาทดลองงาน

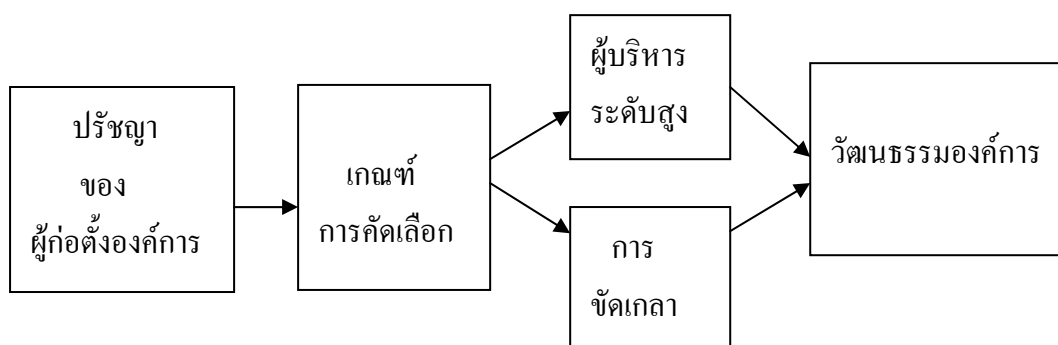
กระบวนการเข้าสู่การขัดเกลาทางสังคมจะเสร็จสิ้นกระบวนการอย่างสมบูรณ์ เมื่อสมาชิกใหม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์กรได้อย่างดี ได้รับการยอมรับและเรียนรู้เกี่ยวกับบรรทัดฐานของกลุ่มในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการได้รับความไว้วางใจและรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับว่าสามารถจะทำงานให้สำเร็จ และเข้าใจระบบ กฎเกณฑ์ กระบวนการขององค์กร ซึ่งกระบวนการทั้งสามขั้นตอนนี้จะมีผลต่อผลผลิต ความผูกพันต่อองค์กรและการลาออกของพนักงาน

การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การของสมาชิกในองค์กร

วัฒนธรรมองค์การถูกถ่ายทอดสู่สมาชิกในองค์กรได้หลายๆทาง (Robbins, 2005) เช่น

1. เรื่องเล่า (Stories) เป็นรูปแบบของการบรรยายเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับผู้ก่อตั้งองค์กร บทบาทการแสดงออก ความเสี่ยงและการต่อสู้อุปสรรคต่างๆที่นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ผลผลิตที่เกิดจากการทำงาน การป้องกันความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในองค์กร
2. พิธีการ(Rituals) เป็นกิจกรรมที่ได้ปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่อง การแสดงออก ความรู้สึก และค่านิยมที่ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง อาจจะเป็นเป้าหมายที่สำคัญหรือบุคคลที่สำคัญขององค์กร
3. สัญลักษณ์ทางวัตถุ (Material Symbols) เป็นสิ่งที่แสดงถึงเอกลักษณ์ของแต่ละองค์กร ที่อาจรวมถึง การจัดการความเสี่ยง การบริหารในองค์กร การมีส่วนร่วมและระบบสังคมในองค์กร
4. ภาษา (Language) มีการใช้ภาษาเฉพาะที่เป็นภาษาภายในกลุ่มหรือศัพท์เทคนิค ซึ่งสมาชิกภายในกลุ่มมีความเข้าใจตรงกัน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่สมาชิกยอมรับว่าเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

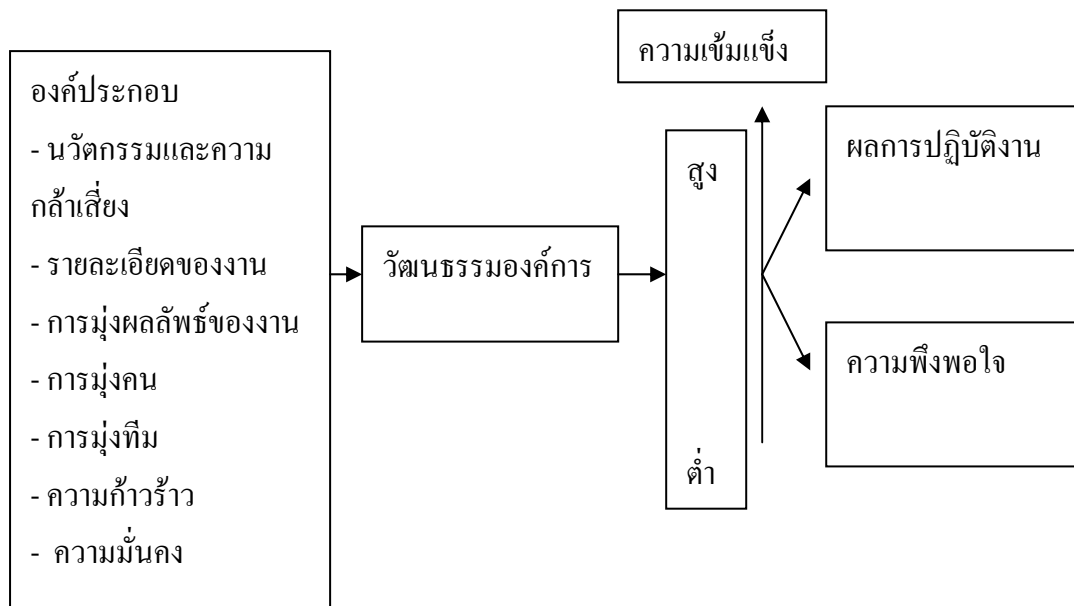
แบบการเกิดวัฒนธรรมองค์การ



ภาพที่ 2 แบบการเกิดวัฒนธรรมองค์การ

ที่มา: Robbins (2005)

การรับรู้วัฒนธรรมองค์การในปัจจุบัน นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง การใส่ใจในรายละเอียดของงาน การมุ่งที่ผลลัพธ์ของงาน การมุ่งคน การมุ่งทีม ความก้าวร้าว และความมั่นคง มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรและความพึงใจของพนักงาน ซึ่งผลกระทบดังกล่าวขึ้นอยู่กับลักษณะวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์การ (Robbins, 2005)



ภาพที่ 3 ผลของวัฒนธรรมองค์การ

ที่มา: Robbins (2005)

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การข้างต้นพบว่าวัฒนธรรมองค์การมีความสำคัญในองค์กรและผู้วิจัยได้นำแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ Robbins (2005)

ประกอบด้วย

คุณลักษณะ 7 ประการคือ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านรายละเอียดของงาน ด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน ด้านการมุ่งคน ด้านการมุ่งทีม ด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน และด้านความมั่นคง โดยผู้วิจัยนำมาศึกษาเพียง 6 องค์ประกอบ คือ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านรายละเอียดของงาน ด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน ด้านการมุ่งคน ด้านการมุ่งทีม และด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน เนื่องจากมีการอธิบายได้อย่างครอบคลุมและเข้าได้กับบริบทขององค์กรที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษาในครั้งนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผาณิต สกุลวัฒนะ (2537) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพยาบาลวิชาชีพจำนวน 270 คนจากการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นขั้นตอนตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง อายุและรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตน การรับรู้ต่อระบบบริหาร การบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยม สามารถทำนายได้ร้อยละ 67.00

ฉัตรสุตา ปัทมะสุคนธ์ (2541) ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ค่านิยมวิชาชีพ ปัจจัยด้านงานและการจัดการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 240 คนได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สันและคramer's V ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพอากาศที่ 3 อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ตำแหน่ง แผนกที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ค่านิยมวิชาชีพและปัจจัยด้านงานและการจัดการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทัศนัท ทูมมานนท์ (2541) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 ศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาล โรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3 จำนวน 317 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข 3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและสภาพสมรส คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 48.34

ดรุษศรี สิริยศดำรง (2542) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัย สรุปว่า พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์อยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ไฉไล ผาเงิน (2542) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกเด็ก โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลแผนกเด็ก โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและพยาบาลเทคนิค ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 35 คนและพยาบาลเทคนิคจำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค

อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสูงกว่าพยาบาลเทคนิคเพียงเล็กน้อย

สมหวัง โอหารส (2542) ศึกษาการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ผลการศึกษา พบว่า อายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่ง มีผลทำให้ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการและค่านิยมทางบริการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

นลินี พงษ์ชาวล (2543) ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขอนแก่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขอนแก่นและศึกษาปัจจัยการบริหารที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีตัวแปรลักษณะงาน การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพจำนวน 150 คนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ระดับค่าเฉลี่ยการรับรู้ลักษณะงานอยู่ในระดับสูง การรับรู้ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ ลักษณะงาน การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การบริหารจัดการ สภาพแวดล้อมและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พยากรณ์ได้ร้อยละ 71.00

รัตติพร พนพิเชษฐกุล (2543) ศึกษาเรื่อง ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด(มหาชน)เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อความเครียดในการทำงาน ความเครียดทั่วไปและคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับความเครียดทั่วไป ความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความเครียดทั่วไปกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน)

จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 426 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดลักษณะบุคลิกภาพ แบบสอบถามวัดความเครียดในการทำงาน แบบสอบถามวัดความเครียดทั่วไปและแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดทั่วไป ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส บุคลิกภาพ แบบ Type A พบว่า อายุของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดทั่วไป พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแล้วแต่ยังไม่เป็นบุตรมีความเครียดทั่วไปสูงสุดและบุคลิกภาพแบบ Type A ของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส อายุงานและหน่วยงานที่สังกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำสุด พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานมากกว่าและพนักงานที่สังกัดสำนักงานใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำสุด ความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และตัวแปรที่มีอิทธิพลสูงในการทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ความเครียดในการทำงานที่มีสาเหตุจากปัจจัยในการทำงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงาน โดยมีอำนาจในการทำนายได้ ร้อยละ 15.6

รัตนารองทองกุล (2543) ทำวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นจำนวน 220 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ รายได้ ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางบริการและค่านิยมทางราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านองค์การประกอบด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อ การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนและการรับรู้ต่อระบบบริหารมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 55

ศุภกร โรจนินทร์และคณะ (2544) ได้ทำการวิจัยเรื่อง HA กับคุณภาพชีวิตของชาวศิริราช พบว่า การมีส่วนร่วมในการทำHAของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการทำHA อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อดีต่างๆของการทำHAพบว่าผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญ ลดขั้นตอนการทำงาน ความคิดเห็นด้านผลกระทบกับคุณภาพชีวิตพบว่า ประสิทธิภาพของงาน ประจํามากขึ้น ร้อยละ60.3 รายได้เท่าเดิม ร้อยละ88.6 ความเจ็บป่วยเท่าเดิม ร้อยละ70.1 เวลากับ ครอบครัวน้อยลง ร้อยละ49.5 เวลาในการประชุมมากขึ้น ร้อยละ86.1 ภาระนอกเหนืองานประจำ มากขึ้นร้อยละ75 ความเครียดมากขึ้นร้อยละ68.7 ความภูมิใจในตนเองและงานที่ทำมากขึ้น ร้อยละ 65.5และความคาดหวังที่จะได้จากการทำHAพบว่าคุณภาพงานดีขึ้น ร้อยละ85.4 คุณภาพชีวิตดีขึ้น ร้อยละ61.4 การประเมินที่เด่นชัดและยุติธรรมดีขึ้น ร้อยละ73.5 ความเห็นใจ เข้าใจของหัวหน้าดีขึ้น ร้อยละ67.2 สวัสดิการดีขึ้น ร้อยละ55.2 ความมั่นคงในการงานดีขึ้น ร้อยละ60.9

อรภัชชา เดชจิตกร (2544) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่าย และคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความเหนื่อยหน่ายและคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย คัดสรรได้แก่ การรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อการมีประสิทธิภาพของระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการกับความเหนื่อยหน่ายและคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาล วิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง คือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 350 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปว่า ไม่พบความแตกต่างระหว่างความเหนื่อยหน่าย และคุณภาพชีวิตการทำงานตามคุณลักษณะของบุคคลในภาพรวม ความเหนื่อยหน่ายมี ความสัมพันธ์ทางลบกับการรับรู้ต่อการมีประสิทธิภาพของระบบบริหาร การรับรู้ต่อความสามารถ เชิงวิชาชีพของตนเอง ค่านิยมทางวิชาชีพ และค่านิยมทางบริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ต่อการมีประสิทธิภาพของระบบบริหาร การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน และค่านิยมทาง บริการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยคัดสรรได้แก่ การรับรู้ต่อความสำเร็จในงาน การรับรู้ต่อการ มีประสิทธิภาพของระบบบริหาร ค่านิยมทางบริการ สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ16 และปัจจัยคัดสรรได้แก่ การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเองและแผนก ที่ปฏิบัติงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ22

จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) ศึกษาเรื่อง อัดมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กรณีศึกษาบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่ปฏิบัติงานในชั้นประหยัด จำนวน 297 คน เครื่องมือใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีอัดมโนทัศน์อยู่ในระดับสูง มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรสและรายได้ที่แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 อัดมโนทัศน์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อัดมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 64.2

ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านจำนวน 276 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับค่อนข้างดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับค่อนข้างสูงและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมในระดับค่อนข้างดี คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงานและระดับรายได้ การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

พิชญ์สินี ดีผลผล (2545) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ศึกษากรณีบริษัทไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัทไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส จำกัด จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัทไทยแอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส จำกัด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

พนักงานที่มีประเภทของงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์แตกต่างกันและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ภัทรา เพือกพันธ์ (2545) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ตัวแปรร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ระดับการศึกษา สามารถร่วมกัน พยากรณ์ได้ ร้อยละ 55.6

ศุภวิทย์ ทองศิริพิพัฒน์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีเครือข่ายแก้ไขหนี้ของธนาคาร พาณิชย์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเครือข่ายแก้ไขหนี้ของธนาคารพาณิชย์ จำนวน 178 คนเครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดความพึงพอใจในการทำงาน แบบวัดคุณภาพชีวิตและแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจ ในการทำงาน มีผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในการ ทำงานด้านปัจจัยอนามัยไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานความพึงพอใจในการทำงาน ด้านปัจจัยงานใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยอนามัย และปัจจัยงานใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต และความพึงพอใจในการทำงานด้านปัจจัยอนามัยและปัจจัยงานใจสามารถร่วมกันทำนาย คุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 15

สุพินดา คิวานนท์ (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร จำนวน 295 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีรายได้และอายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีเพศรายได้และอายุการทำงานที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้และเพื่อสร้างสมการคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ จำนวน 295 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้แก่ การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ พยากรณ์ได้ร้อยละ58.4

อุษา แก้วอำภา (2545) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารขององค์กร การเพิ่มคุณค่าในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสื่อสารขององค์กร การเพิ่มคุณค่าในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์ กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน จำนวน 234 คน จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการสื่อสารขององค์กร การเพิ่มคุณค่าในงาน อยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง บรรยากาศการสื่อสารขององค์กร การเพิ่มคุณค่าในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จิระวัฒน์ แดงเจนกิจ (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความตั้งใจลาออกของพนักงานสถานีนํ้ามัน กลุ่มประชากรที่ศึกษาคือ พนักงาน ที่ปฏิบัติงานประจำอยู่สถานีนํ้ามันจำนวน 120 สถานีในประเทศไทย มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 394 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยคือ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล ส่วนบุคคล แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานและแบบวัดความตั้งใจลาออกจากองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงานและตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ยกเว้นปัจจัย อายุและสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความ ตั้งใจลาออก ยกเว้นปัจจัยอายุ เพศ อายุงานและตำแหน่งงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจลาออก

เจตสุดา จันทร์ศิริสถาพร (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ในการทำงานกับจริยธรรมในการทำงาน ด้านจริยธรรมในการทำงานทั่วไปและมารยาททางวิชาชีพ สอบบัญชีเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับจริยธรรมในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและ จริยธรรมในการทำงานและสร้างสมการพยากรณ์จริยธรรมในการทำงานจากตัวแปรคุณภาพชีวิต ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานสอบบัญชีของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามวัดจริยธรรมในการทำงานทั่วไป และ แบบสอบถามวัดมารยาททางวิชาชีพสอบบัญชี ผลการวิจัย ปรากฏว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับสูงแต่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความเป็นอิสระอยู่ในระดับต่ำ พนักงานมีจริยธรรมในการทำงานทั่วไปและ มารยาททางวิชาชีพสอบบัญชีอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตในการทำงานและจริยธรรมในการทำงาน

มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 คุณภาพชีวิตในการทำงานและมารยาททางวิชาชีพสอบบัญชีมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ดวงดาว วีระนะ (2546) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระบบและโครงสร้างของกลุ่มการพยาบาล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กับคุณภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตภาคกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบและโครงสร้างของกลุ่มการพยาบาล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับคุณภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปจำนวน 320 คนใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูลใช้ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพของหอผู้ป่วยโดยรวมโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลางอยู่ในระดับมาก ระบบและโครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพของหอผู้ป่วยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ ระบบและโครงสร้างของกลุ่มการพยาบาล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพของหอผู้ป่วยได้ร้อยละ 48.2

นุชนารถ ทับเคลียว (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม ความเหนื่อยหน่ายและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ ธุรกิจการสื่อสารและโทรคมนาคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์ธุรกิจการสื่อสารและโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง จำนวน 257 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม การสนับสนุนทางสังคม แบบสอบถามวัดความเหนื่อยหน่ายและแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่าย มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างความเหนื่อยหน่ายและคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

บุศรา กาฮี (2546) วิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 221 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะสร้างสรรค์และลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชาอยู่ในระดับมาก ลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์การทั้ง 3 ลักษณะ คือ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะตั้งรับ-เฉื่อยชา และลักษณะตั้งรับ-ก้าวร้าวมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง วัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลประจำการ จำนวน 362 คนสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาลอยู่ในระดับสูง การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรปานกลาง และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการสูง บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ตัวแปรร่วมที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 44.2

นุชชา ภิญโญภาพ (2547) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์การ กรณีศึกษาบริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานของบริษัทเฉพาะในสาขาที่เปิดดำเนินการในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑลจำนวน 279 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิต

ในการทำงานและแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สามารถพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์กรคือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและด้านสภาพการทำงานที่ดีและปลอดภัย โดยมีอำนาจ ในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 27.8

วราภา ศรีสันติโรจน์ (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันในงานของพนักงานระดับระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรม แห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาระดับความผูกพันในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันในงานและ สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันในงานจากคุณภาพชีวิตในการทำงานมิติต่างๆ ประชากรที่ใช้ ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสารเคมีพื้นฐาน แห่งหนึ่งจำนวน 178 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบสอบถามวัดระดับความผูกพันในงานและแบบสอบถามวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษาสรุปว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีความผูกพันในงานในระดับสูงและมีคุณภาพชีวิต ในการทำงานในระดับสูง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันในงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง มิติการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน มิติการมีอิทธิพลในการตัดสินใจ มิติการได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ มิติความสัมพันธ์ระหว่างงานและชีวิตมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันในงาน ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันในงานได้ คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานมิติการได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยมีอำนาจการ พยากรณ์ได้ร้อยละ 13.7

พรรณนะ ใจชุ่มชื่น (2547) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง การสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างาน ระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับหัวหน้างาน ระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ขนาดกลางจำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กร แบบสอบถามการนำชีวิตตน แบบสอบถามพฤติกรรมการปฏิบัติงานและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้างานระดับต้นได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ในระดับปานกลาง มีระดับผู้นำตนเองในระดับปานกลาง และพฤติกรรมการปฏิบัติงานแต่ละด้าน เช่นในด้านการสื่อสาร ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านภาวะผู้นำ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการแก้ปัญหา มีระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ ปฏิบัติงาน การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติงาน อายุงาน รายได้ การสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตนและพฤติกรรมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ศุภนิจ ธรรมวงศ์ (2548) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ และปัจจัยที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 339 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ และลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานคือ วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงาน ของพยาบาลวิชาชีพพร้อมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ41.5

Lewis *et al.* (2001) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ใช้ตัดสินคุณภาพชีวิตการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรในทีมสุขภาพซึ่งทำงานในสถานบริการสุขภาพ 7 แห่งในเมืองออนตาริโอ ประเทศแคนาดาจำนวน 5,486 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1,819 คน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถาม ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ชั่วโมงการทำงาน สถานภาพการจ้างงาน จำนวนปีที่ทำงานตำแหน่งปัจจุบัน ปัจจัยภายใน ได้แก่ การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน การสื่อสารภายในทีม บทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน อำนาจในการตัดสินใจ ความรอบคอบในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจ สัมพันธภาพภายในองค์กร ซึ่งใช้เทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ในการแยกองค์ประกอบของปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก และใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าบุคลากรในทีมสุขภาพที่ทำงานในสถานบริการต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันและปัจจัยที่ใช้ตัดสินคุณภาพชีวิตทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ ร้อยละ 41

Cimete, Gencalp and Keskin (2003) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในงานของพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตของพยาบาลในเมืองอิสตันบูล กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลจำนวน 501 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยสรุปว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับคุณภาพชีวิตสูงขึ้นในกลุ่มที่มีอายุมากขึ้น ระดับการศึกษาสูงขึ้น และระดับเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

Cole *et al.* (2005) ศึกษาวิจัยเรื่องเครื่องชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรให้บริการทางสุขภาพ ในประเทศแคนาดา กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลจำนวน 58 กลุ่มเป้าหมายในสถานบริการสุขภาพจำนวน 41 แห่ง วิธีการรวบรวมข้อมูลใช้การสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในด้านสุขภาพของพยาบาล ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งมีข้อบ่งชี้คือปริมาณงาน ผลการวิจัยนี้ใช้เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนในการส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานและใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสถานบริการทางสุขภาพในแคนาดา

Hsu and Kernohan (2006) ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในไต้หวัน โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล การศึกษาเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 16 focus group เป็นพยาบาล จำนวน 65 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผลการวิจัยสรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล แบ่งออกเป็น 56 ชนิด ประกอบด้วย 6 ด้านคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเศรษฐกิจ-สังคม ด้านที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ด้านเกี่ยวข้องกับงาน ความสัมพันธ์กันในองค์กรและการประจักษ์ตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การเห็นคุณค่าของงาน การประจักษ์ตนเอง และในการศึกษารุ่นนี้ได้เน้นที่การมีส่วนร่วมของพยาบาลในการอภิปรายกันในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงทำให้เกิดการจัดการเกี่ยวกับการทำงานเป็นกะเพื่อจะให้มีผลสมดุลของเวลาทำงานและเวลากับครอบครัว มีการจัดการด้านสวัสดิการเช่น ที่พักและอาหาร การสนับสนุนขององค์กร ระบบความก้าวหน้าและระบบเงินเดือนของพยาบาล

จากความรู้ที่ได้ในการตรวจสอบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า

อายุที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน (สมหวัง โอหารศ, 2542; จิราวรรณ แก้วสนธิ, 2545; ชนัดดา เพ็ชรประยูร, 2545 และ Cimet, Gencalp and Keskin, 2003) และงานวิจัยที่มีผลการวิจัยขัดแย้งกันพบว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน(ผานิต สกุลวัฒน์, 2537 และสุพินดา คิวานนท์, 2545)

รายได้ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน (รัตนา รongทองกุล, 2543; สุพินดา คิวานนท์, 2545 และชนัดดา เพ็ชรประยูร, 2545) ในงานวิจัยที่มีผลการวิจัยขัดแย้งกันพบว่ารายได้ที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน (ผานิต สกุลวัฒน์, 2537; สมหวัง โอหารศ, 2542 และ จิราวรรณ แก้วสนธิ, 2545)

