



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

ปริญญา

รัฐศาสตร์

รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

สาขา

ภาควิชา

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Quality of Work Life of Nurses in Chonprathan Hospital,
Srinakharinwirot University

นามผู้วิจัย นางเปมิกา โพธิ์สกุล

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต, ปร.ด.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(รองศาสตราจารย์จุฑาทิพ คล้ายทับทิม, M.A.)

หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์วัชรินทร์ ชาบุญศิลป์, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา ธีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

สืบสิงห์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Quality of Work Life of Nurses in Chonprathan Hospital,
Srinakharinwirot University

โดย

นางเปมิกา โพธิ์สกุล

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เพื่อขอความสมบรูณ์แห่งปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์)

พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เปมิกา โพธิสกุล 2556: คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชา
รัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต, ประ.ด. 147 หน้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล
ชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล
ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลของโรงพยาบาล
ชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และศึกษาตัวแปรทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 161 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่
แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน และ
ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ อยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ความมีอิสระใน
การทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การเพิ่มคุณค่างาน และ
บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการ นอกจากนี้ตัวแปรที่สามารถ
พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน คือบรรยากาศองค์การ ซึ่งสามารถอธิบายการผันแปรของ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานได้ถึงร้อยละ 77.90

ลายมือชื่อนิติ

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Paemiga Pothisakul 2013: Quality of Work Life of Nurses in Choprathan Hospital, Srinakharinwirot University. Master of Arts (Political Science), Major Field: Political Science, Department of Political Science and Public Administration. Thesis Advisor: Assistant Professor Lalita Niphitprasart Soonthornvipart, Ph.D. 147 pages.

The objectives of research were to study the quality of work life of nurses in Chonphathan Hospital, Srinakharinwirot University, and the predictors of the quality of work life of nurses. Sampling units were 161 investigate nurses in Choprathan Hospital, Srinakharinwirot University. Questionnaires were used as tools to collect data. Statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient and multiple regression analysis, at the .05 level of significance.

The research results showed that the opinion of the nurses on quality of work life was at moderate level; whereas the opinion on job characteristics and organizational climate was at high level.

Hypothesis testing revealed that job characteristics, task significance, autonomy dimension, feedback dimension, work standard dimension, value added dimension, and organizational climate positively correlated to the quality of work life of the nurses. Moreover organizational climate was a predictor of the quality of work life of the nurses, which could explain 77.90 percent of quality of work life.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วย โดยได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวีภาต ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์จุฑาทิพ คล้ายทับทิม อาจารย์รองที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์ และรองศาสตราจารย์ไฉไล ศักติวรพงศ์ ผู้แทนบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งได้เสียสละเวลาในการให้ ข้อคิด คำแนะนำ แนวทาง ตลอดจนช่วยเหลือไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตาจากอาจารย์ทั้ง 4 ท่านเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณอาจารย์ สาขาวิชารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้แก่ผู้วิจัยให้ความช่วยเหลือแนะนำในเรื่องการเรียนมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสถาบันโรคทรวงอก และผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลประทาน ที่อนุญาตให้ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย และเก็บข้อมูลในการวิจัย และขอขอบคุณพยาบาล โรงพยาบาลชลประทานทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ อย่างดียิ่ง

สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสุพร ปล้องนิราศ คุณแม่รัชสินี ปล้องนิราศ ที่เคารพรัก และขอขอบคุณ คุณเลื้อชัย โพธิสกุล คู่สมรส และขอขอบคุณ ญาติพี่น้องทุกคน ที่ให้ความรัก ความห่วงใย ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมา จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เปมิกา โพธิสกุล

มีนาคม 2556

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง

(3)

บทที่ 1 บทนำ

1

ความสำคัญของปัญหา

1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

2

ขอบเขตของการวิจัย

3

นิยามศัพท์เฉพาะ

3

บทที่ 2 การตรวจเอกสาร

8

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

8

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

24

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

25

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

29

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

38

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

41

กรอบแนวคิดในการวิจัย

43

สมมติฐานในการวิจัย

44

บทที่ 3 วิธีการวิจัย

47

วิธีการเก็บข้อมูล

47

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

47

กลุ่มตัวอย่าง

48

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

50

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

54

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

54

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

55

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	57
ผลการวิจัย	57
ข้อวิจารณ์	93
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	102
สรุปผลการวิจัย	102
ข้อเสนอแนะ	105
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	107
ภาคผนวก	113
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	114
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย	124
ภาคผนวก ค เอกสารรับรองการพิจารณาจริยธรรม	128
ภาคผนวก ง หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย	131
ภาคผนวก จ ประวัติโรงพยาบาลชลประทาน	134
ประวัติการศึกษา และการทำงาน	147

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลในแต่ละ หน่วยงาน	49
2	แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	58
3	แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ คะแนนเฉลี่ยลักษณะงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายชื่อ	61
4	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย คุณลักษณะงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและโดยรวม	66
5	แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ คะแนนเฉลี่ยบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายชื่อ	67
6	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย บรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและโดยรวม	71
7	แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล ชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายชื่อ	72
8	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและโดยรวม	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
9	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้านและโดยรวม	76
10	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้านและโดยรวม	77
11	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้านและโดยรวม	78
12	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในการใช้ทักษะในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	79
13	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมีเอกลักษณ์ของงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	79
14	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	80
15	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	81
16	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	82
18	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่างานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	83
19	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	84
20	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	85
21	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	86
22	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความอบอุ่นในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	87
23	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
24	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	89
25	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม	90
26	แสดงเมตริกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์	91
27	แสดงการวิเคราะห์ถดถอยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน	92
28	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	104
ตารางผนวกที่		
1	ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ส่วนที่ 2)	125
2	ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศองค์การของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ส่วนที่ 3)	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่

หน้า

- 3 คำสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม
 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน
 มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ส่วนที่ 4)

127



บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโรงพยาบาลชลประทาน ได้โอนย้ายเข้ามาอยู่ในการกำกับดูแลของมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ตามนโยบายในการพัฒนาให้โรงพยาบาลชลประทานเป็นสถาบันผลิตและสนับสนุนการผลิตบัณฑิตแพทย์ และบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ จึงทำให้โรงพยาบาลชลประทานมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง พร้อมไปกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรทางการแพทย์ ซึ่งได้แก่ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล สหวิชาชีพ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตว่าในทุกตำแหน่งของบุคลากรทางการแพทย์ที่กล่าวข้างต้น มีอัตราการสูญเสียของตำแหน่งพยาบาลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553 เป็นต้นมา โดยพบผลจากการสำรวจอัตราการสูญเสียในตำแหน่งพยาบาลปีงบประมาณ 2553 มีอัตราร้อยละ 53.10 ของจำนวนพยาบาลทั้งสิ้นของโรงพยาบาลชลประทาน และปีงบประมาณ 2554 มีอัตราการสูญเสียเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14.28 ของจำนวนพยาบาลทั้งสิ้นของโรงพยาบาลชลประทาน (โรงพยาบาลชลประทาน, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญทิพย์ สิริรังศรี และคณะ (2544: 44) พบว่าในปัจจุบันปัญหาที่พบในองค์การคือบุคลากรมีสภาพการทำงานและภาระงานที่หนัก ต้องทำทั้งงานบริการ งานบริการวิชาการ งานวิจัย แต่ได้รับค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลรัฐอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน มีผลทำให้อัตราการลาออกสูง และไม่มีอัตรามาทดแทนทำให้พยาบาลต้องอยู่เวรนอกเวลาราชการเพิ่มมากยิ่งขึ้น ต้องทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์การ คุณภาพชีวิต และสวัสดิการของพยาบาล นอกจากนั้นสภาพการทำงานหนักของพยาบาลยังทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงลบต่อผู้ป่วย ผู้รับบริการ และประชาชนโดยตรง รวมถึงองค์การก็ได้รับผลกระทบ จากการลาออกจากการงาน การโอนย้ายงานเพิ่มขึ้น และการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลลดลง

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบ ที่กล่าวมาแล้วนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ อันเกิดจากภารกิจที่มากและมีความซ้ำซ้อนจึงควรมีการสำรวจและดำเนินการศึกษาเพื่อจะนำข้อมูลมาแก้ไขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยสิ่งที่ควรทำในอันดับแรกแต่ละองค์การควรคำนึง

คือ การพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก่อน เมื่อบุคลากรในองค์กรมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์กร และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนทั่วไปที่มาใช้บริการ (รัตนา สิริพิพันธุ์, 2551: 83)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะดำเนินการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาหาตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา สามารถใช้เป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตพยาบาลสำหรับผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปประกอบในการกำหนดนโยบายและแผนในด้านการทำงาน และสามารถนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขพัฒนา และปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล
2. ผลงานวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลรัฐแห่งอื่น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลสังกัดโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 161 คน โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามระหว่างวันที่ 1-15 ตุลาคม พ.ศ. 2555

นิยามศัพท์เฉพาะ

พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน หมายถึง พยาบาลทั้งข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ทำงานในโรงพยาบาลชลประทาน

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล ประกอบไปด้วย

1. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน ตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน
2. รายได้ หมายถึง เงินที่ได้รับจากเงินเดือนและค่าสวัสดิการต่าง ในแต่ละเดือนของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานผู้ตอบแบบสอบถาม
3. จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาหรือจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงานติดต่อกัน 1 วัน หรือ 1 สัปดาห์

ลักษณะงาน หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งวัดได้จากคุณลักษณะของงาน 7 ประการ คือ

1. ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน (skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนด รูปแบบ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติแล้ว ว่ามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

6. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (job simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจงและไม่เน้นรายละเอียดมากนัก โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนการทำงานใดๆ ทั้งสิ้น

7. การเพิ่มคุณค่างาน (job enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ระดับความคิดเห็นของกลุ่มคนที่มีต่อองค์ประกอบของสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการรับรู้สิ่งต่างๆ ภายในหน่วยงานและโรงพยาบาลชลประทานของพยาบาล ที่เมืองประกอบต่างๆ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์การ (structure) หมายถึง การออกแบบองค์การตามพันธกิจและเป้าหมายขององค์การ และสามารถบอกถึงคุณลักษณะขององค์การได้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสายการบังคับบัญชา การปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งการควบคุมสมาชิก วิธีปฏิบัติงานขององค์การ ความชัดเจนขององค์การ การแบ่งแยกการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์การ ข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นห่วงโซ่ที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน บอกถึงปริมาณงานและรายละเอียดของงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน โดยไม่มีขั้นตอนที่ซับซ้อน สามารถสื่อสารกับบุคลากรได้ทุกระดับ จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์ของคนในองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

2. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามบทบาท และหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สามารถพัฒนาทักษะในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการทำงานที่ตนถนัด ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สามารถควบคุมคุณภาพในการทำงานได้อย่างมีอิสระ และพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้ นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชายังมอบหมายอำนาจให้สมาชิกในองค์การได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงาน

3. การได้รับรางวัล (reward) หมายถึง การได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงาน เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ และได้รับการยอมรับ การยกย่อง รวมทั้งค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งได้รับรางวัลย่อมแสดงให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับ หรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ระบบการให้รางวัลมีรูปแบบที่ชัดเจน คำนึงถึงการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การเป็นหลักและมีการประเมินการให้รางวัลที่ยุติธรรม ทำให้บุคลากรในองค์การรับรู้ได้ถึงควมมีคุณค่าในตัวเอง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีพลังอำนาจ และผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

4. ความอบอุ่นในการทำงาน (warmth) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ความมีมนุษยสัมพันธ์ มิตรภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความ

คิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดของบุคคลในองค์การ จะไม่มีการกล่าวโทษผู้อื่นเมื่อการกระทำมีความผิด แต่จะให้คำแนะนำและให้กำลังใจ มีความเข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกัน มีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์กันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

5. การสนับสนุนขององค์การ (support) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การ ในเรื่องของการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน และการได้รับการนิเทศจากผู้ที่มีประสบการณ์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาและการมีพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร มีการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานและไม่สามารถแก้ไขได้ สมาชิกในองค์การจะสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาหรือขอเปลี่ยนงานได้ตามความถนัดและความเหมาะสมกับตนเอง มีสิ่งแวดล้อม ระยะเวลาและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6. เอกลักษณ์ขององค์การ และความจงรักภักดี (organization identify and loyalty) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การ ที่มีคุณลักษณะในด้านการทำงานและลักษณะเฉพาะในการทำงานของหน่วยงาน ที่มีความแตกต่างจากบุคลากรหรือหน่วยงานอื่นอย่างชัดเจน สมาชิกในองค์การเห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างตนเองและผู้อื่น และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ และความซื่อสัตย์ที่มีต่อหน่วยงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ สมาชิกในองค์การ มีความรู้สึกถึงความเป็นความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในองค์การ ค่านิยมของสมาชิกในองค์การ มีการทำงานร่วมกับผู้อื่น เน้นความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ และความเป็นเอกลักษณ์ขององค์การ สามารถสร้างเอกลักษณ์ให้กับหน่วยงานของตนเองเพื่อให้หน่วยงานและองค์การอื่นรับรู้

7. ความเสี่ยงในองค์การ (risk) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์การ ที่มีต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์หรือ เหตุการณ์ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์การ เช่น การได้รับการติดต่อจากการแพร่กระจายของเชื้อในท้องฟ้าตัด การได้รับอันตรายจากการเจาะเลือด หรือการแทงน้ำเกลือ หรือแม้แต่ความเสี่ยงที่เกิดจากการทำหัตถการต่างๆ และพยาบาลได้ร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงที่มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจและมีแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน มีการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยงร่วมกัน มีการป้องกันปัญหาการถูกฟ้องร้องจากการปฏิบัติงานทั้งด้านจริยธรรมและสิทธิผู้ป่วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับของความรู้สึกของบุคลากรที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของบุคลากรแต่ละคนในด้านต่อไปนี้

1. ด้านความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง การทำงานในองค์การทำให้บุคลากรได้รับการดูแลด้านสุขภาพ มีความปลอดภัยและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม มีความมั่นคงในงาน

2. ด้านความเสมอภาค (equity) หมายถึง การได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทน ที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับผลงาน หรือเท่าเทียมกับงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การได้รับการพัฒนาความสามารถการเรียนรู้ทักษะ ค่านิยมเพื่อเพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน (democracy) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในงาน

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของงาน
4. แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย โดยองค์การต่างๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม และบุคลากรในองค์การควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ แม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นเรื่องที่ดี แต่ก็ไม่ใช่เป็นเรื่องที่ง่ายในทางปฏิบัติ เพราะแต่ละคนมีความพอใจที่แตกต่างกัน อันมีผลทำให้บุคคลมองหรือรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้นการที่จะจัดหรือสร้างงานหรือส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคคลทุกคนย่อมจะทำได้ยาก เพราะระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลซึ่งแตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจจะสนใจที่เนื้อหาลักษณะของ

งาน บางคนสนใจที่สภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน แต่บางคนอาจเน้นที่ความก้าวหน้าในอนาคต แต่โดยสรุปแล้วปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล (ณัฏฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551: 110)

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า มีผู้ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังนี้

Walton (1975 อ้างใน สัญญา รอดโพธิ์ทอง, 2547: 22) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

Huse and Cummings (1985 อ้างใน จุฑาดี กลิ่นเฟื่อง, 2543: 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการคือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Cascio (1995 อ้างใน ศุภนิช ธรรมวงศ์, 2548: 20) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ด้านคือ ด้านหนึ่งจะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์การ ส่วนอีกด้านหนึ่งจะเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน โอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

Greenberge and Baron (2000 อ้างใน พนิชา บุตรปัญญา, 2551: 25) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นเทคนิคในการพัฒนาองค์การที่เน้นการออกแบบงานเพื่อปรับปรุงหน้าที่ขององค์การ และบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

Gifford *et al.* (2002 อ้างใน พนิชา บุตรปัญญา, 2551: 25) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ มีส่วนรวมในงาน มีสิทธิในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้มีการดำเนินชีวิตที่ดีมีความสุข

เชียวชาญ อาศุวัฒนากุล (2530: 120) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำเริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ดิน ปรัชญพุทธิ (2530: 266-267) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

จินตนา ยูนิพันธุ์ (2534: 40) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการทำหน้าที่ ความเป็นอยู่และลักษณะงานที่บุคคลกระทำ และเป็นที่ยอมรับว่าเกิดผลดีที่สุดในการทำงานของบุคคลที่ทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ และรู้สึกว่างานและชีวิตมีการผสมผสานกันอย่างกลมกลืน

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 24) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เป็นความหมายที่กว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน และสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคล มีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์ (2544: 25) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ ประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน แต่ทั้งนี้ต้องไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาในการทำงานด้วย

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 109) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี (sociotechnical) ที่ทั้งบุคคลและองค์การต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกันและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ทักษะและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของงานดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์การ และสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การและความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman and Suttle (1977 อ้างใน ชนัดดา เพ็ชรประยูร, 2545: 50) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นสิ่งตอบสนองของความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือ

หน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่นๆ ดังเช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Hackman and Suttle (1971 อ้างใน สัญญา รอดโพธิ์ทอง, 254: 29) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Schuler *et al.* (1989 อ้างใน นฤดล มีเพียร, 2541: 18) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง

4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ

4.2 การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การในด้านต่างๆ เช่น ขวัญกำลังใจในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและตนเอง และที่สำคัญยังมีประโยชน์ต่อองค์การ เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ปัญหาการขาดแคลนกำลังคนเนื่องจากการขาดงาน การลาออก ลดน้อยลง บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะเกิดตามมา

องค์ประกอบหรือตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975 อ้างใน ญัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551: 110) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน (criteria for quality of work life) ที่เราสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาคุณภาพของพนักงานไว้ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลารว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึก ว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Casio (1995 อ้างใน พับปลิง ใจคอดี, 2552) กล่าวว่าประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบไปด้วย ค่าตอบแทน ประโยชน์ของลูกจ้าง ความมั่นคงในงาน การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม ความเครียดในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง การปกครองแบบประชาธิปไตย การแบ่งปันผลกำไร สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ โครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน และใน 1 สัปดาห์ทำงาน 4 วัน