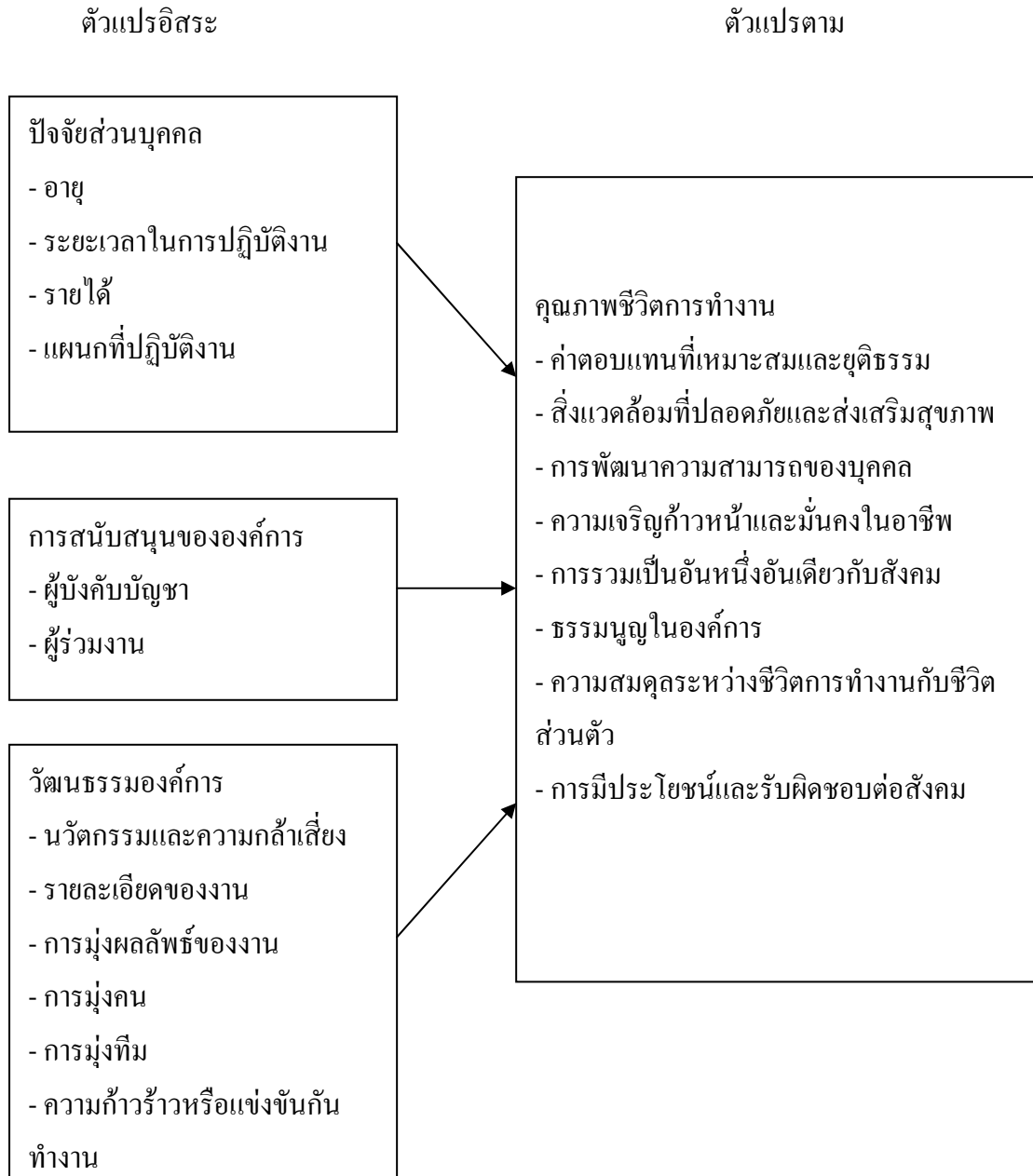
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน (รัตติพร พนพิเชษฐ์กุล, 2543; จิราวรรณ แก้วสนธิ, 2545; ชนัดดา เพ็ชรประยูร, 2545 และสุพินดา คิวานนท์, 2545) งานวิจัยที่มีผลการวิจัยขัดแย้งกัน พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน(ทัศนันท์ ทุมมานนท์, 2541)

แผนกที่ปฏิบัติงานหรือสถานที่ทำงานหรือประเภทของงานที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน (พิชญ์สินี ดีผลผล, 2545 และ Lewis et.al, 2001) และแผนกที่ปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ (อรภักษา เดชจิตกร, 2544)

งานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังมีเป็นจำนวนน้อย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ทรรชนะ ใจชุ่มชื่น, 2547) และการสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งศึกษาในด้านที่เป็นปัจจัยภายใน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ (Lewis et. al, 2001) แต่จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร พบว่า การสนับสนุนขององค์กรทำให้เกิดผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน(ศุภวิทย์ ทองศิริพิพัฒน์, 2545 และ Cimet, Gencalp and Keskin, 2003) และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร(ทัศนันทน์ ทูมมานนท์, 2541; ครุณศรี สิริยศารัง, 2542;พิชญ์สินี ดีผลผล, 2545;สุพินดา คิวานนท์, 2545; นุตชา ภิญญภาพ, 2547 และวราภา ศรีตันติโรจน์, 2547) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรการสนับสนุนขององค์กรเข้ามาร่วมศึกษาวิจัยในครั้งนี้

งานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังมีจำนวนน้อย ผลการวิจัยที่พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน (บุศรา กาฮี, 2546 และศุภนิจ ธรรมวงศ์, 2548) และ จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งมีความสำคัญและเป็นตัวแปรที่สะท้อนให้เห็นลักษณะ ค่านิยม แนวคิดและบุคลิกภาพขององค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกในองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรสามารถมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Blair, Raymond, and Eric, 2002) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน มาใช้เป็นตัวแปรที่ศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.1 พยาบาลวิชาชีพ ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.2 พยาบาลวิชาชีพ ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.3 พยาบาลวิชาชีพ ที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.4 พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในแผนกแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2. การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

3. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

4. การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา ด้านการประเมินจาก
ผู้บังคับบัญชา ด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา ด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจาก
ผู้บังคับบัญชา ด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน ด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน ด้านข้อมูล ข่าวสารจาก
ผู้ร่วมงาน ด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน และวัฒนธรรมองค์กรด้าน
นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านรายละเอียดของงาน ด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน ด้านการมุ่งคน
ด้านการมุ่งทีม และด้านความก้าวร้าวหรือการแข่งขันกันทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพ
ชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาระดับการสนับสนุนขององค์กร วัฒนธรรม องค์กรและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพของวิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล จำนวนทั้งสิ้น 866 คน

ขนาดตัวอย่าง

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งช่วงชั้นจากประชากร พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 866 คน

คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของ Yamane' (1973) ดังนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ \text{เมื่อ } e &= \text{ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง} \\ n &= \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{ขนาดของประชากร} \\ n &= \frac{866}{1 + 866 \times (0.05)^2} \\ &= \frac{866}{3.165} \\ &= 273.62 \\ \text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง} &= 274 \text{ คน} \end{aligned}$$

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพ รวมจำนวนทั้งหมด 866 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Random Sampling) สามารถแสดงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรดังนี้คือ

$$n_i = \frac{n N_i}{N}$$

เมื่อ

n_i = จำนวนของตัวอย่างในแต่ละชั้น

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N_i = จำนวนประชากรในแต่ละชั้น

N = จำนวนประชากรทั้งหมด

แทนค่าในสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนตัวอย่างจำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวน ประชากร	จำนวน ตัวอย่าง
อายุรกรรม	137	43
ศัลยกรรม	308	98
สูติ-นรีเวชกรรม	109	35
หน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ห้องตรวจและหน่วยตรวจโรคต่างๆ	178	56
หน่วยงานอื่นๆ (กุมารเวชกรรม วิสัญญีพยาบาล หออภิบาลสหสาขา)	134	42
รวม	866	274

ขั้นตอนที่ 2 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากเลือกหน่วยงานหรือหอผู้ป่วยตามแผนก เพื่อคัดเลือกให้ได้จำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนที่คำนวณได้ และ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เก็บจริงและข้อมูลมีความครบถ้วน สมบูรณ์ 278 คน

ตารางที่ 2 จำนวนตัวอย่างที่เก็บจริงจำแนกตามแผนก

แผนก	จำนวน ประชากร	จำนวน ตัวอย่าง	จำนวนตัวอย่าง ที่เก็บจริง
อายุรกรรม	137	43	44
ศัลยกรรม	308	98	99
สูติ-นรีเวชกรรม	109	35	35
หน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ห้องตรวจและ หน่วยตรวจโรคต่างๆ	178	56	57
หน่วยงานอื่นๆ (กุมารเวชกรรม วิสัญญีพยาบาล หออภิบาลสาขา)	134	42	43
รวม	866	274	278

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา โดยมีคำถามทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ให้เติมคำและเลือกตอบ ประกอบด้วย
ข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และแผนกที่ปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ทฤษฎีของ Walton (1973) มีจำนวน 50 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดให้ผู้เลือกตอบได้ 5 ตัวเลือก ข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	มีค่าคะแนน 5	1
มาก	มีค่าคะแนน 4	2
ปานกลาง	มีค่าคะแนน 3	3
น้อย	มีค่าคะแนน 2	4
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน 1	5

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนค่าสูงสุด} - \text{คะแนนค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

นำค่าที่ได้มากำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม มีข้อคำถาม 50 ข้อดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
50.00-116.67 คะแนน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมต่ำ
116.68-183.35 คะแนน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมปานกลาง
183.36-250.00 คะแนน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมสูง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน 8 ด้าน กำหนดเป็น 3 ระดับในแต่ละด้านดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 6.00-14.00 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 14.01-22.00 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 22.01-30.00 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สูง

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 7.00-16.33 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 16.34-25.66 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.67-35.00 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพสูง

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 8.00-18.67 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 18.68-29.35 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 29.36-40.00 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลสูง

4. ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 5.00-11.67 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 11.68-18.35 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 18.36-25.00 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพสูง

5. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 8.00-18.67 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 18.68-29.35 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 29.36-40.00 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมสูง

6. ธรรมเนียมในองค์กร มีข้อคำถามจำนวน 4 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.00-9.33 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านธรรมเนียมในองค์กรต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 9.34-14.67 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านธรรมเนียมในองค์กรปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 14.68-20.00 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านธรรมเนียมในองค์กรสูง

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 7.00-16.33 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 16.34-25.66 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.67-35.00 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวสูง

8. การมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 5.00-11.67 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 11.68 -18.35 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 18.36-25.00 คะแนน หมายถึง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมสูง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ทฤษฎีของ Eisenberger (1986) มีจำนวน 56 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดให้ ผู้เลือกตอบได้ 5 ตัวเลือก ข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	มีค่าคะแนน 5	1
มาก	มีค่าคะแนน 4	2
ปานกลาง	มีค่าคะแนน 3	3
น้อย	มีค่าคะแนน 2	4
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน 1	5

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนค่าสูงสุด} - \text{คะแนนค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

นำค่าที่ได้มากำหนดระดับการสนับสนุนขององค์กรโดยรวมแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
56.00-130.67 คะแนน	ระดับการสนับสนุนขององค์กรต่ำ
130.68-205.35 คะแนน	ระดับการสนับสนุนขององค์กรปานกลาง
205.36-280.00 คะแนน	ระดับการสนับสนุนขององค์กรสูง

ระดับการสนับสนุนขององค์กรรายด้าน 8 ด้านมีดังนี้

1. การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 9.00-21.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชาต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 21.01-33.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชาปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 33.01-45.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนของ
องค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชาสูง

2. การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 8.00-18.67 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 18.68-29.35 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 29.36-40.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา สูง

3. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 7.00-16.33 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 16.34-25.66 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.67-35.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชาสูง

4. การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 6.00-14.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชาต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 14.01-22 .00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชาปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 22.01-30.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชาสูง

5. การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 9.00-21.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 21.01-33.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 33.01-45.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงานสูง

6. การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 5.00-11.67 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านการประเมินจากผู้ร่วมงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 11.68-18.35 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านการประเมินจากผู้ร่วมงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 18.36-25.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์การ
ด้านการประเมินจากผู้ร่วมงานสูง

7. การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงาน มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 7.00-16.33 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์กร
ด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 16.34-25.66 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์กร
ด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.67-35.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์กร
ด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงานสูง

8. การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน มีข้อคำถาม
จำนวน 5 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 5.00-11.67 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์กร
ด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 11.68-18.35 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์กร
ด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 18.36-25.00 คะแนน หมายถึง ระดับการสนับสนุนขององค์กร
ด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงานสูง

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ทฤษฎีของ
Robbins (2005) มีจำนวน 41 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า กำหนดให้ ผู้เลือกตอบ
ได้ 5 ตัวเลือก ข้อคำถามมีลักษณะเชิงบวกและเชิงลบ สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

ระดับความคิดเห็น		ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	มีค่าคะแนน	5	1
มาก	มีค่าคะแนน	4	2
ปานกลาง	มีค่าคะแนน	3	3
น้อย	มีค่าคะแนน	2	4
น้อยที่สุด	มีค่าคะแนน	1	5

ผู้วิจัยได้แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้สูตรคำนวณดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนค่าสูงสุด} - \text{คะแนนค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

วัฒนธรรมองค์การโดยรวมแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
41.00-95.67 คะแนน	ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมต่ำ
95.68-150.25 คะแนน	ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมปานกลาง
150.26-205.00 คะแนน	ระดับวัฒนธรรมองค์การโดยรวมสูง

วัฒนธรรมองค์การรายด้าน 6 ด้านแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 7.00-16.33 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยงต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 16.34-25.66 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยงปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.67-35.00 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยงสูง

2. ด้านรายละเอียดของงาน มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 6.00-14.00 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การด้าน
รายละเอียดของงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 14.01-22.00 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การด้าน
รายละเอียดของงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 22.01-30.00 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การด้าน
รายละเอียดของงานสูง

3. ด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 6.00-14.00 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 14.01-22.00 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 22.01-30.00 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงานสูง

4. ด้านการมุ่งคน มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 8.00-18.67 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ด้านการมุ่งคนต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 18.68-29.35 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ด้านการมุ่งคนปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 29.36 -40.00 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ด้านการมุ่งคนสูง

5. ด้านการมุ่งทีม มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 6.00-14 .00 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ด้านการมุ่งทีมต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 14.01-22.00 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การด้านการ
มุ่งทีมปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 22.01-30.00 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ด้านการมุ่งทีมสูง

6. ด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 8.00-18.67 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงานต่ำ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 18.68-29.35 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงานปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 29.36-40.00 คะแนน หมายถึง ระดับวัฒนธรรมองค์การ
ด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงานสูง

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. วิเคราะห์ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปเสนอกณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหาและภาษาที่ชัดเจนตรงประเด็น หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข

2. วิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล จำนวน 30 คน นำมาวิเคราะห์โดยวิธีหาความสัมพันธ์ภายในของข้อคำถาม (Item total correlation) โดยนำมาเปรียบเทียบกับค่าวิกฤตจากตารางสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้ข้อคำถามที่มีค่า r ไม่น้อยกว่า .35 และวิเคราะห์ความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbachs alpha coefficient) ในการวิเคราะห์ครั้งที่ 1 เมื่อพิจารณาค่าความสัมพันธ์ภายในรายข้อแล้วตัดข้อคำถามที่มีค่า r น้อยกว่า .35 ออกตามรายละเอียดดังแสดงไว้ในตารางผนวกที่ 1 (ภาคผนวก ข) ซึ่งพิจารณาแล้วยังมีจำนวนข้อคำถามเป็นจำนวนมากอยู่จึงคัดเลือกข้อคำถามที่มีเนื้อหาในองค์ประกอบย่อยเดียวกันและตัดข้อคำถามออกเพิ่มแล้วจึงนำมาคำนวณหาระดับความเชื่อมั่น อีกครั้งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ แสดงรายละเอียดในตารางผนวกที่ 2 (ภาคผนวก ข) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	6	.78
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	7	.82
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีข้อคำถาม	8	.82
ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	5	.73
ด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม	8	.89
ด้านธรรมเนียมในองค์กร	4	.67
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	7	.87
ด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม	5	.84
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	50	.89

ตารางที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กร

แบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กร	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา	9	.93
การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา	8	.91
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา	7	.91
การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของการเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา	6	.92
การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน	9	.95
การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน	5	.74
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงาน	7	.82
การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของการเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน	5	.74
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	56	.97

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร

แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กร	จำนวน ข้อคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง	7	.88
ด้านรายละเอียดของงาน	6	.88
ด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน	6	.81
ด้านการมุ่งคน	8	.88
ด้านการมุ่งทีม	6	.84
ด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน	8	.85
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	41	.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างมีขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขออนุมัติการทำวิจัยในคนของกรุงเทพมหานคร โดยเขียนโครงการวิจัยเสนอผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล ผู้อำนวยการ กองวิชาการ สำนักรการแพทย์ ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์ ประธานคณะกรรมการการพิจารณาและควบคุมการวิจัยในคน สำนักการแพทย์และประธานคณะกรรมการพิจารณาและควบคุมการวิจัยในคน กรุงเทพมหานคร ตามขั้นตอน
2. ภายหลังได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาและควบคุมการวิจัยในคนของ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะแนะนำตัวต่อผู้บริหารทางการแพทย์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลเพื่อขอความอนุเคราะห์เข้าทำการเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพตามหน่วยงานต่างๆ
3. จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง
4. นำแบบสอบถามพร้อมกับบัญชีรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างนำไปมอบให้กับหัวหน้าตึกหรือหัวหน้ากลุ่มงาน โดยนับรับแบบสอบถามคืน ภายใน 2 สัปดาห์
5. รวบรวมข้อมูลนำมาตรวจสอบและให้คะแนนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป จำนวนแบบสอบถามที่แจกเท่ากับ 300 ชุด ได้กลับคืนมา 290 ชุด ตรวจสอบว่ามีความสมบูรณ์ จำนวน 278 ชุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้ คือนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ และตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติพรรณนา เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม จำแนกตามตัวแปรอิสระ คำนวณโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบปัจจัยเดียว
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร ใช้สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
4. การพยากรณ์ตัวแปรตามใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลและความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลผลได้ตรงกัน จึงได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อดังนี้

Mean	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย
S.D.	=	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
b	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Beta	=	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
t	=	ค่า t-test ที่ใช้ในการทดสอบนัยสำคัญของตัวพยากรณ์
p	=	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	=	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
SE. b	=	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของB
a	=	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์
TQWL	=	คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม
QWL1	=	คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

- QWL2 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- QWL3 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- QWL4 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ
- QWL5 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม
- QWL6 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร
- QWL7 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
- QWL8 = คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม
- OS1 = การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา
- OS2 = การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา
- OS3 = การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา
- OS4 = การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา
- OS5 = การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน
- OS6 = การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน
- OS7 = การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงาน
- OS8 = การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน
- OC1 = วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง
- OC2 = วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงาน
- OC3 = วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน
- OC4 = วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งคน
- OC5 = วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม
- OC6 = วัฒนธรรมองค์การด้านความก้าวร้าวหรือการแข่งขัน
- * = มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์
กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อการทดสอบสมมติฐาน

**ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์
กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล**

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 278)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
23-34 ปี	135	48.56
35-45 ปี	80	28.78
46ปีขึ้นไป	63	22.66
อายุเฉลี่ย 37.24 ปี อายุสูงสุด 58 ปี อายุต่ำสุด 23 ปี		
2. รายได้		
8,000-16,000 บาท	99	35.61
16,001-26,000 บาท	80	28.78
26,001 บาทขึ้นไป	99	35.61
รายได้เฉลี่ย 21581.97 บาท/เดือน รายได้สูงสุด 50,000 บาท/เดือน รายได้ต่ำสุด 8,000 บาท/เดือน		
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-10 ปี	122	43.88
11-24 ปี	109	39.21
25 ปีขึ้นไป	47	16.91
ระยะเวลาเฉลี่ย 14.17 ปี ระยะเวลาสูงสุด 35 ปี ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี		
4. แผนกที่ปฏิบัติงาน		
อายุรกรรม	44	15.83
ศัลยกรรม	99	35.61
สูติ-นรีเวชกรรม	35	12.59
ห้องตรวจผู้ป่วยนอก, อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	57	20.50
หน่วยงานอื่นๆ (กุมารเวชกรรม หออภิบาลสหสาขา วิทยาลัยพยาบาล)	43	15.47

จากตารางที่ 6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 23-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.56 มีรายได้ 8,000-16,000 บาท และรายได้มากกว่า 26,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 35.61 มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.88 และอยู่แผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 35.61

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

ในการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลนั้นจะทำการวิเคราะห์ทั้งรายด้านและโดยรวม ซึ่งการสนับสนุนขององค์กรแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กรแบ่งเป็น 6 ด้านคือ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง รายละเอียดของงาน การมุ่งผลลัพธ์ของงาน การมุ่งคน การมุ่งทีม การแข่งขันในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งเป็น 8 ด้านคือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ผลการวิเคราะห์ระดับการสนับสนุนขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล แสดงไว้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการสนับสนุนขององค์กร จำแนกรายด้าน

การสนับสนุนขององค์กร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา	30.83	5.32	ปานกลาง
การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา	27.50	4.89	ปานกลาง
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา	24.29	4.14	ปานกลาง
การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ เงินและแรงงาน จากผู้บังคับบัญชา	19.77	3.60	ปานกลาง
การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน	32.26	4.46	ปานกลาง
การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน	16.60	2.82	ปานกลาง
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงาน	24.76	3.57	ปานกลาง
การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ เงินและแรงงาน จากผู้ร่วมงาน	18.20	2.30	ปานกลาง
การสนับสนุนขององค์กร โดยรวม	194.20	24.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า สนับสนุนขององค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และการสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา ด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา ด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้บังคับบัญชา ด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน ด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน ด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้ร่วมงาน และด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์การ จำแนกรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง	23.18	4.59	ปานกลาง
รายละเอียดของงาน	20.82	3.07	ปานกลาง
การมุ่งผลลัพธ์ของงาน	21.40	3.09	ปานกลาง
การมุ่งคน	27.16	4.52	ปานกลาง
การมุ่งทีม	22.31	3.20	สูง
ความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน	26.37	4.07	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์การ โดยรวม	141.25	18.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และวัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ด้านรายละเอียดของงาน ด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน ด้านการมุ่งคน ด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนวัฒนธรรมด้านการมุ่งทีม อยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
จำแนกรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	การแปลผล
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	15.43	3.64	ปานกลาง
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	24.68	3.82	ปานกลาง
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	31.11	3.55	สูง
ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	16.80	2.93	ปานกลาง
การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม	29.36	3.60	สูง
ธรรมเนียมในองค์กร	14.27	2.28	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	16.99	4.96	ปานกลาง
การมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม	20.44	3.00	สูง
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	169.09	16.90	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม และด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับสูง

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรและตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อทดสอบว่าตัวแปรตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้สหสัมพันธ์เพียร์สันและการวิเคราะห์เพื่อหาตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน

ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ระดับ.05

ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ

(n = 278)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	15.57	7.79	.59	.56
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	3660.63	13.31		
รวม	277	3676.20			
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	79.66	39.83	2.77	.07
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	3956.48	14.39		
รวม	277	4036.14			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	46.42	23.21	1.85	.16
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	3449.90	12.55		
รวม	277	3496.32			
ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	71.37	35.69	4.26	.02
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	2302.75	8.37		
รวม	277	2374.12			
การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	44.75	22.37	1.74	.18
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	3545.00	12.89		
รวม	277	3589.75			

ตารางที่ 10 (ต่อ)

(n = 278)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ธรรมเนียมในองค์การ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	16.93	8.46	1.63	.20
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	1428.29	5.19		
รวม	277	1445.22			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	624.68	312.34	13.85	.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	6203.31	22.56		
รวม	277	6827.99			
การมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	25.49	12.74	1.42	.24
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	2472.97	8.99		
รวม	277	2498.46			
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	3228.84	1614.42	5.84	.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	75974.73	276.27		
รวม	277	79203.57			

จากตารางที่ 10 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำไปทดสอบหาความแตกต่างระหว่างกลุ่มอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังแสดงในตารางที่ 11- 13

ตารางที่ 11 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพระหว่างกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

อายุ	Mean	S.D.	อายุ		
			23-34 ปี	35-45 ปี	46ปีขึ้นไป
23-34 ปี	17.21	2.52	-		
35-45 ปี	16.03	3.28	*	-	
46ปีขึ้นไป	16.92	3.12	-	-	-

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 11 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุ 23-34 ปีและกลุ่มที่มีอายุ 35-45 ปี มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 12 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวระหว่างกลุ่มอายุเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

อายุ	Mean	S.D.	อายุ		
			23-34 ปี	35-45 ปี	46ปีขึ้นไป
23-34 ปี	16.17	4.38	-		
35-45 ปี	16.20	5.19	-	-	
46ปีขึ้นไป	19.76	4.93	*	*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 12 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุ 23-34 ปีและกลุ่มที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน และพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุ 35-45 ปีและกลุ่มที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มอายุเป็นรายคู่
ด้วยวิธีของ Scheffe

อายุ	Mean	S.D.	อายุ		
			23-34 ปี	35-45 ปี	46ปีขึ้นไป
23-34 ปี	169.26	15.47	-		
35-45 ปี	164.73	17.37	-	-	
46ปีขึ้นไป	174.29	17.98	-	*	-

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 13 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุ35-45ปีและกลุ่มที่มีอายุ46ปีขึ้นไป
มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามรายได้
(n = 278)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	1.143	.57	.04	.96
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	3675.06	13.36		
รวม	277	3676.20			
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	174.60	87.30	6.22	.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	3861.54	14.04		
รวม	277	4036.14			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	31.39	15.70	1.25	.29
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	3464.92	12.60		
รวม	277	3496.32			
ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	83.31	41.66	5.00	.01
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	2290.80	8.33		
รวม	277	2374.12			
การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	21.17	10.58	.82	.44
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	3568.58	12.98		
รวม	277	3589.75			
ธรรมเนียมในองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	46.76	23.38	4.60	.01
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	1398.46	5.09		
รวม	277	1445.22			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	528.29	264.15	11.53	.00

ตารางที่ 14 (ต่อ)

(n = 278)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	6299.70	22.91		
รวม	277	6827.99			
การมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	34.42	17.21	1.92	.15
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	2464.04	8.96		
รวม	277	2498.46			
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	2273.18	1136.59	4.06	.02
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	76930.40	279.75		
รวม	277	79203.57			

จากตารางที่ 14 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำไปทดสอบความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 15 -19

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพระหว่างกลุ่มรายได้เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

รายได้ (บาท)	Mean	S.D.	รายได้		
			8,000-16,000	16,001-26,000	26,001 ขึ้นไป
8,000-16,000	25.59	3.39	-		
16,001-26,000	23.60	4.19	*	-	
26,001 บาทขึ้นไป	24.66	3.71	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 15 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 8,000-16,000 บาทกับกลุ่มที่มีรายได้ 16,001-26,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ
ระหว่างกลุ่มรายได้เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

รายได้ (บาท)	Mean	S.D.	รายได้		
			8,000-16,000	16,001-26,000	26,001 ขึ้นไป
8,000-16,000	17.49	2.37	-		
16,001-26,000	16.16	3.20	*	-	
26,001 บาทขึ้นไป	16.63	3.08	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 16 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 8,000-16,000 บาทกับกลุ่มที่มีรายได้ 16,001-26,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจริยธรรมในองค์กรระหว่างกลุ่ม
รายได้เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

รายได้ (บาท)	Mean	S.D.	รายได้		
			8,000-16,000	16,001-26,000	26,001ขึ้นไป
8,000-16,000	14.68	2.05	-		
16,001-26,000	13.68	2.49	*	-	
26,001บาทขึ้นไป	14.33	2.25	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 17 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 8,000-16,000 บาทกับกลุ่มที่มีรายได้ 16,001-26,000 บาทมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านจริยธรรมในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิต
การทำงานกับชีวิตส่วนตัวระหว่างกลุ่มรายได้เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

รายได้ (บาท)	Mean	S.D.	รายได้		
			8,000-16,000	16,001-26,000	26,001ขึ้นไป
8,000-16,000	15.83	4.41	-		
16,001-26,000	16.15	4.39	-	-	
26,001บาทขึ้นไป	18.84	5.41	*	*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตารางที่ 18 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ 8,000-16,000 บาทกับกลุ่มที่มีรายได้ 26,001 บาทขึ้นไปและกลุ่มที่มีรายได้ 16,001-26,000 บาทกับกลุ่มที่มีรายได้ 26,001 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มรายได้เป็นรายคู่
ด้วยวิธีของ Scheffe

รายได้ (บาท)	Mean	S.D.	รายได้		
			8,000-16,000	16,001-26,000	26,001ขึ้นไป
8,000-16,000	170.75	15.50	-		
16,001-26,000	164.60	17.63	-	-	
26,001บาทขึ้นไป	171.07	17.16	-	*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่19 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีรายได้ 16,001-26,000 บาทกับกลุ่มที่มีรายได้ 26,001 บาทขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระยะเวลา
ในการปฏิบัติงาน

(n =278)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
คำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	13.77	6.89	.52	.60
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	3662.44	13.32		
รวม	277	3676.20			
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	230.36	115.18	8.32	.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	3805.79	13.84		
รวม	277	4036.14			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	83.23	41.62	3.35	.04
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	3413.09	12.41		
รวม	277	3496.32			
ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	110.65	55.32	6.72	.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	2263.47	8.23		
รวม	277	2374.12			
การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	95.59	47.80	3.76	.02
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	3494.15	12.71		
รวม	277	3589.75			
ธรรมเนียมในองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	43.72	21.86	4.29	.02
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	1401.50	5.10		
รวม	277	1445.22			

ตารางที่ 20 (ต่อ)

(n=278)					
แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความสมมูลระหว่างชีวิตการทำงานกับ					
ชีวิตส่วนตัว					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	609.00	304.50	13.47	.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	6218.99	22.61		
รวม	277	6827.99			
การมีประโยชน์และรับผิดชอบต่องาน					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	40.99	20.50	2.29	.10
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	2457.46	8.94		
รวม	277	2498.46			
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	4617.66	2308.83	8.51	.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	275	74585.91	271.22		
รวม	277	79203.57			

จากตารางที่ 20 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมมูลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 21-26

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
			1-10 ปี	11-24 ปี	25ปีขึ้นไป
1-10 ปี	25.39	3.51	-		
11-24 ปี	23.55	3.71	*	-	
25ปีขึ้นไป	25.47	4.23	-	*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 21 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10ปีกับกลุ่มที่ปฏิบัติงาน11-24ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-24 ปีกับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 25ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
			1-10 ปี	11-24 ปี	25ปีขึ้นไป
1-10 ปี	31.11	3.18	-		
11-24 ปี	30.64	3.76	-	-	
25ปีขึ้นไป	32.23	3.80	-	*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 22 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-24 ปีกับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 25ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ
ระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธี Scheffe

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
			1-10 ปี	11-24 ปี	25ปีขึ้นไป
1-10 ปี	17.39	2.36	-		
11-24 ปี	16.03	3.16	*	-	
25ปีขึ้นไป	17.09	3.34	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่23 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10ปีกับกลุ่มที่มี
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-24 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง
ในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์การระหว่างกลุ่ม
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
			1-10 ปี	11-24 ปี	25ปีขึ้นไป
1-10 ปี	14.58	2.09	-		
11-24 ปี	13.78	2.36	*	-	
25ปีขึ้นไป	14.61	2.42	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่24 พบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10ปี
กับกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน11-24 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์การ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
			1-10 ปี	11-24 ปี	25ปีขึ้นไป
1-10 ปี	15.90	4.48	-		
11-24 ปี	16.86	4.94	-	-	
25ปีขึ้นไป	20.13	5.02	*	*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่25 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี กับกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน11-24 ปี และพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-24 ปีกับกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน25ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างกลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
			1-10 ปี	11-24 ปี	25ปีขึ้นไป
1-10 ปี	170.02	15.06	-		
11-24 ปี	164.87	16.71	-	-	
25ปีขึ้นไป	176.49	19.23	-	*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่26 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-24ปี กับกลุ่มที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน25ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนก

(n =278)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	124.072	31.02	2.38	.05
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	273	3552.13	13.01		
รวม	277	3676.20			
สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	276.81	69.20	5.03	.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	273	3759.34	13.77		
รวม	277	4036.14			
การพัฒนาความสามารถของบุคคล					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	118.02	29.50	2.38	.05
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	273	3378.30	12.38		
รวม	277	3496.32			
ความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	118.50	29.63	3.57	.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	273	2255.62	8.26		
รวม	277	2374.12			
การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	120.92	30.231	2.38	.05
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	273	3468.82	12.71		
รวม	277	3589.75			
ธรรมเนียมในองค์กร					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	78.23	19.56	3.91	.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	273	1366.99	5.01		
รวม	277	1445.22			

ตารางที่ 27 (ต่อ)

(n =278)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	508.76	127.19	5.50	.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	273	6319.22	23.15		
รวม	277	6827.99			
การมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	73.44	18.36	2.07	.09
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	273	2425.02	8.88		
รวม	277	2498.46			
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม					
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	4	5377.86	1344.47	4.97	.00
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	273	73825.70	270.42		
รวม	277	79203.57			

จากตารางที่ 27 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านธรรมเนียมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ดังแสดงในตารางที่ 28-32

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

แผนก	Mean	S.D.	แผนกที่ปฏิบัติงาน				
			อายุรกรรม	ศัลยกรรม	สูติ-นรี เวชกรรม	OPD,ER ห้องตรวจ	อื่นๆ
อายุรกรรม	24.18	3.70	-				
ศัลยกรรม	24.95	4.00	-	-			
สูติ-นรี เวชกรรม	26.49	2.77	-	-	-		
OPD,ER ห้องตรวจ	24.88	3.55	-	-	-	-	
อื่นๆ	22.86	3.90	-	-	*	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 28 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกสูติ-นรีเวชกรรมกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ
ระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

แผนก	Mean	S.D.	แผนกที่ปฏิบัติงาน				
			อายุรกรรม	ศัลยกรรม	สูติ-นรี เวชกรรม	OPD,ER ห้องตรวจ	อื่นๆ
อายุรกรรม	17.55	2.56	-				
ศัลยกรรม	16.72	2.92	-	-			
สูติ-นรีเวช กรรม	17.03	2.33	-	-	-		
OPD,ER ห้องตรวจ	17.26	3.22	-	-	-	-	
อื่นๆ	15.44	2.99	*	-	-	*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 29 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกห้องตรวจผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ห้องตรวจต่างๆกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กรระหว่างแผนก
ที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

แผนก	Mean	S.D.	แผนกที่ปฏิบัติงาน				
			อายุกรรม	ศัลยกรรม	สูติ-นรี เวชกรรม	OPD,ER ห้องตรวจ	อื่นๆ
อายุกรรม	14.93	2.20	-				
ศัลยกรรม	14.29	2.17	-	-			
สูติ-นรีเวช กรรม	14.49	1.85	-	-	-		
OPD,ER ห้องตรวจ	14.48	2.46	-	-	-	-	
อื่นๆ	13.14	2.41	*	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 30 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุกรรมกับพยาบาลวิชาชีพ
ที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์กร แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงานเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

แผนก	Mean	S.D.	แผนกที่ปฏิบัติงาน				
			อายุรกรรม	ศัลยกรรม	สูติ-นรี เวชกรรม	OPD,ER ห้องตรวจ	อื่นๆ
อายุรกรรม	14.80	4.92	-				
ศัลยกรรม	17.12	5.28	-	-			
สูติ-นรี เวชกรรม	17.34	3.70	-	-	-		
OPD,ER ห้องตรวจ	19.05	4.97	*	-	-	-	
อื่นๆ	15.93	4.10	-	-	-	*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 31 พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรมกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกห้องตรวจผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ห้องตรวจต่างๆมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกห้องตรวจผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ห้องตรวจต่างๆกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมระหว่างแผนกที่ปฏิบัติงาน
เป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Scheffe

แผนก	Mean	S.D.	แผนกที่ปฏิบัติงาน				
			อายุรกรรม	ศัลยกรรม	สูติ-นรี เวชกรรม	OPD,ER ห้องตรวจ	อื่นๆ
อายุรกรรม	169.05	17.04	-				
ศัลยกรรม	168.57	15.98	-	-			
สูติ-นรี เวชกรรม	171.66	13.23	-	-	-		
OPD,ER ห้องตรวจ	174.95	18.28	-	-	-	-	
อื่นๆ	160.51	16.67	-	-	-	*	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่32 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกห้องตรวจผู้ป่วยนอก อุบัติเหตุ
และฉุกเฉิน ห้องตรวจต่างๆกับพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกอื่นๆมีคุณภาพชีวิตการทำงาน
โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

ตารางที่ 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์การกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้าน

การสนับสนุนขององค์การ	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r)	p
การสนับสนุนขององค์การโดยรวม	.63	.00
การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา	.53	.00
การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา	.46	.00
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา	.53	.00
การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ เงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา	.45	.00
การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน	.53	.00
การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน	.44	.00
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงาน	.52	.00
การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ เงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน	.54	.00

จากตารางที่ 33 พบว่า การสนับสนุนขององค์การโดยรวมและการสนับสนุนขององค์การ
ด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา ด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ด้านข้อมูลข่าวสารจาก
ผู้บังคับบัญชา ด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้บังคับบัญชา ด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน
ด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน ด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้ร่วมงาน ด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน
และแรงงานจากผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

ตารางที่ 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้าน

วัฒนธรรมองค์การ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r)	p
วัฒนธรรมองค์การโดยรวม	.60	.00
นวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง	.47	.00
รายละเอียดของงาน	.46	.00
การมุ่งผลลัพธ์ของงาน	.59	.00
การมุ่งคน	.55	.00
การมุ่งทีม	.59	.00
ความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน	.40	.00

จากตารางที่ 34 พบว่า วัฒนธรรมองค์การโดยรวม และวัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรม
และความกล้าเสี่ยง ด้านรายละเอียดของงาน ด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน ด้านการมุ่งคน
ด้านการมุ่งทีม และด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 4 การสนับสนุนขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร 8 ด้าน และวัฒนธรรมองค์กร 6 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน	1.06	.38	.19	2.78	.00
การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จาก ผู้บังคับบัญชา	.85	.16	.27	5.28	.01
วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งทีม	1.25	.35	.23	3.55	.00
การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน	1.17	.44	.16	2.67	.01
ค่าคงที่	71.22	6.42		11.10	
R = .69	R² = .48	R² adj = .47	Overall F = 63.08	p = .00	

จากตารางที่ 35 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งทีม การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 48 ($R^2 = .48$)

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 4 นี้มาจัดสมการคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะได้สมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$TQWL = 71.22 + 1.06OC3 + .85OS1 + 1.25OC5 + 1.17OS8$$

และในสมการพยากรณ์รูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z TQWL = .19OC3 + .27 OS1 + .24 OC5 + .16 OS8$$

เมื่อ TQWL หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

OC3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน

OS1 หมายถึง การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา

OC5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม

OS8 หมายถึง การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์การ 8 ด้าน และ วัฒนธรรมองค์การ 6 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้ร่วมงาน	.46	.12	.29	3.78	.00
การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้บังคับบัญชา	.18	.06	.18	2.84	.01
การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน	-.15	.06	-.18	-2.30	.02
ค่าคงที่	8.16	1.84			.00
R = .30	R² = .09	R² adj = .08	Overall F = 9.51	p = .00	

จากตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุ พบว่า การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและ แรงงานจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน สามารถร่วมกัน พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 9 ($R^2 = .09$)

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 นี้มาจัดสมการคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะได้สมการ พยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$QWL1 = 8.16 + .47 OS8 + .18 OS4 - .15 OS5$$

และสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z\ QWL1 = .29\ OS8 + 1.77\ OS4 - .18\ OS5$$

เมื่อ QWL1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

OS8 หมายถึง การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน

OS4 หมายถึง การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา

OS5 หมายถึง การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร 8 ด้าน และ
วัฒนธรรมองค์กร 6 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน	.26	.11	.21	2.38	.02
การสนับสนุนขององค์การด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา	.15	.06	.16	2.39	.02
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งคน	.184	.07	.22	2.59	.01
วัฒนธรรมองค์การด้านความก้าวร้าวหรือ แข่งขันกันทำงาน	-.16	.07	-.17	-2.29	.02
วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงาน	.19	.09	.15	2.04	.04
ค่าคงที่	10.77	1.57		6.87	.00
R = .52 R² = .28 R² adj = .26 Overall F = 20.63 p = .00					

จากตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่ง
ผลลัพธ์ของงานการสนับสนุนขององค์การด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การ
ด้านการมุ่งคน วัฒนธรรมองค์การด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน วัฒนธรรมองค์การ
ด้านรายละเอียดของงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการ
ทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพได้ร้อยละ 28 ($R^2 = .28$)

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 นี้มาจัดสมการคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะได้สมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$QWL2 = 10.77 + .26OC3 + .15OS3 + .18 OC4 - .16 OC6 + .19 OC2$$

และสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z QWL2 = .21OC3 + .16 OS3 + .22 OC4 - .17 OC6 + .15 OC2$$

เมื่อ QWL2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

OC3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน

OS3 หมายถึง การสนับสนุนขององค์การด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา

OC4 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งคน

OC6 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การด้านความก้าวร้าวหรือการแข่งขันกันทำงาน

OC2 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงาน

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร 8 ด้าน
และวัฒนธรรมองค์กร 6 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน	.38	.08	.33	4.73	.00
การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน	.31	.12	.20	2.65	.01
การสนับสนุนขององค์กรด้านการประเมิน จากผู้ร่วมงาน	-.44	.10	-.35	-4.43	.00
การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์ จากผู้ร่วมงาน	.19	.07	.24	2.91	.00
การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์ จากผู้บังคับบัญชา	.10	.04	.15	2.41	.02
ค่าคงที่	15.49	1.57			.00
R = .56 R² = .31 R² adj.= .30 Overall F = 24.57 p =.00					

จากตารางที่ 38 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์กรด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 31 ($R^2 = .31$)

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 5 นี้มาจัดสมการคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะได้สมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$QWL3 = 15.50 + .38 OC3 + .31 OS8 - .44 OS6 + .19 OS5 + .10 OS1$$

และสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z\text{ QWL3} = .33\text{ OC3} + .20\text{ OS8} - .35\text{ OS6} + .24\text{ OS5} + .15\text{ OS1}$$

เมื่อ QWL3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

OC3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน

OS8 หมายถึง การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน

OS6 หมายถึง การสนับสนุนขององค์การด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน

OS5 หมายถึง การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน

OS1 หมายถึง การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์การ 8 ด้าน และ วัฒนธรรมองค์การ 6 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน	.13	.04	.20	3.06	.00
การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา	.12	.03	.21	3.60	.00
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม	.18	.06	.20	2.97	.00
วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง	.09	.04	.14	2.41	.02
ค่าคงที่	2.73	1.16		2.35	.02
R = .60 R² = .36 R² adj = .35 Overall F = 38.76 p = .00					

จากตารางที่ 39 พบว่า การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 36 ($R^2 = .36$)

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 4 นี้มาจัดสมการคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะได้สมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$QWL4 = 2.73 + .13 OS5 + .12 OS1 + .18 OC5 + .09 OC1$$

และสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z QWL4 = .20 OS5 + .21 OS1 + .20 OC5 + .14 OC1$$

เมื่อ QWL4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

OS5 หมายถึง การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน

OS1 หมายถึง การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา

OC5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม

OC1 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร 8 ด้าน และ
วัฒนธรรมองค์กร 6 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์ จากผู้บังคับบัญชา	.27	.03	.40	8.95	.00
วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งทีม	.35	.06	.31	6.27	.00
การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์ จากผู้ร่วมงาน	.18	.04	.23	4.30	.00
ค่าคงที่	7.25	1.12		6.457	.00
R = .78	R² = .60	R² adj = .60	Overall F = 137.46	p = .00	

จากตารางที่ 40 พบว่า การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา
วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งทีม การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงานสามารถ
ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 60 ($R^2 = .60$)

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 3 นี้มาจัดสมการคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะได้สมการ
พยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$QWL5 = 7.25 + .27 OS1 + .35 OC5 + .18 OS5$$

และสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z QWL5 = .40 OS1 + .31 OC5 + .23 OS5$$

เมื่อ QWL5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม
OS1 หมายถึง การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา
OC5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งทีม

OS5 หมายถึง การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์การ 8 ด้าน
และวัฒนธรรมองค์การ 6 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านธรรมนุญในองค์การเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา	.15	.03	.34	5.52	.00
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม	.13	.04	.18	3.52	.00
การสนับสนุนขององค์การด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา	.12	.03	.25	3.90	.00
การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน	.18	.05	.18	3.63	.00
ค่าคงที่	.53	.76		.69	.49
R = .77 R² = .60 R² adj = .60 Overall F = 100.34 p = .00					

จากตารางที่ 41 พบว่า การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม การสนับสนุนขององค์การด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 60 ($R^2 = .60$)

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 4 นี้มาจัดสมการคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะได้สมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$QWL6 = .53 + .15 OS1 + .13 OC5 + .12 OS2 + .18 OS8$$

และสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z\text{ QWL6} = .34\text{ OS1} + .18\text{ OC5} + .25\text{ OS2} + .18\text{ OS8}$$

เมื่อ QWL6 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร

OS1 หมายถึง การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา

OC5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งทีม

OS2 หมายถึง การสนับสนุนขององค์กรด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา

OS8 หมายถึง การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร 8 ด้าน
และวัฒนธรรมองค์กร 6 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ	.19	.08	.14	2.32	.00
การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา					
ค่าคงที่	13.23	1.65		8.007	.02
R = .14 R² = .02 R² adj = .02 Overall F = 5.36 p = .02					

จากตารางที่ 42 พบว่า การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ได้ร้อยละ 2 ($R^2 = .02$)

เมื่อนำตัวแปรมาจัดสมการคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะได้สมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$\text{QWL7} = 13.23 + .19\text{OS4}$$

และสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z\text{ QWL7} = .14\text{ OS4}$$

เมื่อ QWL7 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

OS4 หมายถึง การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเมื่อใช้ การสนับสนุนขององค์กร 8 ด้าน และ วัฒนธรรมองค์กร 6 ด้านเป็นตัวแปรพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมเป็นตัวแปรตาม

ตัวแปรพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p
วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน	.31	.08	.32	3.94	.00
การสนับสนุนขององค์กรด้านประเมินจากผู้บังคับบัญชา	-.26	.05	-.42	-4.711	.00
การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา	.16	.05	.28	3.350	.00
วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งทีม	.19	.05	.21	2.620	.01
ค่าคงที่	11.51	1.27		9.061	.00
R = .48 R² = .23 R² adj= .22 Overall F = 20.07 p = .00					

จากตารางที่ 43 พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน การสนับสนุนขององค์กรด้านประเมินจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งทีม สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 23 ($R^2 = .23$)

เมื่อนำตัวแปรทั้ง 4 นี้มาจัดสมการคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จะได้สมการพยากรณ์ ในรูปของคะแนนดิบ ดังนี้

$$QWL8 = 11.51 + .31 OC3 - .26 OS2 + .16 OS1 + .19 OC5$$

และสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z\text{ QWL8} = .32\text{ OC3} - .42\text{ OS2} + .28\text{ OS1} + .21\text{ OC5}$$

เมื่อ QWL8 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

OC3 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน

OS2 หมายถึง การสนับสนุนขององค์การด้านประเมินจากผู้บังคับบัญชา

OS1 หมายถึง การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา

OC5 หมายถึง วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม

ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล ผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ระดับการสนับสนุนขององค์การ

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนขององค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การสนับสนุนขององค์การทุกด้านทั้งจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง สาเหตุอาจเนื่องมาจากวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาลเป็นหน่วยงานของราชการ และมีงบประมาณที่จำกัด รวมทั้งการกำหนดและเบิกจ่ายงบประมาณ จะต้องดำเนินการวางแผนล่วงหน้าและมีการดำเนินการเชิงซ้ำ และเมื่อปิดงบประมาณแล้ว ไม่สามารถที่จะทำการเบิก วัสดุ หรือของใช้ หรือค่าใช้จ่ายต่างๆเกี่ยวกับค่าตอบแทนหรือ ในกรณีที่ขาดอัตรากำลัง ก็ไม่สามารถจะหาอัตรากำลังเสริม มาทดแทนในการปฏิบัติงานได้

และการปฏิบัติงานพยาบาลนั้นจะต้องเผชิญกับภาวะอารมณ์หลายๆอย่างทั้งจากผู้ป่วยและญาติ จึงทำให้พยาบาลมีความเครียดจากการปฏิบัติงาน เมื่อประสบกับการที่ขาดแคลนทั้งอัตรากำลัง และงบประมาณต่างๆ ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีการะงานที่เพิ่มขึ้น การเอาใจใส่ทุกข์สุขกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานกันมีลดลง เพราะจะต้องบริหารเวลาในการปฏิบัติงาน

จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ส่วนการสนับสนุนด้านการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การที่ผู้ประเมินซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน จะประเมินซึ่งกันและกันยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง และระบบการประเมินของวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล ยังใช้แบบประเมินที่ไม่ชัดเจน การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร ผลการวิจัย พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่พยาบาลวิชาชีพมีการสื่อสารกันน้อยและระบบการสื่อสารส่วนใหญ่จะเป็นแบบการสื่อสารทางเดียว โดยเป็นการรับนโยบายมาปฏิบัติ ประกอบกับช่องทางในการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงาน ใช้หนังสือเวียน ซึ่งใช้เวลานานในการแจ้งข้อมูลต่างๆ รวมทั้งการทำงานเป็นกะจะทำให้การติดต่อสื่อสารกันมีน้อย เนื่องจากไม่ได้พบปะกัน ดังนั้น การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอาจจะทำได้ไม่สะดวก ส่วนการสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุสิ่งของ การเงินและแรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากการจัดสรรกำลังระหว่างความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วยกับจำนวนของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งอ้างอิงตามระเบียบราชการทำให้มีปริมาณงานมาก และการที่อัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพขาดแคลน จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น และการแลกเปลี่ยน ทำให้ยากขึ้น จึงทำให้ได้รับการสนับสนุนด้านนี้ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับวัฒนธรรมองค์การ

ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาวัฒนธรรมองค์การรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากการที่พยาบาลวิชาชีพทำงานในลักษณะงานประจำวันและจากการที่ปริมาณงานมีมาก ทำให้การคิดค้นนวัตกรรมต่างๆยังมีไม่มากและเป็นเหตุผลที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมุ่งที่จะทำงานประจำให้เสร็จ ซึ่งอาจทำให้ละเลยการใส่ใจรายละเอียดของงาน ทำให้วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพทำงานโดยคำนึงเกี่ยวกับกระบวนการแต่ละขั้นตอนให้มีความสมบูรณ์ ทำให้ผลลัพธ์ของงานสำเร็จลุล่วงซ้ำและการติดตามผลการปฏิบัติงานยังไม่ต่อเนื่อง และวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งคน อยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเนื่องจากการที่วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล ยังมีนโยบายการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นลักษณะสั่งการลงมา การคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานมักเป็นแบบการปฏิบัติงานในเชิงรับ

มากกว่าจะเป็นเชิงรุกหรือการป้องกัน ส่วนวัฒนธรรมองค์การด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงานอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก ลักษณะงานและการปฏิบัติงานในการให้บริการทางสุขภาพนั้นจำเป็นที่จะต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการให้บริการแก่ประชาชนมากกว่าที่จะเป็นลักษณะการแข่งขันเพื่อให้ได้ผลผลิตหรือผลงานที่ยอดเยี่ยมในการปฏิบัติงานดังกล่าวอื่นๆ ทั่วไป เช่นงานในด้านการขายหรือธุรกิจอื่นๆ และจะต้องร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพที่ดีและลักษณะงานอาศัยการทำงานเป็นทีมเป็นหลัก จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีมอยู่ในระดับสูง