Rao (1992 อ้างใน ศุภนิจ ธรรมวงศ์, 2548: 25) เสนอว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ครอบคลุมเหมาะสมอย่างยิ่งในการนำมาศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ประกอบด้วย ความมั่นคงในงาน ความเสมอภาค ความเป็นบุคคลและความมีประชาธิปไตยในงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในงาน (security) หมายถึง การทำงานในองค์การทำให้บุคลากรได้รับการดูแลด้านสุขภาพ มีความปลอดภัยและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความเหมาะสม มีความมั่นคงในงาน

2. ด้านความเสมอภาค (equity) หมายถึง การได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน หรือผลประโยชน์ตอบแทน ที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับผลงาน หรือเท่าเทียมกับงานอื่นที่คล้ายคลึงกัน

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การได้รับการพัฒนาความสามารถการเรียนรู้ทักษะ ค่านิยมเพื่อเพิ่มความชำนาญในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน (democracy) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจ ในการแก้ปัญหาต่างๆ ในงาน

Schermerhorn (1999 อ้างใน ทิพวิมล ภู่อลง, 2551: 56) กล่าวว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย

1. รายได้ที่ยุติธรรม (fair pay)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (safe working conditions)
3. โอกาสในการเรียนรู้และใช้ทักษะใหม่ๆ (opportunities to learn and use new skills)
4. การเติบโตและก้าวหน้าในอาชีพ (room to grow and progress in a career)
5. การพิทักษ์สิทธิส่วนบุคคล (protection of individual rights)
6. ความภาคภูมิใจในงานและองค์กร (pride in the work itself and in the organization)

Brooks and Anderson (2005 อ้างใน กิมบอย เพ็ชรพันธ์, 2551: 23-24) ได้ศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มี 4 องค์ประกอบดังนี้

1. ด้านชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว (work life-home life) เป็นการแบ่งเวลาในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัวได้อย่างสมดุล การทำงานไม่มีผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว และชีวิตของตนเอง สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ

2. ด้านการออกแบบงาน (work design) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ทำโดยแท้จริง รวมถึงลักษณะงาน กล่าวคือ งานที่ปฏิบัติต้องไม่เกิดความยากเกินไป ผู้ปฏิบัติมีความรู้ความสามารถ

ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ไม่เกิดภาระงานจนทำไม่หมด มีอำนาจด้านความคิดและการตัดสินใจได้ด้วยตนเองที่อยู่ในขอบข่ายตามความเหมาะสมในหน้าที่ รู้สึกมีคุณค่า มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และต้องมีเจ้าหน้าที่บุคลากรเพียงพอต่องานที่ปฏิบัติ

3. ด้านบริบทการทำงาน (work context) ที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เช่น ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีและช่วยเหลือกัน มีการทำงานเป็นทีม ไม่มีความขัดแย้งกันหรือการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีความพึงพอใจต่อสวัสดิการต่างๆ มีความปลอดภัยในการทำงานและได้รับการยอมรับในการทำงานอย่างมีอาชีพจากสหสาขาวิชาชีพอื่น

4. ด้านปัจจัยภายนอกของงาน (work world) เป็นมิติที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางสังคม ปัญหาทางด้านเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กล่าวคืองานที่ทำก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในกฎระเบียบ ไม่ได้รับผลกระทบจากปัญหาทางเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลง งานมีความมั่นคง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม

บุญแสง ชีระภากร (2533: 5-8) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay of equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูล

เป็นสิ่งที่มียุทธวิธีมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์ที่ก่อเกิดมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีประโยชน์ที่ก่อเกิดสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์ที่ก่อเกิดให้มากกว่าองค์การอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์การ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การจะต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้ความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจิริต หรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกเกียจคร้านอายุก็ตาม แต่ก็มีมีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง องค์การที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์การที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงานเพราะถือว่าตนเองจะ

ไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์การ เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียร้ายขึ้นแก่ทุกๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์การได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาทำให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่งาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์การและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจาองค์การจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การควรจะได้รับและต้องการได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์การมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์การอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอยู่ดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโต

เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์การถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่ว่าจุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์การมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วม เป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาของผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์การมีส่วนไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานที่ส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (quality control circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work) ความหมายของคำว่าประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุกๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีความรู้ใดๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การตัดสินใจด้วยอำนาจในองค์การ ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การสูงทุกคน กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (total life space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปี และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำวันถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

เพ็ญจันทร์ แสนประสาน และคณะ (2542: 22-23) ได้จำแนกองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย (safety) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารในทีมสุขภาพควรประกอบด้วยความมั่นคงปลอดภัย ความปลอดภัยจากการทำงานทั้งการติดเชื้อในโรงพยาบาล การประกันคุณภาพ และการประกันคุณภาพการทำงานมีมาตรฐานนโยบาย (policy) ที่คุ้มครองผู้ปฏิบัติงานจากปัญหากฎหมาย และจริยธรรมที่ชัดเจนและเหมาะสม

2. ขวัญและกำลังใจ (morale) การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง มีสวัสดิการต่างๆ ที่พอเพียง

3. การทำงานที่มีประสิทธิภาพ (productivity) มีการเพิ่มศักยภาพการทำงานให้แก่บุคลากรที่พร้อมต่อการทำงาน และมีผลผลิตเพิ่มขึ้นตามความก้าวหน้าของตนเอง มีการพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง มีระบบการส่งเสริมศักยภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์แก่บุคลากร

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2551) ได้เสนอองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ คือ ความมั่นคง ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน ความปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม งานมีความหมายและน่าสนใจ กิจกรรมและงานหลากหลาย งานมีลักษณะท้าทาย มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ อำนาจหน้าที่ในงาน ได้รับการยอมรับจากการทำงาน ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมีอนาคต สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และมีโอกาสเลือกทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจและความคาดหวัง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่าองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลายองค์ประกอบ ความคล้ายคลึงกัน เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ความมั่นคงในงาน ความเสมอภาค ความก้าวหน้าในการทำงาน ประชาธิปไตยในองค์กร และเวลาว่างของชีวิต ซึ่งการพัฒนาองค์การด้วยการปรับปรุงองค์ประกอบเหล่านี้ จะเป็นเรื่องยากที่จะปรับปรุงให้พร้อมทุกอย่าง แต่อย่างไรก็ดีผู้บริหารควรต้องพิจารณาความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัย โดยคำนึงถึงความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลในองค์กร แล้วจึงดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและของตัวบุคคล บุคคลในองค์กรเองก็จะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาองค์การตามความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการให้องค์การบรรลุเป้าหมายมากที่สุด

จากแนวความคิดข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบหรือเกณฑ์การชี้วัดที่ต่างกัน ตามมุมมองของนักวิชาการแต่ละคนที่สามารถจัดกลุ่ม ได้เป็นการพิจารณาในด้านปัจเจกบุคคล องค์กร และสังคม ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำเกณฑ์การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Rao (1992) ซึ่งจะพิจารณาจากคุณลักษณะด้านความมั่นคงในงาน ความเสมอภาค การพัฒนาความสามารถของบุคคล และความมีประชาธิปไตยในงาน มาเป็นกรอบความคิดในการศึกษา

แนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

เชียวชาญ อาศุวัฒนกุล (2530: 122-127) ได้เสนอแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศองค์การ (modifying the organization climate) การปรับปรุงบรรยากาศองค์การมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีองค์การที่พวกเขาสังกัด ซึ่งความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้น จึงต้องมีการปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยการวิเคราะห์ ดังนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์ถึงโครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคในหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงานระบบรางวัลตอบแทน มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่ พนักงานมีความรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการตัดสินใจ การที่พนักงานได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุน การที่ได้รับการยอมรับได้เรื่องของความขัดแย้งระหว่างสมาชิก และความรักในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การเหล่านี้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ (job redesign) วิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายชนิด เช่น การทำให้งานมีความหมาย (job enrichment) และการทำให้งานขยายกว้างมากขึ้น (job enlargement) และอีกวิธีหนึ่งที่เชื่อว่าจะนำไปสู่ความพอใจในการทำงานได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่ละวันหนึ่งจะต้องทำงาน 10 ชั่วโมงแทนที่จะทำงานตามปกติวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งจะต้องทำงานทั้ง 5 วัน รวมทั้งการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น โดยอนุญาตให้พนักงานทำแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (participative management) เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเอง ซึ่งจะช่วยในการตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ (quality circles) คือ การจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกัน เพื่อร่วมกันในการกำหนด วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเข ซึ่งพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย

ผู้วิจัยคิดว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้น จะต้องพิจารณาจากสภาพแวดล้อมของตัวองค์กรเองก่อนว่ามีลักษณะอย่างไร โดยพิจารณาจากตัวพนักงาน ลักษณะงาน และโครงสร้างขององค์กร เพื่อประเมินว่าควรจะพัฒนาในส่วนใดบ้าง ซึ่งการพัฒนานั้นมีหลักการหลายประการ เช่น การปรับปรุงบรรยากาศองค์กร การออกแบบงาน การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นต้น เมื่อองค์กรได้เลือกแนวทางที่เหมาะสมและต้องกับความต้องการ เกิดประโยชน์โดยส่วนร่วม จะทำให้เกิดความพึงพอใจขึ้นในตัวพนักงาน ผลที่ตามมาคือการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การพัฒนาองค์กรจะเป็นไปอย่างก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ปัจจุบันโรงพยาบาลชลประทานได้โอนย้ายเข้ามาอยู่ในการกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ มีจำนวนเตียงทั้งหมด 300 เตียง มีพยาบาลจำนวน 269 คน ผู้ช่วยพยาบาล 58 คน และผู้ช่วยเหลือคนไข้จำนวน 38 คน รวมผู้ที่ปฏิบัติงานทางการพยาบาลทั้งสิ้น 465 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กันยายน 2555) มีลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