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจาก การได้รับเงินเดือนในอัตราของข้าราชการในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพที่สูงแล้ว ทำให้ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายต่างๆ และค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น ค่าตอบแทนเวรเวรกลางได้รับในอัตราต่ำ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่ามีค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ทำ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ลักษณะงานพยาบาลมีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยทั้งของผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ เช่น เสี่ยงต่อการติดเชื้อเนื่องจากต้องทำงานใกล้ชิดและคลุกคลีกับผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อ เสี่ยงต่อการบาดเจ็บจากการทำงานเช่น ถูกเข็มตำ ปวดหลังจากการยกหรือเคลื่อนย้ายผู้ป่วยที่น้ำหนักตัวมาก รวมทั้งในการทำงานเป็นกะจะมีผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ซึ่งการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างพยาบาลในประเทศไทย พบว่าพยาบาลที่ทำงานเวร บ่าย-ดึก จะมีสภาพอารมณ์ไม่ดี การตื่นตัวน้อยและผลการปฏิบัติงานต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่ทำงานเวรเช้าและการพักผ่อนเป็นปกติจะต้องใช้เวลาวันหยุดมากกว่า 1 วัน (Totterdell, Spelten, Smith, Barton,& Folkard, 1995)

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับสูง เนื่องจาก การได้รับการฝึกอบรมความรู้และทักษะต่างๆในการทำงานอยู่เสมอและจากการที่ลักษณะงานของวิชาชีพพยาบาลจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อสามารถที่จะทำงานให้มีคุณภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆของ

องค์กรและทันตวิทยาการใหม่ๆ รวมทั้งปัจจุบันมีโรคหลายๆ โรคซึ่งมีความซับซ้อนในการดูแลรักษา ดังนั้นพยาบาลวิชาชีพจึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของตนเองให้สูงขึ้นด้วย

ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งหรือหน้าที่รับผิดชอบต่างๆ ใช้ระบบอาวุโสและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นพยาบาลที่อาวุโสหน่อย จึงได้รับการพิจารณาเป็นลำดับหลัง ประกอบกับแนวโน้มนโยบายของวิทยาลัยจะมีการเปลี่ยนแปลงเป็นออกนอกกรอบ พยาบาลจึงมีความรู้สึกไม่มั่นคงในองค์กร

ด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อธิบายได้ว่า จากการที่พยาบาลวิชาชีพมีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้ต้องช่วยเหลือ สามัคคีกันและกัน นอกจากนี้ องค์กรยังได้ช่วยส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร กีฬาภายใน วิทยาลัย ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รู้จักและเรียนรู้ร่วมกัน จึงเกิดความรู้สึกกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานเป็นกะ ทำให้โอกาสที่พยาบาลซึ่งขึ้นเวรบ่าย-ดึกเข้าร่วมในการประชุม แสดงความคิดเห็นมีน้อย และจากการที่พยาบาลจบใหม่ยังมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานน้อย จึงทำให้ได้รับยอมรับในการแสดงความคิดเห็นหรือการมอบหมายให้เป็นกรรมการบริหารและวิชาการต่างๆ มีน้อย

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การปฏิบัติงานในลักษณะการทำงานเป็นกะ ทำให้ความสมดุลระหว่างเวลาส่วนตัวกับเวลาทำงานไม่ลงตัว การพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงและบุคคลในครอบครัวมีน้อย และเหตุผลอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างเวลาส่วนตัวและเวลาทำงาน เนื่องจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานเวรบ่าย-ดึก จะต้องมาประชุมหรือฝึกอบรมในเวลาราชการเพิ่มจากการปฏิบัติงานเวรบ่าย-ดึกโดยไม่ได้วันหยุดทดแทน ซึ่งการทำงานเป็นกะนี้ หากไม่จัดสรรเวลาให้เหมาะสม จะก่อให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวได้ (Schultz & Schultz, 2002)

ด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ในระดับสูงนั้นเป็นผลโดยตรงของการทำงานในหน้าที่พยาบาลที่จะเป็นการช่วยเหลือและให้บริการผู้รับบริการในด้านการดูแลรักษา ส่งเสริม

ป้องกันและการฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพร่วมด้วย นอกจากนี้นโยบายของวิทยาลัยในการติดตามเยี่ยมบ้านและให้บริการสุขภาพหรือจัดออกหน่วยตรวจสุขภาพแก่ประชาชนนอกสถานที่ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่าและทำงานที่มีประโยชน์และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมสูง

จากการทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย ปรากฏผลดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พยาบาลวิชาชีพ ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านมาเปรียบเทียบกับอายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพแตกต่างกัน สาเหตุอาจเนื่องจาก การที่กลุ่มอายุ 23-34 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มอายุ 35-45 ปี อาจเป็นเนื่องจากยังเป็นพยาบาลที่จบในช่วง 10 ปีแรก มีความต้องการที่จะแสวงหาความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพก่อนข้างสูงและได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเลื่อนระดับไปเรื่อยๆ และในช่วงอายุนี้นักจะไปได้ฝึกอบรม ศึกษาต่อ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มนี้รู้สึกว่าได้รับการตอบสนองด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ และสาเหตุที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มอายุ 23-34 ปี และกลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไปและพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุ 35-45 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อาจเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพในช่วงอายุ 24-45 ปี ยังต้องปฏิบัติงานในเวรบาย-ดึกอยู่ ซึ่งช่วงเวลาดังกล่าวมักเป็นเวลาที่บุคคลอื่นในครอบครัวพักผ่อนและมีกิจกรรมร่วมกัน เมื่อจะต้องมาปฏิบัติงานจึงทำให้การที่จะพบกับบุคคลอื่นๆ ในครอบครัวมีน้อย และอีกเหตุผลหนึ่งที่พยาบาลวิชาชีพในกลุ่มที่ยังต้องปฏิบัติงานเวรบาย-ดึกมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต่ำกว่ากลุ่มอายุ 46 ปีขึ้นไปคือในช่วงเวลาปกติซึ่งเป็นเวลาราชการ (8.00-16.00 น.) จะมีการจัดประชุมและฝึกอบรมอยู่บ่อยๆ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเวรบาย-ดึก ก็ต้องใช้เวลานั้นซึ่งเป็นเวลาส่วนตัวและพักผ่อนเพื่อมาปฏิบัติราชการเพิ่มอีกโดยไม่ได้นับวันหยุดทดแทน

ในขณะที่พยาบาลที่มีอายุในช่วง 46 ปีขึ้นไปมักจะปฏิบัติงานเวรเช้า จึงมีได้รับกวนเวลาส่วนตัวหรือวันหยุดมากนักจึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากกว่า ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมหวัง โอหารส (2542) และ Cimete, Gencalp and Keskin (2003) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละด้านมาเปรียบเทียบกับรายได้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้มากนั้นกลุ่มหนึ่งจะต้องทำงานพิเศษหรือล่วงเวลาเพื่อที่จะมีรายได้เพิ่มขึ้นและอีกกลุ่มหนึ่งคือพยาบาลวิชาชีพระดับอาวุโส ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ต่ำกว่าในกลุ่มที่มีรายได้มากขึ้นเนื่องจากการที่ต้องทำงานนอกเวลาเพิ่มเติมจึงทำให้มีผลต่อการส่งเสริมสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงและด้านสุขภาพจิตก็เกิดความเครียดมากขึ้นในกลุ่มที่ทำงานเสริมนอกเวลา ส่วนกลุ่มพยาบาลอาวุโส นั้น มีการเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายตามปกติของผู้ที่อายุมากขึ้น สภาพร่างกายย่อมจะอ่อนแอลง การทนต่อสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงในการติดเชื้อโรคมีลดลง และมีความแตกต่างกันของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ ทั้งนี้เนื่องจาก การที่ต้องใช้เวลาในการทำงานเสริมนอกเวลามากขึ้น ทำให้ไม่มีเวลาในการศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรม ดังนั้นโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพจึงมีน้อยลง การเข้าร่วมประชุมและแสดงความคิดเห็นต่อที่ประชุมน้อยลงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านธรรมเนียมในองค์กรลดลง ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Cimete, Gencalp and Keskin (2003) พบว่า รายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี เป็นพยาบาลที่จบใหม่และมีอายุน้อยสุขภาพร่างกายทั่วไปจึงแข็งแรงกว่า มีความต้านทานโรคได้สูงกว่าและพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 11-24 ปี กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลในกลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป มักจะเป็นพยาบาลที่ทำหน้าที่ผู้บริหาร ซึ่งโอกาสที่จะสัมผัสและคลุกคลีกับเชื้อโรคน้อยลง พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 11-24 ปี กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 25 ปีขึ้นไป จะใช้ประสบการณ์ในการทำงานมาพัฒนาทักษะในการทำงานได้ดีและสามารถใช้ประสบการณ์มาปรับวิธีการทำงานให้มีความหลากหลาย รวมทั้งมีโอกาสนในการแสดงความสามารถมีมากเนื่องจากการเป็นหัวหน้าเวรหรือหัวหน้าตึก ซึ่งจะต้องสามารถแก้ปัญหาต่างๆและเป็นผู้นำทางการพยาบาลแก่พยาบาลที่ประสบการณ์น้อยกว่าในการปฏิบัติงานแต่ละเวร จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้รู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานมากขึ้น พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 1-10 ปี กับกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 11-24 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่าพยาบาลที่จบใหม่และทำงานในช่วง 10 ปีแรกจะต้องได้รับความรู้ทั้งจากการฝึกอบรมและจากการนิเทศงานจากพยาบาลที่มีประสบการณ์มากกว่าจึงรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานก้าวหน้าในอาชีพ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 1-10 ปีกับกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 11-24 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากการที่ได้แสดงความคิดเห็น การที่มีความเสมอภาคในการทำงาน ได้รับการให้เกียรติจากพยาบาลรุ่นพี่ทำให้พยาบาลในกลุ่มนี้ รู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานได้รับการยอมรับ มีสิทธิเท่าเทียมกันในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 1-10 ปีกับกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 11-24 ปี และพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ปฏิบัติงาน 11-24 ปีกับกลุ่มที่ปฏิบัติงาน 25 ปี ขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สาเหตุสามารถอธิบายได้ ว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยยังต้องขึ้นเวรบ่อย-ดึก ทำให้ต้องปรับเวลาให้เข้ากับบุคคลในครอบครัวมากและต้องมาปฏิบัติราชการนอกเหนือจากการขึ้นเวรอีกจึงทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้ต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานมากกว่า 25 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 1.4 พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในแผนกที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อแยกวิเคราะห์โดยนำมาเปรียบเทียบกับรายด้าน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกัน เนื่องจาก ในแต่ละแผนกนั้นรับผู้ป่วยในโรคที่แตกต่างกัน เช่น แผนกอายุรกรรม จะเป็นแผนกที่มีผู้ป่วยโรคติดต่อได้หลายๆทาง ได้แก่ ติดต่อทางการสัมผัส เช่น โรคทางผิวหนัง ติดต่อทางการแพร่ในอากาศ เช่น โรคหัด ไข้หวัดนก วัณโรค และโรคที่ติดต่อทางกระแสเลือด เช่น โรคไวรัสตับอักเสบบี และมักเป็นผู้ป่วยที่เรื้อรัง ใช้เวลาในการรักษานาน แตกต่างกันในแผนกสูติกรรม ซึ่งผู้ป่วยที่มารับการรักษาส่วนใหญ่ไม่ได้ติดเชื้อ เช่น วางแผนครอบครัว ตรวจการตั้งครรภ์และคลอด หรือการผ่าตัดเนื้องอก เป็นต้น ดังนั้นโอกาสเสี่ยงในการติดเชื้อ จึงลดลง และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพแตกต่างกันในแผนกอายุรกรรมกับแผนกอื่นๆ (วิสัญญีพยาบาล กุมารเวชกรรมและหออภิบาลสหสาขา) อาจเป็นเนื่องจาก ในแผนกอายุรกรรมของวิทยาลัยได้จัดให้มีกิจกรรมพัฒนาคุณภาพการพยาบาล เช่น การทบทวนกิจกรรมการดูแลผู้ป่วยร่วมกันทั้งแพทย์ พยาบาล เภสัชกร และสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และเป็นแผนกที่ทำโครงการนำร่องในด้านให้การพยาบาลโดยวางแผนจำหน่ายล่วงหน้า การดูแลการรักษาโดยใช้การประเมินองค์รวมแบบ C3 THER ซึ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพแผนกอายุรกรรมได้มีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมอยู่อย่างสม่ำเสมอและมีโอกาสในการเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการคุณภาพของโรงพยาบาล ได้รับผิดชอบงานมากขึ้น ต่างจากแผนกอื่นๆ (วิสัญญีพยาบาล กุมารเวชกรรมและหออภิบาลสหสาขา) ทั้งนี้เพราะแต่ละแผนกมีความเฉพาะเจาะจง รวมทั้งการที่จำนวนวิสัญญีพยาบาลของวิทยาลัยมีจำนวนน้อยและจากการที่หออภิบาลสหสาขาเป็นหอผู้ป่วยเพิ่งเปิดใหม่ พยาบาลวิชาชีพยังต้องทำงานประจำและปรับตัวใหม่จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้ามีลดลง และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก การที่พยาบาลวิชาชีพในแผนกอายุรกรรมได้มีส่วนร่วมและรับผิดชอบในการเป็นคณะกรรมการต่างๆและมีโครงการนำร่องเพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาลมากมาย โอกาสในการเข้าประชุม แสดงความคิดเห็นและนำเสนอผลงานจึงมีมากขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กรสูงขึ้น แต่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวต่ำกว่าแผนกอื่นได้ เพราะต้องใช้เวลาในการเข้าร่วมประชุมและ เวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งแผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกสูติรีเวชกรรมและแผนกอื่นๆต้องปฏิบัติงานเวรบ่าย-ดึก ซึ่งแตกต่าง

กับแผนกห้องตรวจและห้องตรวจผู้ป่วยนอกจะปฏิบัติงานในช่วงเวลาราชการเท่านั้น จึงส่งผลให้มีความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้ ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ Lewis & et.al (2001) ที่พบว่าสถานที่ทำงานแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาการสนับสนุนขององค์กรรายด้าน พบว่า ทุกๆด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรให้ความสนใจใส่ด้านเศรษฐกิจฐานะความเป็นอยู่ โดยตัวแทนขององค์กรซึ่งมีผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเป็นแหล่งของการสนับสนุนนั้นเป็นการช่วยให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นแรก ส่วนการสนับสนุนทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม รวมทั้งความผาสุกของผู้ปฏิบัติงานทำให้ความต้องการด้านต้องการความรัก ความเอาใจใส่ ได้รับการตอบสนอง การสนับสนุนขององค์กรด้านการประเมิณนั้น หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการประเมินที่ถูกต้อง ยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานแล้วจะเป็นการช่วยทั้งผู้ปฏิบัติงานเอง และทั้งองค์กรในด้านที่เพิ่มคุณภาพในการตัดสินใจในการเลื่อนตำแหน่ง การปรับปรุงตัว ผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรมพนักงานและเพื่อพัฒนาอาชีพ (Murphy and Eleveland, 1995) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการส่งเสริมด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพทั้งยังเป็นการเพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง การสนับสนุนขององค์กรด้านข้อมูลข่าวสารทำให้บุคคลได้มีสัมพันธภาพต่อกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพยังช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบเกี่ยวกับเป้าหมาย พันธกิจขององค์กรและในขณะเดียวกัน องค์กรก็จะทราบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่าย ผลจากการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการที่องค์กรให้ความสำคัญและรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Eisenberger, Huntington, Hutchison and Sowa, 1986) ซึ่งตรงกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม ธรรมเนียมในองค์กร และการสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงาน

ทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ทำให้มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานมากขึ้น การที่มีเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและพร้อมใช้ รวมทั้งแรงงานในการทำงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ทำให้การปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและความผิดพลาดจากการทำงานลดน้อยลง จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพดีขึ้น การได้รับการสนับสนุนการเงินทำให้พยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ดังนั้น การสนับสนุนขององค์กรจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของทรศนะ ใจชุ่มชื่น (2547) ที่พบว่า การสนับสนุนขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล ผลการทดสอบ
สมมติฐานพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าลักษณะวัฒนธรรมองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์การในภาพรวมจะเป็นพื้นฐานของความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกที่มีเกี่ยวกับองค์การและแสดงให้เห็นว่าสมาชิกมีการปฏิบัติกันอย่างไรในองค์กรนั้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นค่านิยม วิสัยทัศน์ พันธกิจและปรัชญาขององค์การและวัฒนธรรมองค์การเป็นสิ่งที่ตอบสนองและสะท้อนถึงบุคลิกภาพขององค์การ ความแตกต่างของวัฒนธรรมองค์การสามารถมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กรได้ (Schein, 1992) ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์การจะมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์กร (Blair, Raymond and Eric, 2002) องค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมที่เข้มแข็งนั้น จะมีผลในการสร้างความรู้สึกลึกซึ้งในการก่อให้เกิดความคิดใหม่ ที่สร้างสรรค์ สร้างความเต็มใจในการอดทนต่อการทำงานที่ยากและเสี่ยงอันตราย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้รับบริการและเปิดกว้างต่อการติดต่อสื่อสาร (Robbins, 2005) คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์การรายด้าน คือ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยงมีผลทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้จักใช้ความคิดใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์มาพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดที่รอบคอบ มีความสังเกตมากขึ้นซึ่งลักษณะงานของพยาบาลนั้นต้องอาศัยความสังเกตและละเอียดรอบคอบอย่างมากเพื่อมิให้งานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความปลอดภัยของผู้รับบริการมีความ

ผิดพลาดเกิดขึ้นได้ ซึ่งทำให้เกิดแนวทางปฏิบัติและนโยบายขององค์กรในการป้องกันความเสี่ยงต่างๆ และนโยบายเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้รับบริการและผู้ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน ทำให้เกิดประสิทธิผลของผลการปฏิบัติ ซึ่งการวัดผลลัพธ์ได้นั้นจะต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ขึ้นอยู่กับจุดมุ่งหมาย พันธกิจและปรัชญาขององค์กร การที่จะให้องค์กรประสบความสำเร็จสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจะต้องกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีการปฏิบัติตามพันธกิจเหล่านั้นและมีการประเมิน รวมทั้งติดตามผลงานเป็นระยะ ด้วยเหตุนี้ทำให้พยาบาลวิชาชีพเองกระตือรือร้นที่จะทำให้ตนเองมีสมรรถนะทางวิชาชีพเพิ่มขึ้น และนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนการปรับทัศนคติที่ดีในการทำงานเพื่อให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งคนขององค์กรที่จะเอาใจใส่ต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการและพยาบาลวิชาชีพ สะท้อนให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อความปลอดภัย การมีประโยชน์ต่อสังคม วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งทีม จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งในการทำงานเป็นทีมได้นั้นจะต้องอาศัยความรับผิดชอบต่อ การยอมรับ การให้เกียรติและความไว้วางใจกัน ซึ่งเป็นการเพิ่มความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคมการทำงาน และการมีธรรมเนียมในองค์กร ส่วนวัฒนธรรมองค์กรด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน ถ้าองค์กรไม่มีบรรยากาศของการแข่งขันกันทำงาน ทำให้ละเลยต่อจุดอ่อนหรือข้อบกพร่องของบุคคลอื่น ไม่มีการให้ข้อมูลป้อนกลับซึ่งไม่เกิดผลดีต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันกันทำงานโดยการตั้งรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานที่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายเพื่อช่วยให้เกิดการปรับตัว สร้างความกระตือรือร้นและกระตุ้นความคิดใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของบุศรา กาฮี (2546) ศุภนิจ ธรรมวงศ์ (2549) และงานวิจัยของ Ji- Young (2005) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 การสนับสนุนขององค์กรและวัฒนธรรมองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งทีม การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 48 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การพัฒนาธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน การสนับสนุนด้านอารมณ์จาก ผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้ร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้นั้น ซึ่งให้เห็นว่า ลักษณะวัฒนธรรมองค์การที่มุ่งผลลัพธ์ของงาน ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เมื่องาน นั้นประสบผลสำเร็จ ทำให้บุคคลรู้สึกได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ รู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่า การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและธรรมาภิบาลในองค์การให้เกิดขึ้น วัฒนธรรม องค์การด้านการมุ่งทีม สามารถทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นได้ในการพัฒนา ความสามารถของบุคคล ทำให้มีส่วนช่วยเหลือกันและกัน การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก ทำให้หน่วยงานมีความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพยังสามารถมีความ ยึดหยุ่นในการจัดสรร ตารางการทำงานได้พอควร ตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้ จึงสามารถร่วมกันพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้ถึงร้อยละ 48

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่า การสนับสนุน ขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การ ด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์ จากผู้ร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรมได้ถึงร้อยละ 9 ทั้งนี้อธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรม เพิ่มขึ้นได้ จากการสนับสนุนในด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุน ขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน ซึ่งเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนดังกล่าว จะ สามารถนำค่าตอบแทนต่างๆไปใช้ประโยชน์ในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตได้ จึงสามารถพยากรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานได้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า วัฒนธรรม องค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน การสนับสนุนขององค์การด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งคน วัฒนธรรมองค์การด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 28

อธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพทำงานโดยคำนึงถึงผลลัพธ์ หากจะให้ผลลัพธ์ของงานออกมาดี มีประสิทธิผลแล้วนั้น ในการทำงานจะต้องมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ลดความเสี่ยงและความผิดพลาดต่างๆที่อาจเกิดขึ้น และมีแนวทางปฏิบัติที่สามารถจัดการหรือแก้ไขความเสี่ยงและปัญหา ความปลอดภัยต่อสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพและผู้ป่วยจะเพิ่มขึ้น การสนับสนุนขององค์การด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับข้อมูล ข่าวสารและคำแนะนำเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัย วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งคนจะทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าการให้ความสำคัญต่อผลกระทบในด้านความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานและผู้ป่วย และองค์การจัดให้มีการได้รับภูมิคุ้มกัน โรคและตรวจสุขภาพประจำปีนั้น รวมทั้งการวางแผนและแผนป้องกันความเสี่ยงต่างๆในหน่วยงาน มีการซ่อมแผนอัคคีภัย และการอบรมการช่วยชีวิต ทั้งขั้นพื้นฐานและขั้นสูงเป็นประจำทุกปี ก็ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเพิ่มขึ้น วัฒนธรรมองค์การด้านความก้าวร้าวหรือแข่งขันกันทำงาน โดยที่องค์การได้จัดรางวัลให้แก่ผู้ที่ร่วมทำกิจกรรมที่เกี่ยวกับการรณรงค์ความปลอดภัยและความปลอดภัยต่างๆ เช่น กิจกรรม 5 ส การประกวดคำขวัญการล้างมือและการแข่งขันการล้างมือที่ถูกต้องเป็นต้นจะทำให้พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานตามแนวทางอย่างถูกต้องยิ่งขึ้นและเป็นการเพิ่มความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพด้วย วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงาน จะทำให้เพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น ในแง่ที่ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีการทำงานโดยการใส่ใจรายละเอียด มีการสังเกต ใช้ความระมัดระวัง และรอบคอบในการทำงานแล้ว โอกาสที่จะทำงานผิดพลาดหรือเกิดความเสี่ยงต่างๆจะลดลง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลได้ร้อยละ 31 อธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน จะเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยเมื่อองค์การให้ความสำคัญกับผลลัพธ์ของงานมากกว่ากระบวนการแต่ละขั้นตอนแล้ว พยาบาลวิชาชีพก็จะต้องพัฒนาความสามารถของตนเองเพื่อให้สามารถทำงานให้มีผลลัพธ์ที่ดีและงานสำเร็จ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ

และเข้ากับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนขององค์กรด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้ร่วมงาน สามารถเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จากการจัดให้มีวัสดุ เครื่องมือที่ทันสมัย จะทำให้ต้องหาความรู้และทักษะเพิ่มเติม เพื่อสามารถใช้เครื่องมือที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนด้านสนับสนุนแรงงานจากผู้ร่วมงานนั้น หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพมีการช่วยเหลือกันในการทำงาน มีการแนะนำทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มพูนความสามารถของบุคคลซึ่งกันและกัน และการที่พยาบาลวิชาชีพ สนับสนุนด้านแรงงานอีกวิธีหนึ่งคือ สามารถแลกเปลี่ยนกันได้เพื่อที่จะได้ไปศึกษาต่อในกรณีที่ไม่ได้ รับทุนหรือศึกษาต่อในสาขาอื่นที่ตนเองสนใจ รวมทั้งการฝึกอบรมหรือประชุมเพื่อพัฒนา ความสามารถของตนเองมากขึ้น จึงสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคลได้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ พบว่า การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์ จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งทีม วัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและความ กล้าเสี่ยง สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 36 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การสนับสนุนขององค์กร ด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน และการสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา ทำให้ พยาบาลวิชาชีพได้รับความเห็นอก เห็นใจ การยอมรับ ความไว้วางใจ ได้รับการแนะนำที่ดี จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานดี เกิดความรู้สึกรับรู้มั่นคงในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งทีม ช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและเรียนรู้ ทีมที่ดีจะทำให้เกิดการพัฒนาคูณภาพการพยาบาล ทำให้สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้า และความมั่นคงในอาชีพ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง ทำให้ พยาบาลวิชาชีพได้ทำการคิดค้นนวัตกรรมหรือร่วมกิจกรรม ทำให้เกิดการยอมรับในความสามารถ ของผู้ปฏิบัติและหน่วยงาน เป็นเหตุให้สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญ ก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพได้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม พบว่า การสนับสนุน ขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์กรด้านการมุ่งทีม การสนับสนุน ขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็น อันหนึ่งอันเดียวกับสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ร้อยละ 60

สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนด้านอารมณ์ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานแล้ว ก่อให้เกิดความรู้สึกเข้าใจกันและกัน ทำงานด้วยความเอื้ออาทรต่อกัน ซึ่งเป็นการประสานความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เกิดความสามัคคีกันในหน่วยงานขึ้นและการทำงานเป็นทีม ก็เป็นการส่งเสริมให้เกิดความกลมเกลียว สร้างความสัมพันธ์ให้แน่นแฟ้น จึงเป็นเหตุให้ วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีมสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมได้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์การ พบว่า การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม การสนับสนุนขององค์การด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้ร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์การได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 60 อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนทั้งด้านอารมณ์ ด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชาและ การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน ก็จะรู้สึกว่าเขาเองได้รับความรัก ความเอาใจใส่ มีความเข้าใจ และมีการเห็นอก เห็นใจ กันในการทำงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน รวมทั้งการทำงานเป็นทีม ยิ่งทำให้ทุกคนในหน่วยงานได้ เรียนรู้ ปรับตัวและประสานไมตรีต่อกัน ได้มากขึ้น จึงเป็นเหตุให้สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมนุญในองค์การได้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 2 เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในหน่วยงานเพื่อพยาบาลสามารถทำงานได้อย่างสะดวกและพร้อมใช้เมื่อมีเหตุฉุกเฉิน รวมทั้งเป็นผู้ที่จะสามารถเสนอขออัตรากำลังเพิ่มเติมเมื่อมีภาระงานเพิ่มขึ้นและเป็นผู้จัดตาราง การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงาน จึงเป็นเหตุผลที่การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน การสนับสนุนขององค์การด้านประเมินจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีมสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 23 อาจเป็นเนื่องจาก การทำงานที่มุ่งผลลัพธ์ของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมุ่งให้เกิดการรักษาพยาบาลที่ดี มีคุณภาพ ได้มาตรฐานและความปลอดภัย จึงทำให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม การสนับสนุนขององค์การด้านประเมินจากผู้บังคับบัญชาจะเป็นตัวบ่งชี้ให้เห็นว่า หากพยาบาลได้รับการประเมินที่ถูกต้องและยุติธรรม ทำให้เกิดประโยชน์และสามารถนำไปพัฒนาบุคคล วิเคราะห์และแก้ไขจุดบกพร่อง ส่งเสริมกำลังใจจากการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เมื่อพยาบาลวิชาชีพยอมรับผลการประเมินนั้นจะปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบและมีประโยชน์ต่อสังคม ส่วนการสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชาจะส่งเสริมให้เกิดกำลังใจในการทำงาน เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ก็จะทำให้ปฏิบัติงานดี และวัฒนธรรมด้านการมุ่งทีมนั้นช่วยให้สมาชิกในทีมมีความรับผิดชอบและปฏิบัติงาน เพื่อมุ่งประโยชน์ของส่วนรวมและสังคมเป็นหลัก ตัวแปรทั้ง 4 นี้ จึงสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมได้

ดังนั้นจากผลการวิจัยครั้งนี้จะสามารถนำปัจจัยดังกล่าว ไปเป็นแนวทางในการสนับสนุนขององค์การและสร้างวัฒนธรรมองค์การให้เข้มแข็ง เพื่อสามารถพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาลให้สูงขึ้นต่อไป

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนขององค์กร วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล โดยศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร วัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งศึกษาตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล จำนวนตามสูตร Yamane จำนวน 274 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวนแบบสอบถามที่แจกไป 300 ชุด ได้กลับคืนมา 290 ชุดและมีความสมบูรณ์ 278 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อความถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยอาศัยกรอบทฤษฎีของ Walton (1973) มีจำนวนข้อความถาม 50 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองจากกรอบทฤษฎีของ Eisenberger (1986) มีจำนวน 56 ข้อ และตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยอาศัยกรอบทฤษฎีของ Robbins (2005) มีจำนวน 41 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2-4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

แบบสอบถามชุดนี้ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหาและนำไปปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา หลังจากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วจึงนำไปทดลองใช้และนำมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบปัจจัยเดียว ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 23-34 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.56 มีรายได้ระหว่าง 8,000-16,000 บาท และรายได้มากกว่า 26,001 บาทขึ้นไป จำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 35.61 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.88 และปฏิบัติงานแผนกศัลยกรรม คิดเป็นร้อยละ 35.61
2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกัน รายได้แตกต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และปฏิบัติงานในแผนกที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ พบว่า การสนับสนุนขององค์การ ด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงาน จากผู้ร่วมงาน วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม และอายุ เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 48

การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน
 การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา
 การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิต
 การทำงานด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมได้ร้อยละ 9

วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน การสนับสนุนขององค์การด้านข้อมูล
 ข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งคน วัฒนธรรมองค์การด้านความก้าวร้าว
 หรือแข่งขันกันทำงาน วัฒนธรรมองค์การด้านรายละเอียดของงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์
 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
 ร้อยละ 28

วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ
 การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การด้านการประเมินจากผู้ร่วมงาน
 การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์
 จากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้ร้อยละ 31

การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน การสนับสนุนขององค์การ
 ด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม วัฒนธรรมองค์การด้านนวัตกรรม
 และความกล้าเสี่ยง สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง
 ในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 36

การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม
 การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้ร่วมงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน
 ด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ ร้อยละ 60

การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม
 การสนับสนุนขององค์การด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ
 สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้ร่วมงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาล
 ในองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้ ร้อยละ 60

การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและแรงงานจากผู้บังคับบัญชา สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 2

วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงาน การสนับสนุนขององค์การด้านประเมินจากผู้บังคับบัญชา การสนับสนุนขององค์การด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ร้อยละ 23

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอแนะความคิดเห็นที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ พบว่า การสนับสนุนขององค์การอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์การในการพิจารณาเพิ่มการสนับสนุนขององค์การ ซึ่งวิธีการอาจทำได้โดย

1.1 การสนับสนุนขององค์การในด้านอารมณ์ เช่น การให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการฝึกอบรมด้านการเป็นผู้บริหารและผู้นำที่ดี เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถแสดงบทบาทในการให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความเอาใจใส่ มีความรู้สึกเห็นอกเห็นใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม องค์การควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้มีการกระชับสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

2.1 การสนับสนุนขององค์การด้านการประเมิน องค์การควรมีการฝึกอบรมผู้ที่ทำการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทำการประเมินอย่างถูกต้อง มีการชี้แจงให้ทราบความหมาย วัตถุประสงค์ ประโยชน์และเทคนิควิธีการใช้แบบประเมิน ตลอดจนการอธิบายให้ผู้ประเมินผลทราบปัญหาและอุปสรรคจากการประเมิน เช่น การไม่มีอคติในการประเมินผล

รวมทั้งวิธีการแจ้งผลการประเมินแก่ผู้ถูกประเมิน และองค์การควรจัดทำหรือจัดหาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานมาใช้ เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะงาน

1.3 การสนับสนุนขององค์การด้านข้อมูลข่าวสาร องค์การควรให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลจากหลายๆช่องทาง เช่น ทางIntranet จัดให้มีวารสารหรือแผ่นติดประกาศในหน่วยงานหรือหอผู้ป่วย มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารประจำวัน และเปิดโอกาสที่จะรับข้อมูลย้อนกลับจากผู้ปฏิบัติงาน

1.4 การสนับสนุนขององค์การด้านวัสดุ สิ่งของ เงินและแรงงาน องค์การควรจัดสรรทรัพยากรและอัตราค่าจ้างของบุคลากรให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานและภาระงาน

2. จากผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และจากค่าความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การรายด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งผลลัพธ์ของงานและวัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม มีค่าสูงที่สุด ดังนั้นองค์การควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้พยาบาลวิชาชีพในองค์การได้ปฏิบัติงานที่มีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จไว้ล่วงหน้า ได้มีการประเมินและติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระยะๆและมีความต่อเนื่อง ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้เข้าร่วมปรึกษาหารือและวางกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อค้นหาแนวทางปฏิบัติงานให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่ดีที่สุด และองค์การควรเผยแพร่นโยบายหลัก พันธกิจ และจุดเน้น โอกาสในการพัฒนา รวมทั้งปรัชญาขององค์การ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานอย่างชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานเพื่อให้องค์การได้บรรลุพันธกิจที่วางไว้ ขณะเดียวกันองค์การก็ควรที่จะส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้ปฏิบัติงานเป็นทีม เช่น การเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการวิชาการต่างๆ มีการตั้งรางวัลแก่หน่วยงานหรือทีม

3. จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจทำได้โดยวิธีดังต่อไปนี้

3.1 ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม องค์การอาจจะคำนึงถึงการพิจารณาเกี่ยวกับการเพิ่มค่าตอบแทน เช่น ค่าตอบแทนเวรเวรกาล ค่าล่วงเวลา เป็นต้น ทั้งนี้ควรจะมีการจ่ายค่าตอบแทนที่ตรงเวลา รวดเร็ว และองค์การอาจจะคำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น หอพักพยาบาล ควรมีให้เพียงพอและไม่แออัด การเบิกจ่ายค่ารักษาที่รวดเร็ว

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ องค์การควรมีแนวทางในการปฏิบัติด้านความปลอดภัยและแผนป้องกันความเสี่ยงต่างๆทั้งในเชิงรับและเชิงรุกอย่างรัดกุม ควรจัดให้พยาบาลวิชาชีพเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย โครงการส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจ พิจารณาให้การดูแลผู้ปฏิบัติงานที่บาดเจ็บจากการทำงานและโยกย้ายให้อยู่ในแผนกที่เหมาะสมกับสภาพร่างกาย จัดให้มีการซ้อมแผนปฏิบัติการฉุกเฉินเมื่อมีอุบัติภัยหมู่ และเหตุการณ์ฉุกเฉิน จัดการสถานที่ให้สามารถลดและป้องกันผู้ป่วยกระโดดตึกสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์ในการป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคให้แก่ผู้สัมผัสเชื้ออย่างเพียงพอ ตลอดจนการให้วัคซีนหรือการฉีดภูมิคุ้มกันแก่ผู้ปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรมรณรงค์ในด้านความสะอาดและความปลอดภัยต่างๆ เช่น สัปดาห์รณรงค์การล้างมือ ควรจัดอย่างสม่ำเสมอ และการเน้นย้ำให้พยาบาลวิชาชีพรายงานอุบัติการณ์เกี่ยวกับความปลอดภัย รวมทั้งการทบทวนกิจกรรมความปลอดภัยและความเสี่ยงต่างๆในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ

3.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล องค์การควรจัดทำแผนการฝึกอบรมตามความต้องการหรือความสนใจเฉพาะบุคคล เปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้รับความรู้ ทักษะต่างๆอย่างเท่าเทียมกัน ส่งเสริมและพิจารณาให้ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อเพิ่มขึ้น ส่งเสริมการทำงานและมอบหมายความรับผิดชอบให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่จบใหม่หรือประสบการณ์น้อย ได้มีโอกาสฝึกฝนทักษะ และสามารถตัดสินใจได้ดีขึ้น

3.4 ด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ องค์การควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสก้าวหน้า เช่น การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามผลการปฏิบัติงาน

3.5 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม ซึ่งผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับสูง แต่องค์การควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะอยู่บ่อยๆ เช่น จัดงานกีฬาเป็นประจำทุกปี และให้บุคลากรได้เข้าร่วมให้มากที่สุด

3.6 ด้านธรรมเนียมในองค์การ องค์การควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสในการเป็นคณะกรรมการต่างๆอย่างทั่วถึง เช่น คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการกิจกรรมคุณภาพ และคณะกรรมการดูแลผู้ป่วยสหสาขาวิชาชีพ เป็นต้น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วม จะสามารถทำให้เกิดการยอมรับความคิดเห็นและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานได้

3.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว องค์การควรพิจารณา จัดตารางการปฏิบัติงาน การประชุมและการฝึกอบรมให้แก่พยาบาลวิชาชีพอย่างเหมาะสม และ พิจารณาวินัยทดแทนในกรณีต้องมาประชุมหรือฝึกอบรมนอกเวลาปฏิบัติงาน องค์การควรจัด กิจกรรมสันทนาการเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้ผ่อนคลายความตึงเครียดหรือเมื่อยล้าจากการทำงาน

3.8 ด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งผลการวิจัย พบว่า อยู่ใน ระดับสูงแล้ว แต่องค์การควรที่จะส่งเสริมให้มีกิจกรรมในการบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคมอย่าง สม่าเสมอต่อไป เช่น การออกหน่วยแพทย์ จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนซึ่งอยู่ใกล้เคียง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น เงื่อนไขในการทำงาน ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วม ในงาน ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความเหนื่อยหน่าย เป็นต้น

2. ขยายการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานแตกต่างกับฝ่ายการพยาบาล เช่น แพทย์ เภสัชกร นักกายภาพบำบัด หรือนุคลากรในทีมให้บริการสุขภาพวิชาชีพอื่น เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบได้ว่าลักษณะงานและลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน สามารถส่งผลให้ ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์การ วัฒนธรรมองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความแตกต่างกันได้ มากน้อยเพียงไร ซึ่งอาจทำให้ได้แนวทางส่งเสริมหรือปรับปรุง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในแต่ละวิชาชีพ อันส่งผลต่อประสิทธิผลของงานและองค์การ โดยรวม

3. ควรขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างขวางขึ้น โดยศึกษาเปรียบเทียบกับโรงพยาบาลใน สังกัดสำนักงานการแพทย์กรุงเทพมหานคร ซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารในลักษณะเดียวกัน

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

จิระวัฒน์ แต่งเจนกิจ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจ
ลาออกของพนักงานสถาบันบริการน้ำมัน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จิราวรรณ แก้วสนธิ. 2545. อ้อมโหนดส์ การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษา บริษัทการบินไทยจำกัด
(มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

เจิดสุดา จันทร์ศิริสถาพร. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ
จริยธรรมในการทำงานด้านจริยธรรมในการทำงานทั่วไปและมรรยาททางวิชาชีพ
สอบบัญชี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์. 2541. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์
ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบกที่ 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการส่งเสริมสุขภาพ, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ไฉไล ผาเงิน. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล แผนกเด็ก โรงพยาบาล
เชียงรายประชานุเคราะห์. การค้นคว้าแบบอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2535. พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริม
กรุงเทพ.

ชนิดดา เพ็ชรประยูร. 2545. การรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานและ
พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดวงดาว วีระนะ. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างระบบและโครงสร้างของกลุ่มการพยาบาล
ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกับ
คุณภาพของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไปในเขต
ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดร.ณศรี ลีริศขำรง. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของ
พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ทรศนะ ใจชุ่มชื่น. 2547. “The relationship between organizational support , self-
leadership, behaviors at work and quality of work life of the first-line supervisors
in industrial factory.” **Human Resource Development in Asia: Harmony and
Partnership.** Seoul : Korea Academy of Human Resource Development.

ทัศนัท ทูมมานนท์. 2541. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัด ในเขตสาธารณสุข
3. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล,
มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทิพทินนา สมุทรานนท์. 2547. “จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ: เพื่อองค์การที่ดีกว่า”
วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 30 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2547) :56-64.

นลินี พงษ์ชวาล. 2543. ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลขอนแก่น. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นุชนารถ ทับเคลียว. 2546. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคม
ความเหนื่อยหน่ายและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ลูกค้าสัมพันธ์
ธุรกิจการสื่อสารและโทรคมนาคม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นุชชา ภิญโญภาพ. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความ
ผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทขายส่งข้ามชาติแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

บุศรา กาฮี. 2546. วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ประภาพร นิกรเพสย์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศ
จริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผานิต สกุลวัฒนะ. 2537. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พิชญ์สินี ดีผลผล. 2545. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:
ศึกษากรณี บริษัทไทย แอร์พอร์ตส์ กราวด์ เซอร์วิส จำกัด. วิทยานิพนธ์
วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ภัทรา เพือกพันธ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติพร พนพิเชษฐ์กุล. 2543. ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนา รongทองกุล. 2543. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล,มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรภา ศรีสันติโรจน์. 2547. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความผูกพันในงาน : กรณีศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรม แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภกร โรจนนินทร์และคณะ. 2544. ผลการ ดำรงเรื่อง HAกับคุณภาพชีวิตของ ชาวศิริราช. งานประชาสัมพันธ์และสถานส่งเสริมการวิจัย, คณะแพทยศาสตร์ ศิริราชพยาบาล.
- ศุภนิจ ธรรมวงศ์. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศุภวิทย์ ทองศิริพัฒน์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเครือข่าย แก๊สหนึ่งของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมหวัง โอซารส. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล ตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุพินดา คิวานนท์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรภัชชา เดชจิตกร. 2544. ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายและคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุษา แก้วอำภา. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศการสื่อสารขององค์การ การเพิ่มคุณค่าในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Aronson , E. 2004. **Social Psychology in Action I.** 4th ed. London : Prentice-Hall International.
- Ashkanasy, N.M. et. al. 2000. **The Handbook of Organizational Culture and Climate.** New York: Sage.
- Benton ,A.D. 1998. **Applied Human Relations : An Organizational and Skill Development Approach.** 6th ed. London : Prentice-Hall International.
- Blair, G. D. , Raymond, Z. F. and Eric, G. A. 2002. “The relationship between hospital unit culture and nurses quality of work life.” (Organizational culture of nursing units) **Journal of Healthcare Management** 47 (1): 13-26.
- Cameron, K. S. and Quinn, R.E. 1999. **Diagnosing and Changing Organizational Culture.** New Jersey: Prentice Hall.
- Carrell, R. M. and C.Heavrin.1998. **Labor Relations and Collective Bargaining : Cases, Practice and Law.** New Jersey : Prentice Hall.
- Cascio, W. F. 2003. **Managing Human Resource: Productivity, Quality of Work Life, Profit.** 6th ed. Singapore : McGraw-Hill.
- Chatman, J. A. and K.A. Jehn. 1994. “Assessing the relationship between industry characteristics and organizational culture: How different can you be?” **Academy of Management Journal** 37 (June): 522-553.
- Cimete, G., Gencalp, N. S. and Keskin, G. 2003. “Quality of life and job satisfaction of nurses.” **Journal of Nursing Care Quality** 18 (2):151-158.

Cobb, S. 1976. "Social support moderator of life stress." **Psychosomatic Medicine**. 38 (September- October1976): 300-314.

Cohen, A. R. and S.L. Fink. 2001. **Effective Behavior in Organizations: Cases, Concepts, and Student Experiences**. 7th ed. Boston: McGraw-Hill.

Cole, D.C. et. al. 2005. "Quality of working life indicators in Canadian healthcare organizations: A tool for healthy , healthcare workplaces?" **Occupational Medicine** 55 (1): 54-59.

Cummings, T. G. and C. G. Worley. 2001. **Organization Development & Change**. 7th ed. Ohio : South-Western College Publishing.

Cullen, J. B. and K. P. Parboteeah. 2005. **Multinational Management: A Strategic Approach**. 3rd ed. Ohio: Thomson South-Western.

Eisenberger, R. et. al. 2001. "Reciprocation of perceived organizational support." **Journal of Applied Psychology** 86 (1): 42-51.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. and Sowa, D. 1986. "Perceived organizational support." **Journal of Applied Psychology** 71(3): 500-507.

Davis, L. E. and C. B. Albert. 1975. **The Quality of Working Life**. New York : Macmillan Publishing.

Detert, J.R. et. al. 2000. "A Framework for linking culture and improvement initiatives in organizations." **Academy of Management Review** 25: 850-863.

Drafke, W. M. and S. Kossen. 2002. **The Human side of organizations**. 8th ed. London : Prentice Hall.

Farrell, D. and Rosbult, C. E. 1981. "Exchange variables as predictors rewards, costs, alternatives, and investments." **Organizational Behavior and Human Performance** 27:78-95.

Fossum, A .J. 1999. **Labor Relation: Development, Structure Process**. Boston : Irwin McGraw-Hill.

Gael, Sidney. 1998. **The Job Analysis Handbook for Business, Industrial and Government. Vol. I**. New York: John Wiley& Sons.

Galpin, T. 1996. "Connecting Culture to Organizational Change." **Human Resources Magazine** (March): 84-90.

Greenberg, J. and R. A. Barn. 2002. **Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side at Work**. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Harrison, R. , H. Stokes. 1992. **Diagnosing Organizational Culture**. San Francisco : Pfeiffer.

Hatton, C. et. al. 1999. "Organizational culture and staff outcomes in services for people with intellectual disabilities." **Journal of Intellectual Disability Research** 43 (3): 206-218.

Hofstede, G. 2001. **Culture's Consequences: comparing values, behaviors, institutions and organizations across nations**. 2nd ed. Thousand Oaks: Sage.

House, J. S. 1981. **Work Stress and Social Support**. Massachusetts: Reading.

- Hsu Ming-Yi and G. Kernohan. 2006. "Dimensions of hospital nurses' quality of working life." **Journal of Advanced Nursing** 54 (1):120-131.
- Ivancevich, J. M. and M.T.Matteson. 1999. **Organizational Behavior and Management**. 5th ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Ji-Young, A. 2002. **Organizational Culture, Quality of Working Life and Organizational Effectiveness of Nurses in Korean University Hospitals**. (Online) www.nursinglibrary.org/portal/main.aspx?PageID=4011html, January 8, 2005.
- Jones, G.R. 2004. **Organizational Theory, Design, and Change**. New Jersey: Pearson Education Ltd.
- Levinson, H. 1965. "Reciprocation: The relationship between man and organization." **Administrative Science Quarterly** 9:370-379.
- Lewis, D. et.al. 2001. "Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life." **Leadership in Health Service** 14 (2): 9-15.
- Lewis, P.S., Goodman, S.H. and P.M. Fandt. 2004. **Management: Challenges for Tomorrow Leader**. 4th ed. Ohio: Thomson South- Western.
- Lowe, G. S. 2002. **Quality of Worklife Indicators for Nurses in Canada Workshop Report**. Ottawa: The Canadian Nurses Association.
- Lussier, N. R. 1996. **Human Relations in Organization: a skill building approach**. 3rd ed. Chicago: Times Mirror Higher Education Group.
- Luthans, Fred. 1998. **Organizational Behavior**. 8th ed. Boston: Irwin McGraw-Hill.

Mc Shane, S. L. 2000. **Organizational Behavior**. Boston: Irwin McGraw-Hill.

Mowday, R. T., Steers, R. M. and Porter, L. W. 1979. "The measurement of organizational commitment." **Journal of Vocational Behavior** 14: 224-247.

Muchinsky, M. P. 2003. **Psychology Applied to Work**. 7th ed. Belmont: Thomson Learning.

Murphy, K. R. and Cleveland, J. N. 1995. **Understanding Performance Appraisal: Social Organizational and Goal Based Perspectives**. Thousand Oaks, CA: Sage.

Newstrom, W. J. and K. Davis. 2002. **Organizational Behavior: Human Behavior at Work**. 11th ed. New York: Mc Graw-Hill.

Rhoades, L. and Eisenberger, R. 2002. "Perceived organizational support: a review of the literature." **Journal of Applied Psychology** 87 (4): 698-714.

Robbins, S.P. 2005. **Organizational Behavior**. 11th ed. New Jersey : Prentice Hall.

Schein, E. H. 1992. **Organizational Culture and Leadership**. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.

Schermerhorn, J. R., J.C. Hunt and R.N.Osborn. 2002. **Organizational Behavior**. 7th ed. New York: John Wiley & Sons.

Schuler, R.S., N.J. Beutell, and S.D.Youngblood. 1989. **Effective Personal Management**. 3rd ed. Minnesota: Nest Publishing.

Schultz, D.P. and S.E. Schultz. 2002. **Psychology & Work Today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology.** 8th ed. New Jersey: Pearson Education.

Shore, L.M. and Wayne, S. J. 1993. "Commitment and employee behavior: comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support." **Journal of Applied Psychology** 78 (5): 774-780.

Sorge, A. and M. Warner. 1997. **The IEBM Handbook of Organizational Behavior.** London: Thomson Publishing.

Totterdell, Spelten, Smith, Barton and Folkard, M. 1995. "Recovery from work shifts." **Journal of Applied Psychology** 80: 43-57.

Varner, I. and L. Beamer. 2005. **Intercultural Communication in the Global Workplace.** 3rd ed. Boston: McGraw-Hill.

Walton, R. E. 1973. "Quality of working life: What is it?" **Sloan Management Review** 15 (1): 11-21.