ด้านลักษณะงาน

1. มีลักษณะการทำงานแบบเน้นการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวมคือการดูแลผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ
2. เน้นงานด้านบริการวิชาการที่สามารถบูรณาการสู่ชุมชนและสังคมได้
3. เน้นการทำงานวิจัยเพื่อนำมาพัฒนาการทำงาน และการเรียนการสอน

4. มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานการพยาบาลไว้อย่างชัดเจน เพราะงานด้านการพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรอบคอบ ระวังระวังในการปฏิบัติงานสูง

5. มีการมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลประจวบ

1. ด้านโครงการมีการกำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน ไว้อย่างชัดเจน มีลำดับชั้นการบังคับบัญชา

2. การได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ พบว่า ได้ค่าตอบแทนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลรัฐอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน ส่วนสวัสดิการที่พักรักษาไม่เพียงพอต่อความต้องการ อยู่กันอย่างแออัด ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

3. การพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีหลักเกณฑ์ ระเบียบ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมากำกับดูแลอย่างชัดเจนในเรื่องของการให้ทุน ลาศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

ลักษณะงานของพยาบาลที่จะกระทำต่อชีวิตผู้อื่นโดยผิดพลาดไม่ได้ ทำให้มีระบบการตรวจสอบและควบคุมอย่างเคร่งครัด โดยมีหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือผู้ตรวจการตรวจสอบเป็นระยะ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างถูกต้อง จะทำให้พยาบาลรู้สึกว่าตนเองขาดอิสระในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ ถูกจำกัดในบทบาท ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ทำให้เกิดความท้อแท้ในการทำงาน ร่างกายอ่อนเพลีย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ผลที่ตามมาคือ การขาดงาน หรือเปลี่ยนอาชีพ (จุฑาหวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543: 17)

ความหมายของลักษณะงาน

Hackman and Oldham (1980: 59) กล่าวว่า ลักษณะงานหมายถึง ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรที่มีความหลากหลาย เป็นงานที่มีคุณค่า มีความหมาย มีอิสระในการปฏิบัติงาน และได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา

Schermerhon (1993 อ้างใน ศุภนิจ ธรรมวงศ์, 2548: 33) กล่าวว่า ลักษณะงานหมายถึง กระบวนการสร้างสรรค์งานโดยฝ่ายบริหารจะเป็นผู้กำหนดให้แก่บุคลากรและกลุ่ม รวมถึงรายละเอียดของงาน เนื้อหาของงาน และการกำหนดส่วนสนับสนุนของงาน

Greenberg and Baron (2000 อ้างใน จิราภรณ์ จงมันคงชีพ, 2547: 20) กล่าวว่า คุณลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมิติทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล เช่น ความพึงพอใจในงาน และสำหรับองค์กร เช่น ลดการลาออก

เสนาะ ดิยาวี (2543) กล่าวว่า ลักษณะของงานหมายถึง ลักษณะของกิจกรรมที่ทำนั้น สามารถระบุคุณสมบัติของผู้ที่ทำว่าควรมีคุณสมบัติอย่างไร หรือความรู้อย่างไรจึงทำงานนั้นได้

จุฑาภาติ กลิ่นเฟื่อง (2543: 9) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะของงานว่า หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีความหมาย มีคุณค่า

จากความหมายของลักษณะงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ลักษณะงานหมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนการทั่วไปของงานที่ทำอยู่ เพื่อค้นหาแนวทางที่สามารถเป็นไปได้และดีที่สุดสำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยการจัดการกับเนื้อหาหรือวิธีการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจของบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะงานไว้ดังนี้

Davis and Taylor (1979 อ้างใน ศุภนิจ ธรรมวงศ์, 2548: 33) ได้กล่าวถึง ลักษณะงานที่
 จูงใจว่า เป็นเสมือนสมดุระหว่างความพึงพอใจของบุคลากรและเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร
 ลักษณะงานที่จูงใจ ควรมีลักษณะดังนี้

1. งานนั้นจะต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรับผิดชอบในงานส่วนของตนและต้องรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของตน และเชื่อว่าตนมีความรับผิดชอบในความสำเร็จหรือล้มเหลวที่เกิดขึ้นจากผลงานของตน

2. งานนั้นจะต้องมีผลงาน ที่แสดงถึงประสิทธิภาพการใช้ทักษะ ความสามารถ ความท้าทาย ที่มีคุณค่า มีความหมายสูง

3. งานนั้นจะต้องแสดงถึงผลสะท้อนกลับเกี่ยวกับผลสำเร็จของงาน

Hackman and Oldham (1980) กล่าวถึง คุณลักษณะของงานประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ความหลากหลายของงาน (skill variety) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ทักษะ ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงาน หรือในการทำกิจกรรมหลายๆ อย่างของหน่วยงานให้สำเร็จผล

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (task identity) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสามารถทำงานนั้นๆ ได้ นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการและบังเกิดผลงาน โดยงานนั้นเป็นงานที่มีการกำหนด รูปแบบ กระบวนการ และวิธีการปฏิบัติที่ชัดเจน

3. ความสำคัญของงาน (task significance) หมายถึง ระดับความมากน้อยของงานที่มีผลสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนทั้งในและนอกองค์กร ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง สามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเองในการดำเนินงาน และการกำหนดเวลาในการทำงาน บุคคลจะเพิ่มความรู้สึกของความรับผิดชอบต่อผลของงานที่เกิดขึ้น

5. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน (feedback) หมายถึง ระดับความมากน้อยที่งานนั้นแสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบถึงข้อมูลโดยตรงและชัดเจนของผลลัพธ์ที่ได้ปฏิบัติแล้ว ว่ามีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลหรือไม่ รวมทั้งความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา หรือหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น

Schemerhon (2005 อ้างใน พลับพลึง ใจคอดี, 2552: 37) กล่าวถึง การออกแบบคุณลักษณะของงาน เริ่มจากงานที่มีความง่ายไปมางานที่มีความยาก ดังนี้

1. การกำหนดคุณลักษณะของงานตามความเรียบง่าย (job simplification) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ขอบเขตของงานมีความเฉพาะเจาะจง และไม่เน้นรายละเอียดมากนัก โดยที่ผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องตัดสินใจหรือวางแผนการทำงานใดๆ ทั้งสิ้น

2. การกำหนดคุณลักษณะของงานโดยการขยายงาน (job enlargement) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานแบบกว้างๆ โดยที่ผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นกิจกรรมของงานหลายๆ อย่างได้

3. การกำหนดคุณลักษณะของงานโดยการหมุนเวียน (job rotation) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน โดยให้มีการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่งาน โดยที่งานแต่ละหน้าไม่มีการเปลี่ยนแปลง แต่ให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้งานต่างๆ ได้โดยการหมุนเวียน สับเปลี่ยนหน้าที่งานไปเรื่อยๆ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานต้องสามารถปฏิบัติงานได้ในทุกลักษณะของงาน

4. การกำหนดคุณลักษณะของงานโดยวิธีการเพิ่มคุณค่างาน (job enrichment) เป็นการออกแบบคุณลักษณะของงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสนใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน

ที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นได้ว่า การพิจารณาลักษณะงานของงานมีความแตกต่างกันตามมุมมองของนักวิชาการแต่ละคน ซึ่งในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานของ Hackman and Oldham (1980) และแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานของ Schemerhon (2005) ในเรื่องของลักษณะงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และการเพิ่มคุณค่างาน เนื่องจากมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (จุฑาหวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543; ภัทรา เผือกพันธุ์, 2545) มาเป็นกรอบความคิดในการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Werther and Davis (1982 อ้างใน พับพลึง ใจคอดี, 2552: 38)) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยด้านองค์การ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งลักษณะงานเป็นปัจจัยหนึ่งขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างลักษณะงานที่ดี เพราะเป็นตัวกระตุ้นที่สำคัญในการให้บุคคลในองค์การเกิดความสบายใจ มีความสุขในการทำงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้บุคคลาก่อเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์การ มีผลทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยทั้งสองสิ่งนี้ ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ และยังเน้นเรื่องการเพิ่มคุณภาพของงาน และเพิ่มผลการปฏิบัติงานของพยาบาลด้วย และจากการศึกษาวิจัยของ จุฑาหวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543 และภัทรา เผือกพันธุ์, 2545) ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก

แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

ความหมายของบรรยากาศองค์การ

จากการตรวจเอกสาร มีผู้ให้ความหมายบรรยากาศองค์การ (organization climate) ไว้ดังต่อไปนี้

Haimann *et al.* (1985 อ้างใน สุนทรี ตรีอำนรรค, 2541: 8) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศองค์การคือ บรรยากาศซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ โดยสามารถสร้างขึ้นและปรับปรุงได้โดยหัวหน้างาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ สอดคล้องกับความต้องการของคนในองค์การ และเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน

Stringer (2002 อ้างใน พับพลึง ใจคอดี, 2552: 38) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ ว่าเป็นรูปแบบและการรวบรวมลักษณะชี้เฉพาะขององค์การ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานขององค์การ

Lussier (2008) ให้ความหมาย บรรยากาศองค์การ ว่าเป็นคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่สมาชิกขององค์การรับรู้ได้ หรือเป็นการรับรู้ของพนักงานต่อบรรยากาศของสภาพแวดล้อมในองค์การ

ชาญชัย อาจินสมจารย์ (2531: 50) กล่าวว่า บรรยาการคือสิ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของพนักงาน

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534: 455) กล่าวว่า บรรยาการองค์การมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์การ โดยเฉพาะในการทำงานเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540: 277) ให้ความเห็นว่า บรรยาการองค์การหมายถึง ตัวแปรชนิดต่างๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรของบรรยาการองค์การนี้จะมีผลกระทบแตกต่างกันสุดแต่ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ เป็นอย่างไร แตกต่างอย่างไรด้วย

สมยศ นาวิการ (2543) กล่าวว่า บรรยาการองค์การ คือ กลุ่มของคุณลักษณะและสภาพแวดล้อมของงานที่บุคลากรปฏิบัติงาน อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมดังกล่าวนี้รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยาการจะเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของบรรยาการองค์การไว้นั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บรรยาการองค์การหมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์การที่มีผลต่อการรับรู้ของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ที่มีต่อขนาดและโครงสร้างขององค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ ได้รับการสนับสนุนในด้านต่างๆ ความมีเอกลักษณ์ขององค์การ ความผูกพัน รวมไปถึงการติดต่อสื่อสารทั้งทางตรงและทางอ้อม อันเป็นแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานเกิดความคิดเห็น ความรู้สึก เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านพฤติกรรมหรือทัศนคติต่างๆ ที่ดีต่อองค์การของตนเพื่อที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่พนักงานมากที่สุด

ความสำคัญของบรรยาการองค์การ

บรรยาการองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ มีผลกระทบต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ บรรยาการจึงมีความสำคัญต่อการศึกษาร่องการในด้านต่างๆ ดังเช่นที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญไว้ดังนี้

Steers and Porter (1979 อ้างใน สุนทรี ตรีอำนาจ, 2541: 12) ได้สรุปถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การว่า เป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การ วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงาน ของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะไม่ถูกต้องสมบูรณ์ หากไม่พิจารณาถึง สภาพแวดล้อมในองค์การซึ่งเราเรียกว่า บรรยากาศองค์การ ที่มีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรม การทำงานของคน

Brown and Moberg (1980 อ้างใน พับปลิง ใจคอดี, 2552: 39) ได้สรุปว่า บรรยากาศ องค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การ แล้ว ยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีและความพอใจที่จะอยู่กับองค์การของสมาชิกด้วย ดังนั้นหาก ต้องการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนคือ บรรยากาศองค์การ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นหัวใจสำคัญขององค์การ เพราะเป็นส่วนช่วยกำหนด ค่านิยม ทัศนคติที่ดี และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ หากมีบรรยากาศองค์การ ที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศองค์การ ที่ดีได้คือ มีโครงการองค์การที่ดี บุคลากรในองค์การที่ทัศนคติที่ดี มีขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยรวมขององค์การ

องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ เป็นเรื่องของหลักการ เหตุผล และกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นตามทฤษฎี ต่างๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันและก่อให้เกิดรูปแบบของบรรยากาศขององค์การ ขึ้นมาได้ จึงจำเป็นที่จะต้องทราบถึงองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศองค์การที่เกิดขึ้น ซึ่ง บรรยากาศองค์การจะมีองค์ประกอบหรือมิติ (dimension) ที่จะกำหนดเป็นตัวแปรเพื่อใช้วัด บรรยากาศองค์การ ซึ่งพอจะสรุปได้ ดังนี้

Litwin and Burmeister (1992 อ้างใน ศุภลักษณ์ ปู่ประเสริฐ, 2546: 33-34) ได้แบ่งบรรยากาศ องค์การเป็น 12 ด้าน ดังนี้

1. ความชัดเจนของเป้าหมาย และนโยบาย (Clarify) หมายถึง องค์การกำหนดเป้าหมาย และนโยบายไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ มีความกระชับ ง่ายต่อความเข้าใจ สามารถนำไปปฏิบัติได้และมีความสอดคล้องกับพันธกิจขององค์การ

2. ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ (commitment) หมายถึง องค์การมีการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่น ผู้กพันต่อองค์การ โดยการอุทิศตนเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์การ

3. มาตรฐานการปฏิบัติงาน (standard) หมายถึง องค์การได้กำหนดขั้นตอนและแนวทาง ในการปฏิบัติสำหรับให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบและประเมิน คุณภาพ และนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพ และมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น

4. โครงสร้างขององค์การ (structure) หมายถึง องค์การได้จัดระบบโครงสร้างขององค์การที่ เชื้อต่อการดำเนินงาน มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงานและมีการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่ คล่องตัว เชื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

5. การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (conformity) หมายถึง องค์การมีการกำหนดกฎระเบียบ และข้อปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคลากรในองค์การได้รับทราบอย่างทั่วถึง สามารถปฏิบัติ ตามได้ และเป็นกฎระเบียบที่ใช้กับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

6. การยกย่องชมเชยและให้รางวัล (rewards) หมายถึง องค์การให้แรงกระตุ้น จูงใจโดย การกล่าวคำยกย่องชมเชยเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พึงพอใจ ตามความเหมาะสม มีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบ

7. ความรับผิดชอบในงาน (responsibility) หมายถึง องค์การได้มอบหมายภาระความ รับผิดชอบให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงาน

8. การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง (trial and error) หมายถึง องค์การได้เปิดโอกาส ให้บุคลากรทดลองเรียนรู้สิ่งใหม่ หรือแสดงออกในด้านความคิดสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ในการ

ปฏิบัติงาน แม้ว่าการทดลองริเริ่มสิ่งใหม่นั้นจะไม่ประสบผลสำเร็จ บุคลากรจะไม่ถูกลงโทษถูกตำหนิ หรือมีผลกระทบต่อดำเนินงานที่

9. ความจงรักภักดีในองค์กร (loyalty) หมายถึง องค์กรได้มีกลยุทธ์ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีคุณค่าในตนเอง โดยการคำนึงถึงความเป็นบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

10. การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน (working supportive) หมายถึง องค์กรได้ให้การสนับสนุนส่งเสริม และช่วยเหลือบุคลากรในด้านสิ่งอำนวยความสะดวก วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ งบประมาณ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม

11. ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน (warmth) หมายถึง ผู้บังคับบัญชาขององค์กรให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถขอคำปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาหรือต้องการคำแนะนำปรึกษา รวมถึงการได้รับความไว้วางใจแก่ผู้บังคับบัญชา

12. การทำงานเป็นทีม (team work) หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกัน มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความเชื่อเพื่อ แบ่งปันในทีมงาน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของทีม เต็มใจและเสียสละเพื่อความสำเร็จของทีม สมาชิกร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

Stringer (2002 อ้างใน พับพลึง ใจคอดี, 2548: 40) ได้อธิบายมิติของบรรยากาศขององค์กรว่ามี 6 แบบ ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (structure) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกว่าพนักงานได้ถูกจัดระบบไว้อย่างดี มีคำจำกัดความอย่างชัดเจน ของบทบาทและความรับผิดชอบของพวกเขา ความเป็นโครงสร้างองค์กรจะสูงเมื่อพนักงานรู้สึกว่าการได้รับการอธิบายอย่างชัดเจน และจะต่ำเมื่อพนักงานสับสนว่า ใครทำงานอะไร และใครมีอำนาจในการตัดสินใจ ความรู้สึกโครงการองค์กรที่เหมาะสมจะมีผลกระทบอย่างสูงต่อแรงจูงใจและผลการปฏิบัติของพนักงาน

2. มาตรฐาน (standard) เป็นเรื่องความรู้สึกที่เกี่ยวกับความกดดันเพื่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และระดับความภาคภูมิใจของพนักงานที่มีจากการทำงาน มาตรฐานที่สูงหมายความว่าพนักงานคอยหาวิธีการที่จะพัฒนาผลการปฏิบัติงานตลอดเวลา มาตรฐานที่ต่ำสะท้อนถึงการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่าความคาดหวัง

3. ความรับผิดชอบ (responsibility) สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานในการเป็นเจ้านายของตนเอง และไม่ต้องการตรวจสอบซ้ำจากการตัดสินใจของผู้อื่น ความรู้สึกของการมีความรับผิดชอบสูง หมายความว่า พนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนให้แก้ปัญหาด้วยตนเอง ความรับผิดชอบต่ำชี้ให้เห็นว่าความเสี่ยงและการทดสอบวิธีการใหม่ๆ มีแนวโน้มที่จะถูกกำหนดให้หมดกำลังใจ

4. การยอมรับ (recognition) ชี้ให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับรางวัลจากการทำงานดี เน้นให้เห็นถึงการให้รางวัล เทียบกับการติเตียนและการลงโทษ บรรยากาศของการยอมรับที่สูง มีลักษณะที่มีความสมดุลอย่างเหมาะสมระหว่างการให้รางวัลและการติเตียน การยอมรับต่ำหมายความว่าผลของการทำงานดี ได้รับการให้รางวัลอย่างสม่ำเสมอ

5. การสนับสนุน (support) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของความไว้วางใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในกลุ่มทำงาน การสนับสนุนสูง เมื่อพนักงานรู้สึกว่าพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งของทีมที่มีการปฏิบัติงานดี และพวกเขารู้สึกว่าสามารถขอความช่วยเหลือโดยเฉพาะจากเจ้านายได้ เมื่อพวกเขามีความต้องการ การสนับสนุนต่ำ เมื่อพนักงานรู้สึกถูกทอดทิ้งและโดดเดี่ยวมิตินี้ของบรรยากาศองค์การมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นในรูปแบบการทำธุรกิจ E-business ในปัจจุบัน ซึ่งทรัพยากรมีจำกัดมาก และเงินรางวัลมาจากการทำงานของทีม

6. ความผูกพัน (commitment) สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และระดับในการอุทิศตัวของพนักงานต่อเป้าหมายขององค์การ ความรู้สึกผูกพันสูงจะเกี่ยวข้องกับระดับของความจงรักภักดีส่วนบุคคลที่สูง ระดับความผูกพันต่ำมาก หมายความว่าพนักงานจะรู้สึกเฉยเมยต่อองค์การและเป้าหมายขององค์การ

พัพปลิง ใจคอดี (2551: 41-43 อ้างถึง Lussier, 2008) ที่ได้อธิบายมิติทั่วไปของบรรยากาศองค์การว่าประกอบด้วย

1. โครงสร้างองค์การ (structure) หมายถึง การออกแบบองค์การตามพันธกิจและเป้าหมายขององค์การ และสามารถบอกถึงคุณลักษณะขององค์การได้ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับสายการบังคับบัญชา การปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ รวมทั้งการควบคุมสมาชิก วิธีปฏิบัติงานขององค์การ ความชัดเจนขององค์การ การแบ่งแยกการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์การ ข้อจำกัดของแต่ละสถานการณ์ในงาน หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นห่วงโซ่ที่มีความเกี่ยวเนื่องกัน บอกถึงปริมาณงานและรายละเอียดของงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน โดยไม่มีขั้นตอนที่ซับซ้อน สามารถสื่อสารกับบุคลากรได้ทุกระดับ จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์ของคนในองค์การ ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

2. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง สามารถพัฒนาทักษะในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการทำงานที่ตนถนัด ตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล สามารถควบคุมคุณภาพในการทำงานได้อย่างมีอิสระ และพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้ นอกจากนั้นผู้บังคับบัญชายังมอบหมายอำนาจให้สมาชิกในองค์การได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในผลของการปฏิบัติงาน

3. รางวัล (reward) หมายถึง การได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมจากการทำงาน เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ และได้รับการยอมรับการยกย่องรวมทั้งค่าตอบแทนต่างๆ ซึ่งได้รับรางวัลย่อมแสดงให้เห็นถึงการได้รับการยอมรับ หรือเห็นด้วยกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ระบบการให้รางวัลมีรูปแบบที่ชัดเจน คำนึงถึงการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การเป็นหลักและมีการประเมินการให้รางวัลที่ยุติธรรม ทำให้บุคลากรในองค์การรับรู้ได้ถึงคุณค่าในตัวเอง มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ การมีพลังอำนาจและผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

4. การอบอุ่น (warmth) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกที่มีต่อองค์การ ความมีมนุษยสัมพันธ์ มิตรภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดของบุคคลในองค์การ จะไม่มีการกล่าวโทษผู้อื่นเมื่อการกระทำ ความผิด แต่จะให้คำแนะนำและให้กำลังใจ มีความเข้าใจและยอมรับซึ่งกันและกัน มีโอกาสได้ร่วมสังสรรค์กันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

5. การสนับสนุน (support) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กร ในเรื่องของการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน และการได้รับการนิเทศจากผู้ที่มีประสบการณ์ ส่งเสริมให้มีการพัฒนา และการมีพี่เลี้ยงให้กับบุคลากร มีการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และไม่สามารถแก้ไขได้ สมาชิกในองค์กรจะสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา หรือขอเปลี่ยนงานได้ตามความถนัดและความเหมาะสมกับตนเอง มีสิ่งแวดล้อม ระยะเวลาและอุปกรณ์ที่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

6. เอกลักษณ์ขององค์กร และความจงรักภักดี (organization identify and loyalty) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กร ที่มีคุณลักษณะในด้านการทำงานและลักษณะเฉพาะในการทำงานของหน่วยงาน ที่มีความแตกต่างจากบุคลากรหรือหน่วยงานอื่นอย่างชัดเจน สมาชิกในองค์กรเห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่แตกต่างกันระหว่างตนเองและผู้อื่น และคุณลักษณะเฉพาะบุคคลทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และความซื่อสัตย์ที่มีต่อหน่วยงาน คำนึงถึงผลประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ สมาชิกในองค์กร มีความรู้สึกถึงความเป็นความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของในองค์กร ค่านิยมของสมาชิกในองค์กร มีการทำงานร่วมกับผู้อื่น เน้นความสำคัญในการสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร และความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร สามารถสร้างเอกลักษณ์ให้กับหน่วยงานของตนเองเพื่อให้หน่วยงานและองค์กรอื่นรับรู้

7. ความเสี่ยง (risk) หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กร ที่มีต่อสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์หรือ เหตุการณ์ที่ไม่ต้องการให้เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การได้รับการติดต่อจากการแพร่กระจายของเชื้อในห้องผ่าตัด การได้รับอันตรายจากแก๊สหรือยาที่ใช้ในการระงับความรู้สึก และพยาบาลวิสัญญีได้ร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงที่มีโอกาสที่จะเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจและมีแนวทางปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน มีการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยงร่วมกัน มีการป้องกันปัญหาการถูกฟ้องร้องจากการปฏิบัติงานทั้งด้านจริยธรรมและสิทธิผู้ป่วย

บรรยากาศขององค์กรจะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเป็นอย่างมากแล้ว ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย หากองค์กรใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึง

ความต้องการ และความพึงพอใจต่อกัน ท้ายสุดย่อมทำให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากองค์ประกอบบรรยากาศองค์การที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ องค์ประกอบบรรยากาศขององค์การตามที่แบ่งเป็นมิติต่างๆ นั้น เป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกๆ องค์การ แต่ความมากน้อยของมิติต่างๆ ที่จะเกิด ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ ความแข็งแกร่งของโครงสร้างขององค์การ องค์ประกอบของบุคคลในองค์การ รวมทั้งสถานการณ์ภายนอกในแต่ละช่วงเวลา และมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการ ต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นๆ ในองค์การเป็นอย่างมาก และยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายของพนักงานในองค์การด้วย ซึ่งท้ายที่สุดแล้วทำให้เป้าหมายขององค์การสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยในการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การครั้งนี้ ใช้แนวความคิดของ Lussier (2007) ด้านโครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน เอกลักษณะขององค์การ ความเสี่ยง มาปรับใช้กับการศึกษากับพยาบาลของโรงพยาบาลชลประทาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์การตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงขั้นตอนสุดท้าย เพราะว่าปัจจุบันนี้การทำงานที่มีมาตรฐานและมีคุณภาพที่ดี ผู้ร่วมงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสามารถสร้างความสัมพันธ์และบรรยากาศการทำงานที่ดีได้อย่างยาวนาน จากการศึกษาของจิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชนเนษฎี มีแสง (2547) พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน จากผลการวิจัยดังกล่าวจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมหวัง โอซารส (2542) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง และค่าเฉลี่ยระดับค่านิยมทางวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่าเฉลี่ยค่านิยมทางบริการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง และค่าเฉลี่ยค่านิยมทางราชการในระดับปานกลาง จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับเงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติ พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางราชการ และค่านิยมทางบริการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานใหญ่ กรมตำรวจ ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ความแปรผันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การรับรู้ต่อระบบบริหารค่านิยมทางราชการแผนกกุมารเวช ซึ่งร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ได้ร้อยละ 65.66

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านจังหวะชีวิตโดยรวม และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

กัญญาวีร์ สุวิทย์วรกุล (2550) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐในกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

ปานจันทร์ บังเกิดผล (2550) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชนกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพของเครือโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำนวน 210 พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนที่ศึกษามีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

Gifford *et al.* (n.d. อ้างใน ทิพวิมล ภู่อหลง, 2551) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในแผนกสูติกรรม ในโรงพยาบาลที่อยู่ในเขตเมือง 7 แห่ง ทางตะวันตกของสหรัฐอเมริกา และได้ทำการศึกษาตัวแปรต่างๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลเนื่องจากพยาบาลมีการโอนย้าย ลาออกกันเป็นจำนวนมาก จึงได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบ หรือมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาถึงปัจจัย 5 ประการ ได้แก่ ความยืดหยุ่นต่อการจ้างงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน พลังอำนาจ และความพึงพอใจในงาน และการลาออก พบว่าความยืดหยุ่นต่อการจ้างงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน พลังอำนาจ และความพึงพอใจในงานมีผลทางด้านบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนการลาออกของพยาบาลมีผลด้านลบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการทำงาน

Brief and Aldag (n.d. อ้างใน ศิริกุล จันทุม, 2543) ได้ศึกษาเรื่องเสียงสะท้อนของพนักงานเกี่ยวกับลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานฟื้นฟูสมรรถภาพจำนวน 104 คน ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความต้องการความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานสูงขึ้นของพนักงาน

ศุภนิช ธรรมวงศ์ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ คุณลักษณะของงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำนวน 399 คน พบว่า คุณลักษณะของงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ภัทรา เผือกพันธุ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร จำนวน 196 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิต และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

ปฐมา วงษ์อุ้น (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอ็ม บี พีรีซีชั่น บอลล์ส์ จำกัด พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกัน พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกัน การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ จำนวน 295 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ทัต เมืองโคตร (2550) ได้ทำการศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าระดับของบรรยากาศองค์การศูนย์สุภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

สรุปจากการตรวจสอบเอกสารสามารถนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้อาศัยแนวความคิดของ Rao (1992) ซึ่งประกอบด้วยด้านความมั่นคง ด้านความเสมอภาค ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความมีประชาธิปไตยในงาน ส่วนคุณลักษณะของงาน อาศัยแนวคิดของ Hackman and Oldman (1980) ซึ่งประกอบไปด้วย ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระของงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และบรรยากาศองค์การ อาศัยแนวคิดของ Lussier (2007) ซึ่งประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ความรับผิดชอบ รางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี ความเสี่ยง มาเป็นกรอบในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากการตรวจสอบเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ โดยแบ่งออกเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่
 - 1.1 รายได้
 - 1.2 ประสบการณ์การทำงาน
 - 1.3 จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน
 - 2.1 ความหลากหลายในการใช้ทักษะ

2.2 ความมีเอกลักษณ์ของงาน

2.3 ความสำคัญของงาน

2.4 ความมีอิสระของงาน

2.5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน

2.6 มาตรฐานการทำงาน

2.7 การเพิ่มคุณค่างาน

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ

3.1 โครงสร้างองค์การ

3.2 ความรับผิดชอบ

3.3 การให้รางวัล

3.4 ความอบอุ่นในการทำงาน

3.5 การสนับสนุนขององค์การ

3.6 เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี

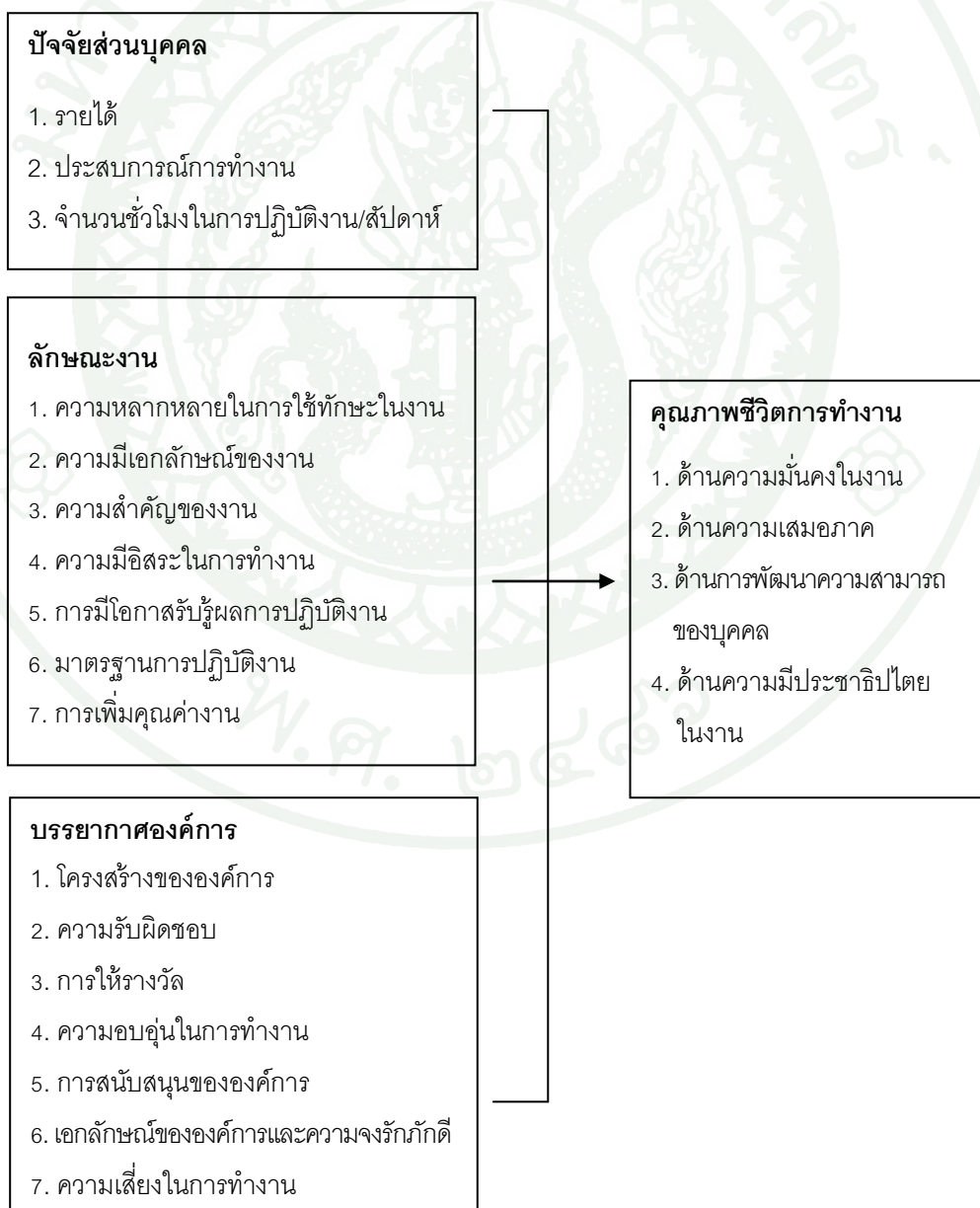
3.7 ความเสี่ยงในการทำงาน

ตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม คือปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในงาน
2. ด้านความเสมอภาค
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
4. ด้านความมีประชาธิปไตย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.

1.1 รายได้ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2 ประสบการณ์การทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3 จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.1 ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.2 ความมีเอกลักษณะของงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.3 ความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.4 ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.6 มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.7 การเพิ่มคุณค่างาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.1 โครงสร้างขององค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.2 ความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.3 การให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.4 ความอบอุ่นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.5 การสนับสนุนขององค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.6 เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.7 ความเสี่ยงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลชลประทาน

สมมติฐานที่ 4 รายได้ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน/สัปดาห์
ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
โรงพยาบาลชลประทาน



บทที่ 3

วิธีการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบรรยากาศองค์การกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ พยาบาลโรงพยาบาลชลประทานทั้งสิ้น 269 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 28 กันยายน 2555)

ขั้นตอนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ที่ได้จากการสุ่มขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1976 อ้างใน ประคอง กรรณสูตร, 2542) โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% หรือยอมให้มีค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ .05 คำนวณได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง (การวิจัยครั้งนี้กำหนด = .05)

N = ขนาดของประชากร

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่าในสูตร } n = \frac{269}{1 + 269(.05)^2}$$

$$n = 161$$

ดังนั้น จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 161 คน จากพยาบาลของโรงพยาบาลชลประทาน

การสุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานในโรงพยาบาลชลประทาน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ได้แก่ วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย ดังนี้ (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2554: 90)

$$\text{สูตร } nh = (n/N) \times Nh$$

$$\text{เมื่อ } nh = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน}$$

$$n = \text{ขนาดของประชากรในแต่ละหน่วยงาน}$$

$$N = \text{ขนาดของประชากรทั้งหมด}$$

$$Nh = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด}$$

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลในแต่ละหน่วยงาน

หน่วยงาน	จำนวนประชากร ทั้งหมด (คน)	จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกและข้อและนรีเวชกรรม (สามัญ)	14	8
2. หอผู้ป่วยอายุรกรรมชาย (สามัญ)	10	6
3. หอผู้ป่วยศัลยกรรม (สามัญ)	17	10
4. หอผู้ป่วยอายุรกรรมหญิง (สามัญ)	14	8
5. หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรม (สามัญ)	13	8
6. หอผู้ป่วยกุมารเวชกรรมและสูตินรีเวชกรรม (พิเศษ)	14	8
7. หอผู้ป่วยอายุรกรรม (พิเศษ)	15	10
8. หอผู้ป่วยศัลยกรรมและศัลยกรรมกระดูก (พิเศษ)	15	10
9. ห้องผ่าตัด	25	14
10. หอผู้ป่วยทารกแรกเกิดภาวะวิกฤต	12	7
11. หอผู้ป่วยห้องคลอด	8	5
12. หอผู้ป่วยหลังคลอด	9	5
13. งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน	18	11
14. งานผู้ป่วยนอก (OPD)	31	18
15. semi-icu	10	6
16. ICU	15	10
17. ไตเทียม+จ่ายกลาง+IC	24	14
18. ฝ่ายการพยาบาล	5	3
รวมทั้งสิ้น	269	161