Yamane, T. 1973. **Statistics an Introductory Analysis.** 2nd ed. Tokyo: John Weatherhill.

Yoon, M.H., Beatty, S.E. and Suh, J. 2001. "The effect of work climate on critical employee and customer outcomes an employee-level analysis." **International Journal of Service Industry Management** 12 (5): 500-521.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล
มกราคม 2551

เรื่องขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวรัตนา สิริพันธ์ นิสิตปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล
เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามการวิจัย
ครั้งนี้ตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์สำหรับการพัฒนา
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คำตอบของท่านจะได้รับการรักษาไว้เป็นความลับ
ด้วยจรรยาบรรณของผู้วิจัยและขอรับรองว่าจะไม่เกิดผลกระทบเสียหายใดๆต่อตัวท่านและหน้าที่
การงานของท่าน

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม
และขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

รัตนา สิริพันธ์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบ โดยเลือกเพียงคำตอบเดียว และเติมคำในช่องว่างตามความเป็นจริง

1.ปัจจุบันท่านอายุ ปี (ตอบเป็นจำนวนปีเต็ม)

2.รายได้ บาท / เดือน

3.ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ปี (ตอบเป็นจำนวนปีเต็ม)

4.ปัจจุบันท่านทำงานในแผนก และโปรดยระบุหน่วยงาน เช่น ศัลยกรรมชาย, อายุรกรรมหญิง เป็นต้น

4.1 () อายุรกรรม หน่วยงาน

4.2 () ศัลยกรรม หน่วยงาน

4.3 () สูติ-นรีเวชกรรม หน่วยงาน

4.4 () OPD, ER, ห้องตรวจ หน่วยงาน

4.5 () อื่น ๆ หน่วยงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง หรือสอดคล้องกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	ท่านได้รับคำตอบแทนจากการทำงานเพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2.	ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนเวรเวรวิกาลเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
3.	ท่านคิดว่าสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้เพียงพอและเหมาะสม					
4.	ท่านได้รับคำตอบแทนเวรเวรวิกาลอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน					
5.	ท่านคิดว่าเงินค่าวิชาชีพที่ได้รับมีการจ่ายอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะงานเหมือนหรือใกล้เคียงกัน					
6.	ท่านคิดว่าเงินล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ					
7.	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพกำลังทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย					
8.	สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเหมาะสมกับการทำงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9.	องค์กรของท่านจัดให้มีการตรวจสอบสภาพร่างกายของบุคลากรทุกๆปี					
10.	องค์กรของท่านได้จัดให้มีการฉีดวัคซีนหรือภูมิคุ้มกันสำหรับบุคลากรที่สัมผัสเชื้อและโรคติดต่ออย่างเหมาะสม					
11.	องค์กรของท่านกำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันภาวะเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างรัดกุม					
12.	เมื่อเกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน องค์กรของท่านมีแนวทางแก้ไขและช่วยเหลือผู้บาดเจ็บอย่างทันทั่วถึง					
13.	เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยของบุคลากร องค์กรของท่านมีการตรวจสอบและค้นหาสาเหตุเพื่อจัดการแก้ไขระบบต่อไป					
14.	ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
15.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ใช้ความรู้ในการทำงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ					
16.	งานของท่านใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย					
17.	ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการพัฒนาทักษะและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้า					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
18.	ท่านคิดว่างานพยาบาลทำให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่					
19.	ท่านรู้สึกพอใจเมื่อต้องทำงานที่ยากและท้าทายความสามารถ					
20.	ท่านรู้สึกว่าตัวท่านมีคุณค่าในการทำงานในหน่วยงานนี้					
21.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานพยาบาลเป็นการช่วยเหลือผู้อื่นให้บรรเทาความเดือดร้อน					
22.	ท่านได้รับการส่งเสริมศักยภาพของตนเองในสายงานวิชาชีพนี้					
23.	งานที่ท่านทำมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
24.	เมื่อท่านมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้นท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น					
25.	ท่านมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน					
26.	ท่านรู้สึกว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง					
27.	ผู้ร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน					
28.	บุคลากรในหน่วยงานยอมรับท่านในฐานะเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
29.	ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าท่านมีส่วนร่วมในการที่ทำให้หน่วยงานบรรลุจุดมุ่งหมาย					
30.	ผู้บังคับบัญชาภูมิใจที่มีท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้					
31.	ท่านสามารถขอความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานได้					
32.	ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อท่านร้องขอ					
33.	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จต่างๆของหน่วยงาน					
34.	ท่านรู้สึกว่าคุณเองมีส่วนร่วมในการแก้ความผิดพลาดหรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
35.	ท่านได้รับความเคารพในสิทธิและมีความเป็นส่วนตัวในที่ทำงาน					
36.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน					
37.	ผู้บังคับบัญชามีความลำเอียงในการจัดบุคลากรไปฝึกอบรม					
38.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างสร้างสรรค์					
39.	ท่านรู้สึกว่าภาระงานของท่านมากจนไม่มีเวลาส่วนตัวที่เพียงพอสำหรับการพักผ่อน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40.	ท่านต้องใช้เวลาในวันหยุดของท่าน เพื่อมาประชุมอบรม บ่อยๆ					
41.	ท่านรู้สึกว่าการพยาบาลทำให้ท่านไม่ได้ดูแลเอาใจใส่บุคคลในครอบครัวอย่างเต็มที่					
42.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ท่านไม่ได้ใกล้ชิดหรือร่วมทำกิจกรรมกับบุคคลในครอบครัว					
43.	ท่านมีเวลาในการร่วมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนนอกเวลางาน					
44.	ลักษณะงานของท่านทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนฝูงมีความห่างเหินกัน					
45.	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานพยาบาลทำให้การดำเนินกิจวัตรประจำวันของท่านไม่ลงตัว					
46.	งานที่ท่านทำอยู่มีประโยชน์ต่อสังคม					
47.	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ					
48.	ท่านสามารถกล่าวอย่างภาคภูมิใจว่าท่านประกอบวิชาชีพพยาบาล					
49.	ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน					
50.	ท่านสามารถกล่าวอย่างภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่โรงพยาบาลนี้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กร

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง หรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	ผู้บังคับบัญชา					
1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายให้ท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่สำคัญ					
2.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปรึกษางานและปัญหาในหน่วยงานกับท่าน					
3.	ท่านได้รับการยกย่อง ให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
4.	ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจจากผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านทำงานเหน็ดเหนื่อย					
5.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจปัญหาและความต้องการของท่านในเรื่องงานอย่างดี					
6.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงานผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้กำลังใจแก่ท่านในการต่อสู้กับปัญหาต่อไป					
7.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือท่านให้พ้นจากภาวะยุ่งยากเมื่อท่านประสบปัญหาเดือดร้อนเรื่องงาน					
8.	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านเป็นคนจริงใจ					
9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านพูดคุยอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลังท่าน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
11.	ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเพียงพอ					
12.	ท่านสามารถนำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านไปปรับปรุงแก้ไขส่วนบกพร่องของท่าน					
13.	ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานจากหลักเกณฑ์การประเมินอย่างเป็นธรรม					
15.	ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานจากความรักใคร่ชอบพอส່วนตัว					
16.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาของท่านได้					
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่รับฟังเหตุผลเมื่อท่านขอชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านได้รับคะแนนประเมินต่ำ					
18.	ท่านได้รับข่าวสารและข้อมูลอย่างเพียงพอสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
19.	ท่านได้รับความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
20.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีคำสั่งในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
21.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีคำแนะนำในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
22.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้ท่านโดยไม่ให้ข้อมูลและคำแนะนำในการปฏิบัติ					
23.	หน่วยงานของท่านมีช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอข้อมูล ข้อร้องเรียนและแสดงความคิดเห็นได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม					
24.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ติดตาม รวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงหน่วยงาน					
25.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้จัดพยาบาลมาเพิ่มเพื่อแบ่งเบาภาระการทำงานเมื่อมีปริมาณงานมากเกินไป					
26.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกได้แก่ สิ่งของ เงิน และเครื่องมือในการทำงานอย่างเพียงพอ					
27.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบาย ไม่ใส่ใจเมื่อมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในแต่ละเวร					
28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สามารถจัดการปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของหน่วยงาน					
29.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและจัดหาเงินทุนเพื่อใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30.	องค์การของท่านมีการกระจายและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างทั่วถึง					
	ผู้ร่วมงาน					
31.	ท่านถูกผู้ร่วมงานซ้ำเติมเมื่อท่านทำงานผิดพลาด					
32.	ผู้ร่วมงานมักมาปรึกษาท่านในเรื่องงาน					
33.	ผู้ร่วมงานของท่านไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงานต่างๆในเวลาที่รับผิดชอบ					
34.	ท่านรู้สึกว่บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานนี้มีความเป็นมิตร					
35.	ท่านได้รับความเอาใจใส่เกี่ยวกับสุขภาพความเป็นอยู่จากผู้ร่วมงาน					
36.	เมื่อท่านเจ็บป่วย ผู้ร่วมงานของท่านได้มาเยี่ยมเยียนและให้กำลังใจท่าน					
37.	ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจเมื่อทำงานเหน็ดเหนื่อยจากผู้ร่วมงาน					
38.	ท่านได้รับการให้กำลังใจจากผู้ร่วมงานเมื่อท่านท้อแท้					
39.	ผู้ร่วมงานของท่านทราบปัญหาและเต็มใจช่วยเหลือเมื่อท่านเดือดร้อน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
40.	ผู้ร่วมงานประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การประเมินอย่างถูกต้อง					
41.	ผู้ร่วมงานประเมินผลการปฏิบัติงานตามความพอใจและความรู้สึกส่วนตัว					
42.	ท่านรู้สึกว่าการประเมินการทำงานในหน่วยงานของท่านมีการลำเอียง แบ่งพรรคแบ่งพวกกันระหว่างกลุ่มผู้ร่วมงาน					
43.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างผู้ร่วมงานได้					
44.	ท่านสามารถชี้แจงขอเหตุผลต่อที่ประชุมหน่วยงานเมื่อท่านไม่พอใจผลการประเมินการปฏิบัติงานของท่านได้					
45.	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานกับผู้ร่วมงานอย่างเพียงพอ					
46.	ท่านและผู้ร่วมงานได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอ					
47.	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงาน					
48.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนในหน่วยงานร่วมกันเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา					
49.	ท่านและผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานและนำมาปรับใช้อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
50.	ในหน่วยงานของท่านมีการอภิปรายกลุ่มหรือการประชุมวิชาการอยู่เสมอ					
51.	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ					
52.	ผู้ร่วมงานสามารถแบ่งเบาภาระการทำงานจากท่านได้					
53.	ท่านสามารถหยิบยืม สิ่งของ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานได้					
54.	ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันดูแล ตรวจสอบ เครื่องมือ อุปกรณ์ในหน่วยงานให้ใช้ได้					
55.	ภายในหน่วยงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรและสาธารณูปโภคอย่างประหยัด					
56.	ผู้ร่วมงานของท่านยินยอมให้ท่านแลกเวรได้ในกรณีที่ท่านไม่สามารถมาขึ้นเวรได้					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง หรือสอดคล้องกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	องค์กรของท่านสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นหรือร่วมทำนวัตกรรมของหน่วยงาน					
2.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานใหม่ๆแก่หน่วยงาน					
3.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยมีการคิดรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติแบบใหม่ๆ					
4.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการคิดและทำกิจกรรมนวัตกรรมทุกคน					
5.	องค์กรของท่านมีนโยบายการส่งเสริมการปฏิบัติงานประจำสู่งานวิจัยเพื่อความก้าวหน้าขององค์กร					
6.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจที่จะทำงานที่ยากและต้องแก้ปัญหา					
7.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความพยายามที่จะทำงานที่ยากและท้าทาย					
8.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานโดยมีความสังเกตรายละเอียดต่างๆ					
9.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีเจตนาสนใจที่จะเก็บรายละเอียดของงาน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
10.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมุ่งให้งานประจำเสร็จเร็วโดยละเอียดละเอียด					
11.	ก่อนที่จะลงมือทำงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการคิดวิเคราะห์งานอย่างละเอียดถี่ถ้วน					
12.	หลังจากปฏิบัติงานแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของท่านได้ทบทวนรายละเอียดของงานอีกครั้ง					
13.	ในหน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อกำหนดหรือจัดทำรายละเอียดของงานแต่ละงาน					
14.	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์					
15.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่ย่อท้อต่อการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จให้ได้					
16.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมกันศึกษาวิธีทำงานเพื่อให้ผลงานที่สำเร็งนั้นมีผลลัพธ์ที่ดีที่สุด					
17.	องค์กรของท่านมีระบบการประเมินความสามารถของบุคลากร การติดตามผลการทำงานเป็นระยะและต่อเนื่อง					
18.	องค์กรของท่านกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน					
19.	องค์กรของท่านวางกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และกำหนดผลลัพธ์ไว้ชัดเจน					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20.	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทำงานโดยคำนึงถึงผลกระทบหรือผลเสียจากการทำงานต่อผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ					
21.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจกัน					
22.	องค์กรของท่านกำหนดและดำเนินการเพื่อบรรลุพันธกิจขององค์กรในด้านการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากร					
23.	องค์กรของท่านมีการตรวจสอบที่ให้ความสำคัญคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานที่ถูกรังเรียนอย่างเป็นธรรม					
24.	องค์กรของท่านได้ดูแลบุคลากรที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงานอย่างเหมาะสม					
25.	องค์กรของท่านมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน					
26.	องค์กรของท่านได้นำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมาใช้ในการปรับปรุงองค์กร					
27.	หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นองค์กรของท่านจะทำการแก้ไขเชิงระบบ ไม่มุ่งลงโทษและค้นหาตัวผู้กระทำผิด					
28.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านเชื่อว่าความสำเร็จของงานเกิดจากความร่วมมือและประสานงานกันของทุกคนในหน่วยงาน					
29.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันในทีมอย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
30.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความไว้วางใจกันในการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
31.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม					
32.	องค์การของท่านส่งเสริมความสำเร็จของงานจากผลงานเป็นทีม					
33.	องค์การของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมในทีมการบริการผู้ป่วยแบบสหสาขาวิชาชีพ					
34.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานแข่งขันกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ					
35.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานไปเรื่อยๆ ไม่รีบร้อน					
36.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานอย่างกระตือรือร้นและสนใจในการปฏิบัติงาน					
37.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการค้นหาจุดบกพร่องและเปรียบเทียบผลงานกันอยู่เสมอ					
38.	องค์การของท่านมีนโยบายการปฏิบัติงานเป็นแบบเชิงรุกในการให้บริการมากกว่าเชิงรับ					
39.	องค์การของท่านมีการให้รางวัล โล่ หรือเกียรติบัตรแก่บุคลากรในหน่วยงาน					
40.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานโดยมีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จไว้ล่วงหน้า					
41.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านรีบดำเนินการทำงานให้ลุล่วงความสำเร็จโดยเร็ว					

ภาคผนวก ข

ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางผนวกที่ 1 ค่าItem total correlation (r) ของข้อคำถามรายข้อและค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา
ของครอนบาค (Cronbachs Alpha Coefficient) ของข้อคำถามรายด้าน
จากการวิเคราะห์ครั้งที่ 1

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การ พิจารณา
คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและยุติธรรม (ข้อ1-9)	1.	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตตามสภาพ เศรษฐกิจปัจจุบัน	.49	คัดเลือกไว้
	2.	ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนเวรวิกาล เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	.50	คัดเลือกไว้
	3.	ท่านต้องทำงานพิเศษเสริมนอกเวลางาน ปกติเพื่อให้มีรายได้เพียงพอ	.09	ตัดทิ้ง
	4.	ท่านคิดว่าสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้ เพียงพอและเหมาะสม	.52	คัดเลือกไว้
	5.	ท่านมีเงินสะสมจากการทำงาน	.19	ตัดทิ้ง
	6.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเวรวิกาลอย่าง ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพ ที่มีลักษณะเดียวกัน	.46	คัดเลือกไว้
	7.	ท่านคิดว่าเงินค่าวิชาชีพที่ได้รับมีการจ่าย อย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงาน ที่มีลักษณะงานเหมือนหรือใกล้เคียงกัน	.44	คัดเลือกไว้
	8.	ท่านคิดว่าเงินล่วงเวลาที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	.54	คัดเลือกไว้
	9.	ท่านคิดว่าเงินเดือนขั้นเงินเดือนใน หน่วยงานของท่านมีความยุติธรรม	.34	ตัดทิ้ง

Alpha = .69

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
คุณภาพชีวิต การทำงาน สิ่งแวดล้อม ที่ปลอดภัย และส่งเสริม สุขภาพ (ข้อ10-18)	10.	ท่านรู้สึกว่าคุณกำลังทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย	.51	คัดเลือกไว้
	11.	ท่านรู้สึกว่าการพยาบาลทำให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อสุขภาพของท่าน	.12	ตัดทิ้ง
	12.	สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและเหมาะสมกับการทำงาน	.43	คัดเลือกไว้
	13.	องค์กรของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายของบุคลากรทุกๆปี	.40	คัดเลือกไว้
	14.	องค์กรของท่านได้จัดให้มีการฉีดวัคซีนหรือภูมิคุ้มกันสำหรับบุคลากรที่สัมผัสเชื้อและโรคติดต่ออย่างเหมาะสม	.56	คัดเลือกไว้
	15.	องค์กรของท่านกำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันภาวะเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างรัดกุม	.73	คัดเลือกไว้
	16.	หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากการทำงานอย่างเพียงพอ	.34	ตัดทิ้ง
	17.	เมื่อเกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน องค์กรของท่านมีแนวทางแก้ไขและช่วยเหลือผู้บาดเจ็บอย่างทันท่วงที	.46	คัดเลือกไว้
	18.	เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยของบุคลากร องค์กรของท่านมีการตรวจสอบและค้นหาสาเหตุเพื่อจัดการแก้ไขระบบต่อไป	.57	คัดเลือกไว้
Alpha = .76				

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การ พิจารณา
คุณภาพชีวิตการทำงาน การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล (ข้อ19-33)	19	ท่านมีโอกาใช้ความรู้ในการทำงานได้ อย่างเต็มที่	.69	คัดเลือกไว้
	20	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ใช้ความรู้ใน การทำงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ	.51	คัดเลือกไว้
	21	ในหน่วยงานของท่านมีการประชุม แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การ ทำงาน	.26	ตัดทิ้ง
	22	ในหน่วยงานของท่านได้มีการติดตาม และประเมินความรู้หลังการฝึกอบรม เป็นระยะๆ	.21	ตัดทิ้ง
	23	งานของท่านใช้ทักษะในการทำงานที่ หลากหลาย	.51	คัดเลือกไว้
	24	ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถ ของท่านในการพัฒนาทักษะและวิธีการ ทำงานให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้า	.47	คัดเลือกไว้
	25	ท่านปฏิบัติงานไปตามกิจวัตรประจำ วันที่ได้รับมอบหมาย	.22	ตัดทิ้ง
	26	ท่านรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ซ้ำซาก จำเจ	.31	ตัดทิ้ง
	27	ท่านคิดว่างานพยายาลทำให้ท่านใช้ ความรู้ความสามารถในการทำงานได้ อย่างเต็มที่	.47	คัดเลือกไว้
	28	ท่านรู้สึกพอใจเมื่อต้องทำงานที่ยากและ ท้าทายความสามารถ	.37	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
คุณภาพชีวิตการทำงาน การพัฒนาความสามารถ ของบุคคล(ต่อ)	29	ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ที่ซับซ้อนและจะต้องแก้ปัญหา	.21	ตัดทิ้ง
	30	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการ ทำงานในหน่วยงานนี้	.69	คัดเลือกไว้
	31.	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าของงานทำให้ท่าน ด้อยคุณค่า	.55	คัดเลือกไว้
	32.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานพยาบาลทำให้ ศักดิ์ศรีของท่านลดลง	.30	ตัดทิ้ง
	33.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานพยาบาล เป็นการช่วยเหลือผู้อื่นให้บรรเทา ความเดือดร้อน	.55	คัดเลือกไว้
Alpha = .77				
คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าและ มั่นคงในอาชีพ(ข้อ34-44)	34.	ท่านได้รับการส่งเสริมศักยภาพ ของตนเองในสายงานวิชาชีพนี้	.65	คัดเลือกไว้
	35.	งานที่ท่านทำมีโอกาสดำเนินไปสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	.56	คัดเลือกไว้
	36.	เมื่อท่านมีประสบการณ์การทำงาน มากขึ้น ท่านได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานมากขึ้น	.37	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
คุณภาพชีวิตการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าและ มั่นคงในอาชีพ (ต่อ)	37	ท่านได้รับการส่งเสริมให้รับการฝึก อบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน	.25	ตัดทิ้ง
	38	ท่านมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ ในการปฏิบัติงาน	.35	คัดเลือกไว้
	39	ท่านได้ใช้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการ ทำงานมาแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วขึ้น	-.02	ตัดทิ้ง
	40	ท่านสามารถนำความรู้มานิเทศงาน ให้แก่พยาบาลจบใหม่ได้	.11	ตัดทิ้ง
	41	ท่านสามารถนำความรู้มานิเทศงาน ให้แก่นักศึกษาพยาบาลได้	.33	ตัดทิ้ง
	42	ท่านรู้สึกว่าคุณพยาบาลที่ท่านทำอยู่ เป็นอาชีพที่มั่นคง	.30	ตัดทิ้ง
	43	ท่านรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงของ องค์กรทำให้สถานภาพการงานของ ท่าน ไม่มั่นคง	-.11	ตัดทิ้ง
	44	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำงานอยู่มี ความมั่นคง	.36	คัดเลือกไว้

Alpha = .59

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การ พิจารณา
คุณภาพชีวิตการทำงาน การรวมเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกับสังคม (ข้อ45-60)	45	เมื่อท่านเสนอความคิดเห็นเรื่องงาน		
		ผู้ร่วมงานเมินเฉย ไม่สนใจรับฟังท่าน	.57	คัดเลือกไว้
	46	ผู้ร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถ ของท่านในการปฏิบัติงาน	.72	คัดเลือกไว้
	47	บุคลากรในหน่วยงานยอมรับท่านใน ฐานะเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง	.70	คัดเลือกไว้
	48	ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ ความสามารถของท่าน	.75	คัดเลือกไว้
	49	ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าท่านมีส่วนร่วม ในการที่ทำให้หน่วยงานบรรลุ จุดมุ่งหมาย	.78	คัดเลือกไว้
	50	ผู้บังคับบัญชาภูมิใจที่มีท่านเป็น ส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้	.76	คัดเลือกไว้
	51	ท่านสามารถขอความร่วมมือในการ ทำงานจากผู้ร่วมงานได้	.69	คัดเลือกไว้
	52	ทุกคนในหน่วยงานร่วมกันแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	.33	ตัดทิ้ง
	53	ทุกคนในหน่วยงานมีความร่วมมือ ร่วมใจกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ของหน่วยงานอย่างดี	.46	คัดเลือกไว้
	54	ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีเมื่อท่านร้องขอ	.68	คัดเลือกไว้
	55.	ผู้บังคับบัญชาเมินเฉย ไม่สนใจ เมื่อท่านประสบปัญหาในการทำงาน	.32	ตัดทิ้ง
	56.	ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีที่จะเป็น ผู้ประสานงานกับหน่วยงานอื่นที่ เกี่ยวข้องเมื่อเกิดปัญหาระหว่าง หน่วยงาน	.13	ตัดทิ้ง

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
คุณภาพชีวิตการทำงาน การรวมเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกับสังคม (ต่อ)	57.	ท่านยินดีเสียสละเวลาวันหยุดเพื่อเข้าร่วมประชุมหน่วยงานในการแก้ปัญหาต่างๆ	.16	ตัดทิ้ง
	58.	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จต่างๆของหน่วยงาน	.50	คัดเลือกไว้
	59.	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการแก้ความผิดพลาดหรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	.41	คัดเลือกไว้
	60.	ในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก Alpha = .85	.08	ตัดทิ้ง
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียม ในองค์กร (ข้อ 61-69)	61.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้เกียรติซึ่งกันและกัน	.18	ตัดทิ้ง
	62.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านก้าวท้าวสิทธิส่วนตัวซึ่งกันและกัน	.29	ตัดทิ้ง
	63.	ท่านได้รับความเคารพในสิทธิและมีความเป็นส่วนตัวในที่ทำงาน	.56	คัดเลือกไว้
	64.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน	.37	คัดเลือกไว้
	65.	ผู้บังคับบัญชามีความลำเอียงในการจัดบุคลากรไปฝึกอบรม	.61	คัดเลือกไว้
	66.	ผู้บังคับบัญชาเลือกปฏิบัติต่อบุคลากรไม่เท่าเทียมกัน	.11	ตัดทิ้ง
	67.	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างสร้างสรรค์	.42	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิต ส่วนตัว (ข้อ 70-79)	68.	ท่านมีอิสระในการคิดวิธีการทำงานของตนเอง	.37	คัดเลือกไว้
	69.	บุคลากรในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันแม้ว่าจะมีความเห็นที่แตกต่างกัน Alpha = .66	.29	ตัดทิ้ง
	70.	ท่านรู้สึกว่าการะงานของท่านมากจนไม่มีเวลาส่วนตัวที่เพียงพอสำหรับการพักผ่อน	.68	คัดเลือกไว้
	71.	ท่านต้องใช้เวลาในวันหยุดของท่าน เพื่อมาประชุม อบรม บ่อยๆ	.51	คัดเลือกไว้
	72.	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีเวลาส่วนตัวที่เพียงพอสำหรับการอยู่ร่วมกับครอบครัวในวันหยุด	.40	คัดเลือกไว้
	73.	ท่านรู้สึกว่างานพยายาลทำให้ท่านไม่ได้ดูแลเอาใจใส่บุคคลในครอบครัวอย่างเต็มที่	.80	คัดเลือกไว้
	74.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ท่านไม่ได้ใกล้ชิดหรือร่วมทำกิจกรรมกับบุคคลในครอบครัว	.81	คัดเลือกไว้
	75.	ท่านมีเวลาในการร่วมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนนอกเวลางาน	.52	คัดเลือกไว้
	76.	ลักษณะงานของท่านทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนฝูงมีความห่างเหินกัน	.52	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิต ส่วนตัว (ต่อ)	77.	การทำงานเป็นกะทำให้ไม่สามารถพบปะ เพื่อนฝูงได้สะดวก	.45	คัดเลือกไว้
	78.	ท่านรู้สึกว่างานรัดตัวจนไม่สามารถ จัดการเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม ลงตัว	.20	ตัดทิ้ง
	79.	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานพยาบาลทำให้ การดำเนินกิจกรรมประจำวันของท่าน ไม่ลงตัว Alpha = .85	.70	คัดเลือกไว้
คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีประโยชน์และ รับผิดชอบต่อสังคม (ข้อ 80-9-85)	80.	งานที่ท่านทำอยู่มีประโยชน์ต่อสังคม	.69	คัดเลือกไว้
	81.	ท่านคิดว่างานพยาบาลเป็นงานที่มีส่วน ช่วยเหลือชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น	.30	ตัดทิ้ง
	82.	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ	.72	คัดเลือกไว้
	83.	ท่านสามารถกล่าวอย่างภาคภูมิใจว่าท่าน ประกอบวิชาชีพพยาบาล	.72	คัดเลือกไว้
	84.	ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน	.59	คัดเลือกไว้
	85.	ท่านสามารถกล่าวอย่างภาคภูมิใจว่าท่าน ทำงานที่โรงพยาบาลนี้ Alpha = .8184	.52	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การ พิจารณา
การสนับสนุน ด้านอารมณ์ จากผู้บังคับบัญชา (ข้อ 1-16)	1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายให้ ท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่สำคัญ	.57	คัดเลือกไว้
	2.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปรึกษางานและ ปัญหาในหน่วยงานกับท่าน	.72	คัดเลือกไว้
	3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายให้ ท่านตัดสินใจแทนได้เมื่อผู้บังคับบัญชา ไม่อยู่	.50	คัดเลือกไว้
	4.	ท่านได้รับการยกย่อง ให้เกียรติจาก ผู้บังคับบัญชาของท่าน	.80	คัดเลือกไว้
	5.	ท่านถูกผู้บังคับบัญชาของท่านตำหนิต่อ หน้าผู้อื่นเมื่อท่านทำงานผิดพลาด	-.01	ตัดทิ้ง
	6.	ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจจาก ผู้บังคับบัญชาเมื่อท่านทำงานเหน็ด เหนื่อย	.67	คัดเลือกไว้
	7.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจปัญหาและ ความต้องการของท่านในเรื่องงาน อย่างดี	.79	คัดเลือกไว้
	8.	ท่านได้รับการไต่ถามทุกข์สุขจาก ผู้บังคับบัญชาของท่านด้วยความเอาใจ ใส่	.70	คัดเลือกไว้
	9.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ให้กำลังใจแก่ ท่านในการต่อสู้กับปัญหาต่อไป	.80	คัดเลือกไว้
	10.	เมื่อท่านเจ็บป่วยผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้เยี่ยมเยียน สอบถามเกี่ยวกับสุขภาพ ของท่าน	.59	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
การสนับสนุนด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา (ต่อ)	11.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือท่านให้พ้นจากภาวะยุ่งยากเมื่อท่านประสบปัญหาเดือดร้อนเรื่องงาน	.76	คัดเลือกไว้
	12.	ผู้บังคับบัญชาของท่านยินดีและเต็มใจในการช่วยแก้ปัญหาในหน่วยงาน	.71	คัดเลือกไว้
	13.	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านเป็นคนจริงใจ	.82	คัดเลือกไว้
	14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านพูดคุยอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้าและลับหลังท่าน	.83	คัดเลือกไว้
	15.	ผู้บังคับบัญชาของท่านวิพากษ์วิจารณ์ท่านในทางไม่ดีลับหลังท่าน	.76	คัดเลือกไว้
	16.	ผู้บังคับบัญชาของท่านทำดีกับท่านเฉพาะเวลาที่ท่านทำประโยชน์ให้เท่านั้น Alpha = .93	.67	คัดเลือกไว้
การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา (ข้อ 17-25)	17.	ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	.80	คัดเลือกไว้
	18.	ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเพียงพอ	.84	คัดเลือกไว้
	19.	ท่านสามารถนำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านไปปรับปรุงแก้ไขส่วนบกพร่องของท่าน	.76	คัดเลือกไว้
	20.	ท่านสามารถนำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านไปใช้ประโยชน์เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	.22	ตัดทิ้ง

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
การสนับสนุนด้านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา (ต่อ)	21.	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านมีความลำเอียงในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	.65	คัดเลือกไว้
	22.	ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานจากหลักเกณฑ์การประเมินอย่างเป็นธรรม	.83	คัดเลือกไว้
	23.	ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงานจากความรักใคร่ชอบพอสักส่วนตัว	.64	คัดเลือกไว้
	24.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการประเมินการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาของท่านได้	.71	คัดเลือกไว้
	25.	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่รับฟังเหตุผลเมื่อท่านขอชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านได้รับคะแนนประเมินต่ำ	.55	คัดเลือกไว้
Alpha = .90				
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา (ข้อ26-32)	26.	ท่านได้รับข่าวสารและข้อมูลอย่างเพียงพอสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	.78	คัดเลือกไว้
	27.	ท่านได้รับความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	.80	คัดเลือกไว้
	28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีคำสั่งในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	.82	คัดเลือกไว้
	29.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีคำแนะนำในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	.87	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารจากผู้บังคับบัญชา (ต่อ)	30.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้ท่านโดยไม่ให้ข้อมูลและคำแนะนำในการปฏิบัติ	.66	คัดเลือกไว้
	31.	หน่วยงานของท่านมีช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอข้อมูล ข้อร้องเรียน และแสดงความคิดเห็นได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม	.63	คัดเลือกไว้
	32.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ติดตามรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงหน่วยงาน Alpha = .92	.71	คัดเลือกไว้
	33.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้จัดพยาบาลมาเพิ่มเพื่อแบ่งเบาภาระการงานเมื่อมีปริมาณงานมากเกินไป	.81	คัดเลือกไว้
การสนับสนุนด้านวัสดุสิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้บังคับบัญชา (ข้อ 33-38)	34.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่ สิ่งของ เงิน และเครื่องมือในการทำงานอย่างเพียงพอ	.90	คัดเลือกไว้
	35.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเมินเฉย ไม่ใส่ใจเมื่อมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในแต่ละเวร	.68	คัดเลือกไว้
	36.	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สามารถจัดการปัญหาการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานของหน่วยงาน	.84	คัดเลือกไว้
	37.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและจัดหาเงินทุนเพื่อใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	.79	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การ พิจารณา
การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงาน จากผู้บังคับบัญชา (ต่อ)	38.	องค์กรของท่านมีการกระจายและ จัดสรรทรัพยากรได้อย่างทั่วถึง	.58	คัดเลือกไว้
Alpha = .92				
การสนับสนุน ด้านอารมณ์ จากผู้ร่วมงาน (ข้อ 39-53)	39.	ท่านถูกผู้ร่วมงานซ้ำเติมเมื่อท่านทำงาน ผิดพลาด	.56	คัดเลือกไว้
	40.	ท่านไม่ได้รับการยกย่องให้เกียรติ จากผู้ร่วมงาน	-.03	ตัดทิ้ง
	41.	ผู้ร่วมงานมักมาปรึกษาท่านในเรื่องงาน	.48	คัดเลือกไว้
	42.	ผู้ร่วมงานของท่านไว้วางใจท่านในการ ปฏิบัติงานต่างๆในเวลาที่รับผิดชอบ	.43	คัดเลือกไว้
	43.	ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานในหน่วยงานของ ท่านมีความจริงใจต่อกัน	.31	ตัดทิ้ง
	44.	เมื่อท่านได้รับรางวัลหรือได้เลื่อนขั้น เงินเดือนผู้ร่วมงานของท่านมีความยินดี กับท่านอย่างจริงใจ	.11	ตัดทิ้ง
	45.	ท่านรู้สึกว่าการบรรยายการทำงานใน หน่วยงานนี้มีความเป็นมิตร	.49	คัดเลือกไว้
	46.	ผู้ร่วมงานของท่านพูดจาเลียดสี ใสร้าย กันและกันเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง	.18	ตัดทิ้ง
	47.	ท่านได้รับความเอาใจใส่เกี่ยวกับสุขภาพ ความเป็นอยู่จากผู้ร่วมงาน	.53	คัดเลือกไว้
	48.	เมื่อท่านเจ็บป่วย ผู้ร่วมงานของท่าน ได้มาเยี่ยมเยียนและให้กำลังใจท่าน	.44	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การ พิจารณา
การสนับสนุนด้าน อารมณ์จากผู้ร่วมงาน (ต่อ)	49.	ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้ร่วมงานอย่าง สนิทสนม เป็นกันเอง	.43	คัดเลือกไว้
	50.	ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจเมื่อทำงาน เหน็ดเหนื่อยจากผู้ร่วมงาน	.52	คัดเลือกไว้
	51.	ท่านได้รับการให้กำลังใจจากผู้ร่วมงาน เมื่อท่านท้อแท้	.49	คัดเลือกไว้
	52.	ท่านสามารถปรึกษาปัญหากับผู้ร่วมงาน ได้	.36	คัดเลือกไว้
	53.	ผู้ร่วมงานของท่านทราบปัญหาและ เต็มใจช่วยเหลือเมื่อท่านเดือดร้อน Alpha = .40	.46	คัดเลือกไว้
การสนับสนุนด้านการ ประเมินจากผู้ร่วมงาน (ข้อ 54-58)	54.	ผู้ร่วมงานประเมินผลการปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์การประเมินอย่างถูกต้อง	.41	คัดเลือกไว้
	55.	ผู้ร่วมงานประเมินผลการปฏิบัติงานตาม ความพอใจและความรู้สึกส่วนตัว	.61	คัดเลือกไว้
	56.	ท่านรู้สึกว่าการประเมินการทำงานใน หน่วยงานของท่านมีการลำเอียง แบ่งพรรค แบ่งพวกกันระหว่างกลุ่ม ผู้ร่วมงาน	.45	คัดเลือกไว้
	57.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ การประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่าง ผู้ร่วมงานได้	.59	คัดเลือกไว้
	58.	ท่านสามารถชี้แจงขอเหตุผลต่อที่ประชุม หน่วยงานเมื่อท่านไม่พอใจผลการ ประเมินการปฏิบัติงานของท่านได้ Alpha = .74	.47	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
การสนับสนุน ด้านข้อมูลข่าวสาร จากผู้ร่วมงาน (ข้อ 59-67)	59.	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน กับผู้ร่วมงานอย่างเพียงพอ	.58	คัดเลือกไว้
	60.	ท่านและผู้ร่วมงานได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารเกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอ	.50	คัดเลือกไว้
	61.	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากผู้ร่วมงาน	.53	คัดเลือกไว้
	62.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคน ในหน่วยงานร่วมกันเสนอแนะแนวทาง แก้ปัญหา	.43	คัดเลือกไว้
	63.	ภายในหน่วยงานมีระบบทบทวนกิจกรรม การให้บริการผู้ป่วยอย่างเหมาะสม	-.02	ตัดทิ้ง
	64.	ท่านและผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์การทำงานและนำมาปรับใช้ อย่างเหมาะสม	.61	คัดเลือกไว้
	65.	ในหน่วยงานของท่านมีการอภิปรายกลุ่ม หรือการประชุมวิชาการอยู่เสมอ	.44	คัดเลือกไว้
	66.	ในหน่วยงานของท่านมีการนำระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้พัฒนาความรู้ บุคลากรอย่างเหมาะสม	.10	ตัดทิ้ง
	67.	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	.54	คัดเลือกไว้

Alpha = .71

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
การสนับสนุนด้านวัสดุ สิ่งของ การเงิน และแรงงานจากผู้ร่วมงาน (ข้อ 68-73)	68.	ผู้ร่วมงานสามารถแบ่งเบาภาระการทำงานจากท่านได้	.54	คัดเลือกไว้
	69.	ท่านสามารถหยิบยืม สิ่งของ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานได้	.56	คัดเลือกไว้
	70.	ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันดูแล ตรวจสอบ เครื่องมือ อุปกรณ์ในหน่วยงานให้ใช้ได้	.49	คัดเลือกไว้
	71.	ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันจัดเก็บ ทำบัญชีรายการ อุปกรณ์ เครื่องมือในหน่วยงานมิให้สูญหาย	.18	ตัดทิ้ง
	72.	ภายในหน่วยงานของท่านมีการใช้ทรัพยากร และสาธารณูปโภคอย่างประหยัด	.36	คัดเลือกไว้
	73.	ผู้ร่วมงานของท่านยินยอมให้ท่านแลกเวอร์ได้ในกรณีที่ท่านไม่สามารถมาขึ้นเวรได้	.51	คัดเลือกไว้
Alpha = .70				
วัฒนธรรมองค์การ ด้านนวัตกรรมและความกล้าเสี่ยง (ข้อ1-10)	1.	องค์การของท่านสนับสนุนให้บุคลากร คิดค้นหรือร่วมทำนวัตกรรมของหน่วยงาน	.52	คัดเลือกไว้
	2.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อสร้างผลงานใหม่ๆแก่หน่วยงาน	.75	คัดเลือกไว้
	3.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามกิจวัตรประจำวัน	-.39	ตัดทิ้ง
	4.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงาน โดยมีการคิดรูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติแบบใหม่ๆ	.75	คัดเลือกไว้
	5.	ในหน่วยงานของท่านมีผลงานใหม่ๆหรือ ผลงานนวัตกรรมอยู่เสมอ	.61	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
วัฒนธรรมองค์กร ด้านนวัตกรรมและ ความกล้าเสี่ยง (ต่อ)	6.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วม ในการคิดและทำกิจกรรมนวัตกรรมทุกคน	.74	คัดเลือกไว้
	7.	องค์กรของท่านมีนโยบายการส่งเสริมการ ปฏิบัติงานประจำสู่งานวิจัยเพื่อ ความก้าวหน้าขององค์กร	.49	คัดเลือกไว้
	8.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจที่จะ ทำงานที่ยากและต้องแก้ปัญหา	.68	คัดเลือกไว้
	9.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการเกี่ยง กันเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานยาก	.35	คัดเลือกไว้
วัฒนธรรมองค์กร ด้านรายละเอียด ของงาน (ข้อ11-16)	10.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความ มานะพยายามที่จะทำงานที่ยากและท้าทาย Alpha =.82	.71	คัดเลือกไว้
	11.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานโดย มีความสังเกตรายละเอียดต่างๆ	.74	คัดเลือกไว้
	12.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีเจต ไม่สนใจที่จะเก็บรายละเอียดของงาน	.59	คัดเลือกไว้
	13.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมุ่งให้งาน ประจำเสร็จเร็วโดยละเลยรายละเอียด	.78	คัดเลือกไว้
	14.	ก่อนที่จะลงมือทำงาน บุคลากรใน หน่วยงานของท่านมีการคิดวิเคราะห์งาน อย่างละเอียดถี่ถ้วน	.70	คัดเลือกไว้
	15.	หลังจากปฏิบัติงานแล้ว บุคลากรใน หน่วยงานของท่านได้ทบทวนรายละเอียด ของงานอีกครั้ง	.76	คัดเลือกไว้
	16.	ในหน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อ กำหนด หรือจัดทำรายละเอียดของงาน แต่ละงาน Alpha =.88	.62	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่ง ผลลัพธ์ของงาน (ข้อ17-24)	17.	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทำงานโดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์	.58	คัดเลือกไว้
	18.	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทำงานโดยเน้นที่เทคนิคให้ถูกต้อง มากกว่าการเน้นที่ผลลัพธ์	-.40	ตัดทิ้ง
	19.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่ย่อท้อ ต่อการทำงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ให้ได้	.49	คัดเลือกไว้
	20.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านร่วมกัน ศึกษาวิธีทำงานเพื่อให้ผลงานที่สำเร็จนั้น มีผลลัพธ์ที่ดีที่สุด	.58	คัดเลือกไว้
	21.	องค์การของท่านมีนโยบายเน้นให้ บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน เพื่อให้มีผลงานที่ดีเลิศ	.12	ตัดทิ้ง
	22.	องค์การของท่านมีระบบการประเมิน ความสามารถของบุคลากร การติดตามผล การทำงานเป็นระยะและต่อเนื่อง	.65	คัดเลือกไว้
	23.	องค์การของท่านกำหนดตัวชี้วัดผลการ ดำเนินงานอย่างชัดเจน	.44	คัดเลือกไว้
	24.	องค์การของท่านวางกลยุทธ์ในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และ กำหนดผลลัพธ์ไว้ชัดเจน	.42	คัดเลือกไว้

Alpha =.62

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
วัฒนธรรมองค์กร ด้านการมุ่งคน (ข้อ25-36)	25.	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทำงานโดยคำนึงถึงผลกระทบหรือผลเสียจากการทำงานต่อผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	.40	คัดเลือกไว้
	26.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานด้วยความเอาใจใส่ต่อผู้ร่วมงาน คำนึงถึงใจเขา ใจเรา	.62	คัดเลือกไว้
	27.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานด้วยความเห็นอกเห็นใจกัน	.65	คัดเลือกไว้
	28.	เมื่อมีผลเสียต่อบุคคลหรือองค์กร บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือหรือร่วมกันแก้ไข	.25	ตัดทิ้ง
	29.	องค์กรของท่านกำหนดและดำเนินการเพื่อบรรลุพันธกิจขององค์กรในด้านการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของบุคลากร	.79	คัดเลือกไว้
	30.	องค์กรของท่านมีการตรวจสอบที่ให้ ความคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานที่ถูกร้องเรียนอย่างเป็นธรรม	.65	คัดเลือกไว้
	31.	องค์กรของท่านได้ดูแลบุคลากรที่เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการทำงานอย่างเหมาะสม	.74	คัดเลือกไว้
	32.	องค์กรของท่านมีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน	.87	คัดเลือกไว้
	33.	องค์กรของท่านได้นำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรมาใช้ในการปรับปรุงองค์กร	.87	คัดเลือกไว้
	34.	องค์กรของท่านมีการประเมินบรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน	.55	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การพิจารณา
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งคน (ต่อ)	35.	องค์การของท่านได้นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงบรรยากาศองค์การ	.85	คัดเลือกไว้
	36.	หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นองค์การของท่าน จะทำการแก้ไขเชิงระบบ ไม่มุ่งลงโทษและ ค้นหาตัวผู้กระทำผิด Alpha =.91	.40	คัดเลือกไว้
วัฒนธรรมองค์การด้านการมุ่งทีม (ข้อ37-46)	37.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านเชื่อว่าการทำงานคนเดียวจะให้ผลดีกว่าการทำงานเป็นทีม	.08	ตัดทิ้ง
	38.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านเชื่อว่าความสำเร็จของงานเกิดจากความร่วมมือและประสานงานกันของทุกคนในหน่วยงาน	.61	คัดเลือกไว้
	39.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความเต็มใจที่จะเข้าร่วมเป็นสมาชิกในการทำงานเป็นทีม	-.13	ตัดทิ้ง
	40.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบกันเป็นทีมอย่างเหมาะสม	.51	คัดเลือกไว้
	41.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความไว้วางใจกันในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	.46	คัดเลือกไว้
	42.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านไม่กล่าวโทษกันเมื่อทีมประสบความล้มเหลว	.39	คัดเลือกไว้
	43.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม	.65	คัดเลือกไว้
	44.	องค์การของท่านให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลมากกว่าเป็นทีม	-.13	ตัดทิ้ง
	45.	องค์การของท่านส่งเสริมความสำเร็จของงานจากผลงานเป็นทีม	.61	คัดเลือกไว้

ตารางผนวกที่ 1 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)	การ พิจารณา
วัฒนธรรมองค์กร ด้านความก้าวร้าว หรือแข่งขันกัน ทำงาน (ข้อ47-54)	46.	องค์กรของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้า ร่วมในทีมการบริการผู้ป่วยแบบสหสาขา วิชาชีพ Alpha =.69	.63	คัดเลือกไว้
	47.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงาน แข่งขันกันเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	.62	คัดเลือกไว้
	48.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงาน ไปเรื่อยๆ ไม่รีบร้อน	.55	คัดเลือกไว้
	49.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงาน อย่างกระตือรือร้นและสนใจ ในการปฏิบัติงาน	.62	คัดเลือกไว้
	50.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการค้นหา จุดบกพร่องและเปรียบเทียบผลงานกัน อยู่เสมอ	.65	คัดเลือกไว้
	51.	องค์กรของท่านมีนโยบายการปฏิบัติงาน เป็นแบบเชิงรุกในการให้บริการมากกว่า เชิงรับ	.64	คัดเลือกไว้
	52.	องค์กรของท่านมีการให้รางวัล โล่ หรือ เกียรติบัตรแก่บุคลากรในหน่วยงาน	.49	คัดเลือกไว้
	53.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานโดย มีการตั้งเป้าหมายความสำเร็จไว้ล่วงหน้า	.75	คัดเลือกไว้
	54.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านรีบ ดำเนินการทำงานให้ลุล่วงความสำเร็จ โดยเร็ว	.51	คัดเลือกไว้
	Alpha =.85			

ตารางผนวกที่ 2 ค่าItem total correlation รายข้อและค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาครายด้าน
หลังจากแก้ไขและคัดเลือกข้อคำถามแล้ว

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ เหมาะสมและยุติธรรม (ข้อ 1-6)	1	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอสำหรับ การดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	.36
	2	ท่านได้รับเงินค่าตอบแทนเวรเวรเวลาเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ทำ	.49
	3	ท่านคิดว่าสวัสดิการต่างๆที่องค์กรจัดให้เพียงพอและ เหมาะสม	.51
	4.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเวรเวรเวลาอย่างยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ร่วมอาชีพที่มีลักษณะเดียวกัน	.60
	5	ท่านคิดว่าเงินค่าวิชาชีพที่ได้รับมีการจ่ายอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีลักษณะงานเหมือน หรือใกล้เคียงกัน	.56
	6	ท่านคิดว่าเงินล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ทำ	.72
Alpha = .78			
คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ (ข้อ 7-13)	7	ท่านรู้สึกว่าคุณกำลังทำงานในสภาพแวดล้อม ที่ไม่ปลอดภัย	.49
	8	สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่สะอาดและ เหมาะสมกับการทำงาน	.50
	9	องค์กรของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกาย ของบุคลากรทุกๆปี	.56
	10	องค์กรของท่านได้จัดให้มีการฉีดวัคซีนหรือ ภูมิคุ้มกันสำหรับบุคลากรที่สัมผัสเชื้อและโรคติดต่อ อย่างเหมาะสม	.56

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ต่อ)	11	องค์กรของท่านกำหนดระเบียบและแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันภาวะเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างรัดกุม	.66
	12	เมื่อเกิดการบาดเจ็บจากการทำงาน องค์กรของท่านมีแนวทางแก้ไขและช่วยเหลือผู้บาดเจ็บอย่างทันทั่วทั้งที่	.52
	13	เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยของบุคลากร องค์กรของท่านมีการตรวจสอบและค้นหาสาเหตุเพื่อจัดการแก้ไขระบบต่อไป	.62
Alpha =.82			
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (ข้อ14-21)	14	ท่านมีโอกาใช้ความรู้ในการทำงานได้อย่างเต็มที่	.82
	15	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ใช้ความรู้ในการทำงานเพื่อเพิ่มพูนทักษะ	.65
	16	งานของท่านใช้ทักษะในการทำงานที่หลากหลาย	.43
	17	ท่านสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของท่านในการพัฒนาทักษะและวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้า	.72
	18	ท่านคิดว่างานพยายามทำให้ท่านใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่	.66
	19	ท่านรู้สึกพอใจเมื่อต้องทำงานที่ยากและท้าทาย	.51
ความสามารถ			

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (ต่อ)	20	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าในการทำงานในหน่วยงานนี้	.54
	21	ท่านรู้สึกว่าการทำงานพยาบาลเป็นการช่วยเหลือผู้อื่นให้ บรรเทาความเดือดร้อน	.54
	Alpha = .86		
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ (ข้อ 22-26)	22	ท่านได้รับการส่งเสริมศักยภาพของตนเองในสายงานวิชาชีพนี้	.60
	23	งานที่ท่านทำมีโอกาสได้เลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	.56
	24	เมื่อท่านมีประสบการณ์การทำงานมากขึ้น ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น	.54
	25	ท่านมีโอกาสศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงาน	.48
	26	ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง	.36
	Alpha = .73		
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับสังคม (ข้อ 27-34)	27	ผู้ร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน	.76
	28	บุคลากรในหน่วยงานยอมรับท่านในฐานะเพื่อนร่วมงานคนหนึ่ง	.74
	29	ผู้บังคับบัญชายอมรับว่าท่านมีส่วนร่วมในการที่ทำให้หน่วยงานบรรลุจุดมุ่งหมาย	.76
	30	ผู้บังคับบัญชามีใจที่มิใช่ท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนี้	.70
	31	ท่านสามารถขอความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานได้	.77
	32	ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีเมื่อท่านร้องขอ	.63

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคม (ต่อ)	33	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จต่างๆของหน่วยงาน	.59
	34	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในการแก้ความผิดพลาดหรือปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน	.49
Alpha = .89			
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมในองค์กร (ข้อ35-38)	35	ท่านได้รับความเคารพในสิทธิและมีความเป็นส่วนตัวในที่ทำงาน	.47
	36	ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน	.49
	37	ผู้บังคับบัญชามีความลำเอียงในการจัดบุคลากรไปฝึกอบรม	.42
	38	เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานอย่างสร้างสรรค์	.49
Alpha = .67			
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (ข้อ39-45)	39	ท่านรู้สึกว่าภาระงานของท่านมากจนไม่มีเวลาส่วนตัวที่เพียงพอสำหรับการพักผ่อน	.68
	40	ท่านต้องใช้เวลาในวันหยุดของท่าน เพื่อมาประชุมอบรม บ่อยๆ	.49
	41.	ท่านรู้สึกว่างานพยายามทำให้ท่านไม่ได้ดูแลเอาใจใส่บุคคลในครอบครัวอย่างเต็มที่	.84

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (ต่อ)	42.	ท่านรู้สึกว่าการทำงานทำให้ท่านไม่ได้ใกล้ชิดหรือร่วมทำกิจกรรมกับบุคคลในครอบครัว	.45
	43.	ท่านมีเวลาในการร่วมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนนอกเวลางาน	.48
	44.	ลักษณะงานของท่านทำให้สัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนฝูงมีความห่างเหินกัน	.71
	45.	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานพยาบาลทำให้การดำเนินกิจวัตรประจำวันของท่านไม่ลงตัว	.83
	Alpha =.87		
คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม (ข้อ46-50)	47.	งานที่ท่านทำอยู่มีประโยชน์ต่อสังคม	.65
	48.	ท่านมีความภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ	.70
	49.	ท่านสามารถกล่าวอย่างภาคภูมิใจว่าท่านประกอบวิชาชีพพยาบาล	.68
	50.	ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของท่าน	.65
		ท่านสามารถกล่าวอย่างภาคภูมิใจว่าท่านทำงานที่โรงพยาบาลนี้	.57
Alpha =.84			
การสนับสนุนขององค์กรด้านอารมณ์จากผู้บังคับบัญชา (ข้อ1-9)	1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายให้ท่านตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่สำคัญ	.56
	2.	ผู้บังคับบัญชาของท่านปรึกษางานและปัญหาในหน่วยงานกับท่าน	.74
	3.	ท่านได้รับการยกย่อง ให้เกียรติจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	.78

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
การสนับสนุนของ องค์การด้านอารมณ์ จากผู้บังคับบัญชา (ต่อ)	4.	ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจจากผู้บังคับบัญชาเมื่อ ท่านทำงานเหน็ดเหนื่อย	.64
	5.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเข้าใจปัญหาและความต้องการ ของท่านในเรื่องงานอย่างดี	.81
	6.	เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาของท่าน ได้ให้กำลังใจแก่ท่านในการต่อสู้กับปัญหาต่อไป	.82
	7.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือท่าน ให้พ้นจากภาวะยุ่งยากเมื่อท่านประสบปัญหาเดือดร้อน เรื่องงาน	.75
	8.	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านเป็นคนจริงใจ	.80
	9.	ผู้บังคับบัญชาของท่านพูดคุยอย่างเปิดเผยทั้งต่อหน้า และลับหลังท่าน	.80
	Alpha = .93		
การสนับสนุนของ องค์การด้านการ ประเมินจาก ผู้บังคับบัญชา (ข้อ10- 17)	10.	ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	.82
	11.	ท่านได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาอย่างเพียงพอ	.85
	12.	ท่านสามารถนำข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของท่านไปปรับปรุงแก้ไขส่วนบกพร่องของท่าน	.73
	13.	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาของท่านมีความลำเอียงในการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	.65
	14.	ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงาน จากหลักเกณฑ์การประเมินอย่างเป็นธรรม	.84

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
การสนับสนุนของ องค์การด้านการ ประเมินจาก ผู้บังคับบัญชา (ต่อ)	15.	ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินผลการปฏิบัติงาน จากความรักใคร่ชอบพอสวนตัว	.66
	16.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการ ประเมินการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาของท่านได้	.72
	17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่รับฟังเหตุผลเมื่อท่านขอ ชี้แจงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ทำให้ท่านได้รับคะแนน ประเมินต่ำ	.54
Alpha =.91			
การสนับสนุนของ องค์การด้านข้อมูล ข่าวสารจาก ผู้บังคับบัญชา (ข้อ18- 24)	18.	ท่านได้รับข่าวสารและข้อมูลอย่างเพียงพอสำหรับ ใช้ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	.78
	19.	ท่านได้รับความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่าน	.80
	20.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีคำสั่งในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน	.82
	21.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีคำแนะนำในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน	.87
	22.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายงานให้ท่าน โดยไม่ให้ข้อมูลและคำแนะนำในการปฏิบัติ	.66
	23.	หน่วยงานของท่านมีช่องทางให้ผู้ปฏิบัติงาน เสนอข้อมูล ข้อร้องเรียนและแสดงความคิดเห็นได้ อย่างเพียงพอและเหมาะสม	.63
	24.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ติดตาม รวบรวมและ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมาใช้ปรับปรุงหน่วยงาน	.71
Alpha =.92			

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
การสนับสนุนของ องค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและ แรงงานจาก ผู้บังคับบัญชา (ข้อ25- 30)	25.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้จัดพยาบาลมาเพิ่มเพื่อ แบ่งเบาภาระการทำงานเมื่อมีปริมาณงานมากเกินไป	.81
	26.	ผู้บังคับบัญชาของท่านได้จัดสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ สิ่งของ เงิน และเครื่องมือในการทำงานอย่าง เพียงพอ	.90
	27.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบาย ไม่ใส่ใจเมื่อมีปัญหา การขาดแคลนบุคลากรในแต่ละเวร	.68
	28.	ผู้บังคับบัญชาของท่านไม่สามารถจัดการปัญหา การขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ของหน่วยงาน	.84
	29.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนและจัดหาเงินทุน เพื่อใช้จ่ายในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	.79
	30.	องค์การของท่านมีการกระจายและจัดสรรทรัพยากร ได้อย่างทั่วถึง	.58
Alpha =.92			
การสนับสนุนของ องค์การด้านอารมณ์ จากผู้ร่วมงาน (ข้อ31-39)	31.	ท่านถูกผู้ร่วมงานซ้ำเติมเมื่อท่านทำงานผิดพลาด	.87
	32.	ผู้ร่วมงานมักมาปรึกษาท่านในเรื่องงาน	.66
	33.	ผู้ร่วมงานของท่านไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงานต่างๆ ในเวรที่รับผิดชอบ	.75
	34.	ท่านรู้สึกว่บรรยากาศการทำงานในหน่วยงานนี้ มีความเป็นมิตร	.67
	35.	ท่านได้รับความเอาใจใส่เกี่ยวกับสุขภาพ ความเป็นอยู่ จากผู้ร่วมงาน	.81
	36.	เมื่อท่านเจ็บป่วย ผู้ร่วมงานของท่านได้มาเยี่ยมเยียน และให้กำลังใจท่าน	.70

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
การสนับสนุนของ องค์การด้านอารมณ์ จากผู้ร่วมงาน (ต่อ)	37.	ท่านได้รับความเห็นอกเห็นใจเมื่อทำงานเหน็ดเหนื่อย จากผู้ร่วมงาน	.93
	38.	ท่านได้รับการให้กำลังใจจากผู้ร่วมงานเมื่อท่านท้อแท้	.88
	39.	ผู้ร่วมงานของท่านทราบปัญหาและเต็มใจช่วยเหลือ เมื่อท่านเดือดร้อน	.86
Alpha = .95			
การสนับสนุนของ องค์การด้านการ ประเมินจาก ผู้ร่วมงาน (ข้อ40-44)	40.	ผู้ร่วมงานประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ การประเมินอย่างถูกต้อง	.41
	41.	ผู้ร่วมงานประเมินผลการปฏิบัติงานตามความพอใจ และความรู้สึกส่วนตัว	.61
	42.	ท่านรู้สึกว่าการประเมินการทำงานในหน่วยงาน ของท่านมีการลำเอียง แบ่งพรรค แบ่งพวกกัน ระหว่างกลุ่มผู้ร่วมงาน	.45
	43.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานระหว่างผู้ร่วมงานได้	.59
	44.	ท่านสามารถชี้แจงขอเหตุผลต่อที่ประชุมหน่วยงาน เมื่อท่านไม่พอใจผลการประเมินการปฏิบัติงานของ ท่านได้	.47
Alpha = .79			
การสนับสนุนของ องค์การด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้ร่วมงาน (ข้อ45-51)	45.	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการทำงาน กับผู้ร่วมงานอย่างเพียงพอ	.69
	46.	ท่านและผู้ร่วมงานได้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับการทำงานอย่างเพียงพอ	.63
	47.	ท่านได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจาก ผู้ร่วมงาน	.59

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
การสนับสนุนของ องค์การด้านข้อมูล ข่าวสารจากผู้ร่วมงาน (ต่อ)	48.	เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ทุกคนในหน่วยงาน ร่วมกันเสนอแนะแนวทางแก้ปัญหา	.40
	49.	ท่านและผู้ร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การทำงานและนำมาปรับใช้อย่างเหมาะสม	.71
	50.	ในหน่วยงานของท่านมีการอภิปรายกลุ่ม หรือการประชุมวิชาการอยู่เสมอ	.50
	51.	การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานของท่าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	.51
Alpha =.82			
การสนับสนุนของ องค์การด้านวัสดุ สิ่งของ การเงินและ แรงงานจากผู้ร่วมงาน (ข้อ52-56)	52.	ผู้ร่วมงานสามารถแบ่งเบาภาระการทำงาน จากท่านได้	.62
	53.	ท่านสามารถหยิบยืม สิ่งของ อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน จากเพื่อนร่วมงานได้	.59
	54.	ผู้ร่วมงานได้ร่วมกันดูแล ตรวจสอบเครื่องมือ อุปกรณ์ ในหน่วยงานให้ใช้การได้	.41
	55.	ภายในหน่วยงานของท่านมีการใช้ทรัพยากรและ สาธารณูปโภคอย่างประหยัด	.46
	56.	ผู้ร่วมงานของท่านยินยอมให้ท่านแลกเวอร์ได้ ในกรณีที่ท่านไม่สามารถมาขึ้นเวอร์ได้	.45
Alpha =.74			

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
วัฒนธรรมองค์การ ด้านนวัตกรรมและ ความกล้าเสี่ยง (ข้อ1-7)	1.	องค์การของท่านสนับสนุนให้บุคลากรคิดค้นหรือ ร่วมทำนวัตกรรมของหน่วยงาน	.53
	2.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานอย่างทุ่มเท เพื่อสร้างผลงานใหม่ๆแก่หน่วยงาน	.79
	3.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านปฏิบัติงานโดยมีการคิด รูปแบบหรือแนวทางปฏิบัติแบบใหม่ๆ	.67
	4.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการคิด และทำกิจกรรมนวัตกรรมทุกคน	.73
	5.	องค์การของท่านมีนโยบายการส่งเสริมการปฏิบัติงาน ประจำสูงงานวิจัยเพื่อความก้าวหน้าขององค์การ	.56
	6.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านเต็มใจที่จะทำงาน ที่ยากและต้องแก้ปัญหา	.74
	7.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความมานะพยายามที่ จะทำงานที่ยากและท้าทาย Alpha =.88	.73
วัฒนธรรมองค์การ ด้านรายละเอียด ของงาน (ข้อ8-13)	8.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานโดยมีความ สังเกตรายละเอียดต่างๆ	.74
	9.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีเจตคติไม่สนใจที่จะ เก็บรายละเอียดของงาน	.59
	10.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมุ่งให้งานประจำ เสร็จเร็วโดยละเลยรายละเอียด	.78
	11.	ก่อนที่จะลงมือทำงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการคิดวิเคราะห์งานอย่างละเอียดถี่ถ้วน	.70
	12.	หลังจากปฏิบัติงานแล้ว บุคลากรในหน่วยงานของ ท่านได้ทบทวนรายละเอียดของงานอีกครั้ง	.76
	13.	ในหน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อกำหนด หรือ จัดทำรายละเอียดของงานแต่ละงาน Alpha =.88	.62

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งผลลัพธ์ ของงาน (ข้อ14-19)	14.	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทำงานโดยมุ่งมั่น ที่ผลลัพธ์	.64
	15.	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ไม่ย่อท้อต่อการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จให้ได้	.49
	16.	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ร่วมกันศึกษาวิธีทำงาน เพื่อให้ผลงานที่สำเร็จนั้นมีผลลัพธ์ที่ดีที่สุด	.76
	17.	องค์การของท่าน มีระบบการประเมินความสามารถ ของบุคลากร การติดตามผลการทำงานเป็นระยะและ ต่อเนื่อง	.64
	18.	องค์การของท่าน กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน อย่างชัดเจน	.49
	19.	องค์การของท่าน วางกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์และกำหนดผลลัพธ์ไว้ชัดเจน Alpha =.81	.47
วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งคน (ข้อ20-27)	20.	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทำงานโดยคำนึงถึง ผลกระทบหรือผลเสียจากการทำงานต่อผู้ร่วมงานและ ผู้รับบริการ	.37
	21.	บุคลากรในหน่วยงานของท่าน ทำงานด้วยความเห็นอก เห็นใจกัน	.56
	22.	องค์การของท่าน กำหนดและดำเนินการเพื่อบรรลุ พันธกิจขององค์การในด้านการปฏิบัติงาน อย่างมีความสุขของบุคลากร	.76
	23.	องค์การของท่าน มีการตรวจสอบที่ให้ความคุ้มครอง ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกรังเรียนอย่างเป็นธรรม	.67
	24.	องค์การของท่าน ได้ดูแลบุคลากรที่เจ็บป่วยหรือ บาดเจ็บจากการทำงานอย่างเหมาะสม	.75
	25.	องค์การของท่าน มีการประเมินความพึงพอใจของ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน	.84

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งคน (ต่อ)	26.	องค์การของท่านได้นำผลการประเมินความพึงพอใจ ของบุคลากรมาใช้ในการปรับปรุงองค์การ	.87
	27.	หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นองค์การของท่านจะทำการ แก้ไขเชิงระบบ ไม่มุ่งลงโทษและค้นหาตัวผู้กระทำผิด Alpha =.88	.41
วัฒนธรรมองค์การ ด้านการมุ่งทีม (ข้อ28-33)	28.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านเชื่อว่าความสำเร็จ ของงานเกิดจากความร่วมมือและประสานงานกัน ของทุกคนในหน่วยงาน	.75
	29.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบกันดีในทีมอย่างเหมาะสม	.53
	30.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความไว้วางใจกัน ในการทำงานร่วมกันเป็นทีม	.45
	31.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม	.80
	32.	องค์การของท่านส่งเสริมความสำเร็จของงาน จากผลงานเป็นทีม	.68
	33.	องค์การของท่านส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมในทีม การบริการผู้ป่วยแบบสหสาขาวิชาชีพ Alpha =.84	.69

ตารางผนวกที่ 2 (ต่อ)

แบบสอบถาม	ข้อ	ข้อความ	ค่า(r)
วัฒนธรรมองค์การ ด้านความก้าวร้าว หรือการแข่งขันกัน ทำงาน (ข้อ34-41)	34.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานแข่งขันกันเพื่อให้ งานบรรลุผลสำเร็จ	.62
	35.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานไปเรื่อยๆ ไม่รีบ ร้อน	.55
	36.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานอย่างกระตือรือร้น และสนใจในการปฏิบัติงาน	.62
	37.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีการค้นหาจุดบกพร่อง และเปรียบเทียบผลงานกันอยู่เสมอ	.65
	38.	องค์การของท่านมีนโยบายการปฏิบัติงานเป็นแบบเชิง รุกในการให้บริการมากกว่าเชิงรับ	.64
	39.	องค์การของท่านมีการให้รางวัล โล่ หรือเกียรติบัตรแก่ บุคลากรในหน่วยงาน	.49
	40.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านทำงานโดยมีการ ตั้งเป้าหมายความสำเร็จไว้ล่วงหน้า	.75
	41.	บุคลากรในหน่วยงานของท่านรีบดำเนินการทำงานให้ ลุล่วงความสำเร็จโดยเร็ว	.51
Alpha =.85			

ภาคผนวก ค

ข้อมูลวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

เดิมชื่อ “วชิรพยาบาล” เริ่มดำเนินการเมื่อ ปี 2455 ในรัชกาลที่ 6 และต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล” เมื่อปี 2536 นับตั้งแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 95 ปี สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ขึ้นกับกระทรวงมหาดไทย เป็นส่วนราชการที่บริหารแบบราชการท้องถิ่น ให้บริการสุขภาพกับประชาชน และเป็นสถานศึกษาของคณะแพทยศาสตร์ ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO เมื่อปี 2545 และการรับรองคุณภาพ จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พ.ร.พ) ปี 2547

วิสัยทัศน์

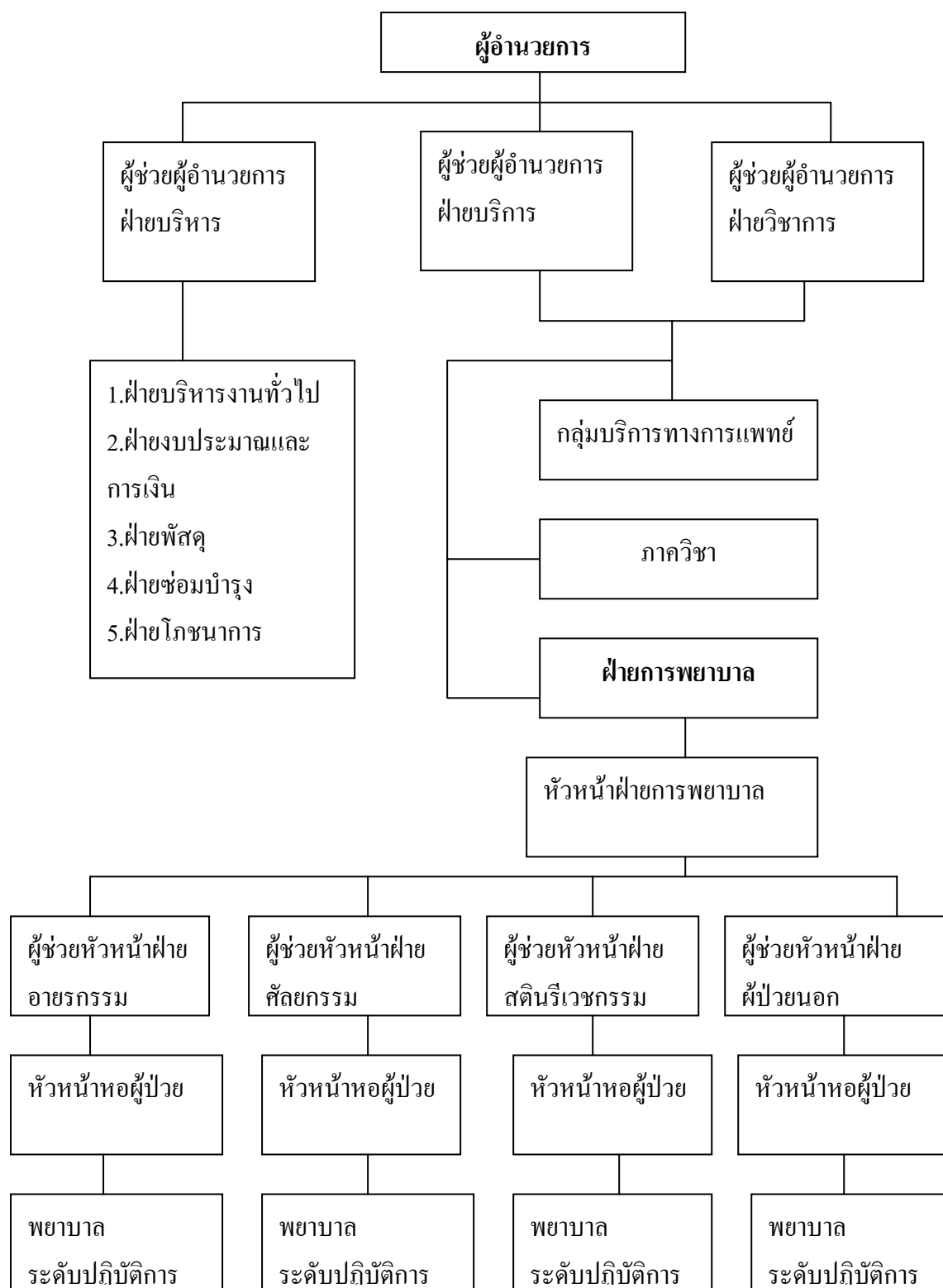
สถาบันแพทยศาสตร์ของกรุงเทพมหานครที่มีมาตรฐานระดับชาติและมุ่งสู่สากล

นโยบาย

1. เป็นโรงพยาบาลคุณภาพคู่คุณธรรม มีระบบบริการที่มีหัวใจของความเป็นมนุษย์ บริหารกิจการองค์การโดยยึดหลักธรรมาภิบาล 6 ประการ ได้แก่ นิติธรรม คุณธรรม เปิดเผย โปร่งใส การมีส่วนร่วม ร่วมรับผิดชอบ ความคุ้มค่า
2. พัฒนาโครงสร้าง ทีมงาน ระบบ และกลไกการบริหารจัดการ เพื่อรองรับการเป็น คณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยในกำกับกรุงเทพมหานคร
3. ประกันคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐาน
4. ทบทวนสถานะทางการเงิน การใช้ทรัพยากร เพิ่มรายได้ ระดมทุนและการบริจาค ลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น เพื่อความอยู่รอดและการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. บริหารจัดการงบประมาณและเงินรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเร่งรัดกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้างด้วยความโปร่งใส เป็นธรรมต่อทุกฝ่าย เร่งรัดการก่อหนี้ งบลงทุน การเบิกจ่าย และ จัดให้มีวัสดุและอุปกรณ์ให้เพียงพอ ครบถ้วน รวดเร็วต่อความต้องการ

6. ปรับปรุงภูมิทัศน์ จัดสรร และจัดการอย่างเป็นธรรมให้มีสถานที่ทำงาน ที่น่าอยู่ ปลอดภัย จัดการเครื่องมือทางการแพทย์ อย่างมีประสิทธิภาพ เอื้อต่อสุขภาพและเอื้อต่อการพัฒนา ด้านต่างๆ
7. พัฒนาศักยภาพของหน่วยบริการต่างๆ เพื่อเพิ่มคุณภาพและความปลอดภัย ตรงตาม ความต้องการของผู้รับผลงาน ทั้งการบริการ การรักษาและการสร้างเสริมสุขภาพ
8. พัฒนาศักยภาพศูนย์บริการทางการแพทย์สู่ความเป็นเลิศ โดยพัฒนาบุคลากร ทีมและ หน่วยสนับสนุนต่างๆ ฐานข้อมูล การสื่อสาร ระบบการบริหารจัดการ ให้เกิดผลการรักษาที่ดี พัฒนาเครือข่ายการบริการ การฝึกอบรม วิชาการ การวิจัย การถ่ายทอดองค์ความรู้และการ เทียบเคียงสมรรถนะ
9. เป็นโรงเรียนแพทย์สร้างเสริมสุขภาพ โดยพัฒนาความรู้ ทักษะของนักศึกษาและ บุคลากร เพื่อเป็นแบบอย่างด้านการสร้างเสริมสุขภาพ สร้างงานวิจัย และองค์ความรู้ เพื่อชี้นำสังคม ในด้านสุขภาพ จัดบริการสร้างเสริมสุขภาพโดยการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมาย
10. เสริมสร้างศักยภาพบุคลากร โดยการจัดหา สรรหา บุคลากรสาขาขาดแคลนให้ เพียงพอ พัฒนาและธำรงรักษาให้ดำรงอยู่ในระบบ
11. เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ ความรักและความเสียสละ เพื่อองค์กร บริหารค่าตอบแทนที่ เหมาะสม เป็นธรรมและสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความสามัคคีและมีความสงบ สุขในการทำงานของบุคลากรทุกฝ่าย

แผนภูมิการบริหารองค์กร



ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ –นามสกุล	รัตนา สิริพันธ์
วัน เดือน ปี ที่เกิด	วันที่ 1 พฤษภาคม 2512
สถานที่เกิด	จังหวัด ตรัง
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งปัจจุบัน	พยาบาลวิชาชีพ 7วช.
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล
ทุนการศึกษาที่ได้รับ	ทุนสนับสนุนการวิจัยจากศูนย์ส่งเสริมการวิจัย วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานคร และวชิรพยาบาล