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากกรอบแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (check list) ซึ่งได้แก่ ประสิทธิภาพการทำงาน รายได้ และจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน/สัปดาห์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน ตามความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน การสร้างแบบสอบถามของผู้วิจัยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด ลักษณะของข้อความที่ใช้มีทั้งลักษณะในเชิงบวก เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น คะแนน

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

จากนั้นทำการรวบรวมคะแนนทั้งหมด มาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับแปลข้อมูลในภาพรวมและรายชื่อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ลักษณะงาน ระดับค่าเฉลี่ย

สูง	3.67 – 5.00
ปานกลาง	2.34 – 3.66
ต่ำ	1.00 – 2.33

ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

ลักษณะงานสูง หมายถึง พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความรู้สึกนึกคิดว่าลักษณะงาน ของพยาบาล เอื้ออำนวยต่อการทำงานในระดับมาก

ลักษณะงานปานกลาง หมายถึง พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความรู้สึกนึกคิดว่าลักษณะงาน ของพยาบาล เอื้ออำนวยต่อการทำงานในระดับปานกลาง

ลักษณะงานต่ำ หมายถึง พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความรู้สึกนึกคิดว่าลักษณะงาน ของพยาบาล เอื้ออำนวยต่อการทำงานในระดับน้อย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์การ ตามความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน การสร้างแบบสอบถามของผู้วิจัยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด ลักษณะของข้อความที่ใช้มีทั้งลักษณะในเชิงบวก เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

จากนั้นทำการรวบรวมคะแนนทั้งหมด มาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับแปลข้อมูลในภาพรวมและรายข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

บรรยาการองค์กร	ระดับค่าเฉลี่ย
สูง	3.67 – 5.00
ปานกลาง	2.34 – 3.66
ต่ำ	1.00 – 2.33

ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

บรรยาการองค์กรสูง หมายถึง พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความรู้สึกนึกคิดว่า บรรยาการองค์กร เอื้ออำนวยต่อการทำงานในระดับมาก

บรรยาการองค์กรปานกลาง หมายถึง พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความรู้สึกนึกคิดว่าบรรยาการองค์กร เอื้ออำนวยต่อการทำงานในระดับปานกลาง

บรรยาการองค์กรต่ำ หมายถึง พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความรู้สึกนึกคิดว่า บรรยาการองค์กร เอื้ออำนวยต่อการทำงานในระดับน้อย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน การสร้างแบบสอบถามของผู้วิจัยใช้ Likert's Scale เป็นมาตรวัด ลักษณะของข้อความที่ใช้มีทั้งลักษณะในเชิงบวก เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5
เห็นด้วย	4
ไม่แน่ใจ	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

จากนั้นทำการรวบรวมคะแนนทั้งหมด มาหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับแปลข้อมูลในภาพรวมและรายชื่อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ มาก ปานกลาง น้อย โดยวิธีการคำนวณความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

คุณภาพชีวิต	ระดับค่าเฉลี่ย
สูง	3.67 – 5.00
ปานกลาง	2.34 – 3.66
ต่ำ	1.00 – 2.33

ซึ่งสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลสูง หมายถึง พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เชื่ออำนาจให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับดี และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขมาก

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลปานกลาง หมายถึง พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับพอใช้ และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขพอใช้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลต่ำ หมายถึง พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับต่ำ และไม่มีความสุขในการทำงาน

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อตรวจสอบเนื้อความของการสอบถามให้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการวัด
2. การหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะการวิจัย คือพยาบาลของสถาบันโรคทรวงอก จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient) สำหรับกรณีที่มีตั้งแต่ 2 คำตอบขึ้นไป เพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของมาตราตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. โดยการสำรวจเอกสารที่เกี่ยวข้องเรื่องทำวิจัย ด้วยหนังสือ เอกสาร วิทยุ บทความ ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวความคิดในการทำวิจัย และนำมาสร้างแบบสอบถาม
2. โดยนำแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งหมด 161 คน

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้อธิบายลักษณะของงาน บรรยาการองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน รายได้ จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ ลักษณะงาน บรรยาการองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน ทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ประคอง กรวรรณสุต, 2542)

ค่า r สูงกว่า .70

มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่า r อยู่ระหว่าง .40 - .69

มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่า r ต่ำกว่า .39

มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น (+) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น (-) หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีลักษณะเพิ่มหรือลดตรงข้ามกัน (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2547)

4. ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณระหว่าง อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิมัธยมศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ การปฏิบัติงานเฉลี่ยชั่วโมง/สัปดาห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้ในการอธิบายตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ 2548: 141-155)

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05



บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน รายได้ต่อเดือน ความพอใช้ของรายได้ จำนวนชั่วโมง การปฏิบัติงานเวรปกติต่อวัน จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเวรล่วงเวลาต่อสัปดาห์ และจำนวนชั่วโมง การปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 161)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
21-30 ปี	76	47.2
31-40 ปี	31	19.3
41-50 ปี	30	18.6
50-60 ปี	24	14.9
2. เพศ		
ชาย	5	3.1
หญิง	156	96.9
3. สถานภาพสมรส		
โสด	82	50.9
สมรส	72	44.7
หย่า / แยกกันอยู่ / หม้าย	7	4.4
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี / ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี	158	98.1
ปริญญาโท	3	1.9
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
1-10 ปี	96	59.6
11-20 ปี	26	16.1
21-30 ปี	27	16.8
31-40 ปี	12	7.5
6. รายได้ต่อเดือน		
10,001 – 15,000 บาท	6	3.7
15,001 – 20,000 บาท	32	19.9
20,001 – 25,000 บาท	30	18.6
25,001 – 30,000 บาท	38	23.6
มากกว่า 30,000 บาท ขึ้นไป	55	34.2

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(n = 161)

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
7. ความพอใจของรายได้		
ไม่พอใจแต่ไม่มีหนี้สิน	17	10.6
ไม่พอใจแต่มีหนี้สิน	34	21.1
พอใจ	86	53.4
มีเหลือเก็บ	24	14.9
8. จำนวนชั่วโมงการทำงานปกติต่อวัน		
เวรปกติ (ชม./วัน) 8 ชั่วโมง	161	100.0
9. จำนวนชั่วโมงการทำงานเวรล่วงเวลาต่อสัปดาห์		
1-10 ชั่วโมง	11	6.8
11-20 ชั่วโมง	29	18.0
21-30 ชั่วโมง	23	14.3
31-40 ชั่วโมง	49	30.4
มากกว่า 40 ชั่วโมง ขึ้นไป	49	30.4
10. จำนวนชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์		
40-50 ชั่วโมง	32	19.9
51-60 ชั่วโมง	22	13.7
61-70 ชั่วโมง	18	11.2
71-80 ชั่วโมง	42	26.0
มากกว่า 80 ชั่วโมงขึ้นไป	47	29.2

จากตารางที่ 2 อธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 161 คน ได้ดังนี้

1. **อายุ** พยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.2 รองลงมาตามลำดับ คือ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.3 อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.6 และพยาบาลส่วนน้อยมีอายุ 50-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.9

2. **เพศ** พยาบาลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 96.9 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 3.1

3. **สถานภาพสมรส** พยาบาลส่วนใหญ่มีสถานะเป็นโสด คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมา คือ สถานะเป็นสมรส คิดเป็นร้อยละ 44.7 และพยาบาลส่วนน้อยมีสถานะเป็น หย่า/แยกกันอยู่/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.4

4. **ระดับการศึกษาสูงสุด** พยาบาลส่วนใหญ่มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี/ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 98.1 และการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 1.9

5. **ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน** พยาบาลส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาตามลำดับ คือ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน อยู่ระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.9 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่ระหว่าง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.1 และพยาบาลส่วนน้อยมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.5

6. **รายได้ต่อเดือน** พยาบาลส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 34.2 รองลงมาตามลำดับ คือ รายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.6 รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.9 รายได้ต่อเดือน 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.6 และพยาบาลส่วนน้อยมีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.7

7. **ความพอใช้ของรายได้** พยาบาลส่วนใหญ่มีรายได้พอใช้ คิดเป็นร้อยละ 53.4 รองลงมาตามลำดับ คือ รายได้ไม่พอใช้แต่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 21.1 รายได้มีเหลือเก็บ คิดเป็นร้อยละ 14.9 และพยาบาลส่วนน้อยมีรายได้ไม่พอใช้แต่ไม่มีหนี้สิน คิดเป็นร้อยละ 10.6

8. **จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเวรปกติต่อวัน** พยาบาลทั้งหมดมีจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเวรปกติต่อวัน 8 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 100

9. **จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเวรล่วงเวลาต่อสัปดาห์** พยาบาลส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเวรล่วงเวลาต่อสัปดาห์ 31-40 ชั่วโมง และ มากกว่า 40 ชั่วโมงขึ้นไป มีจำนวนเท่ากันคือ คิดเป็นร้อยละ 30.4 รองลงมาตามลำดับ คือ จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเวรล่วงเวลาต่อสัปดาห์ 11-20 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 18.0 จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเวรล่วงเวลาต่อสัปดาห์ 21-30 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 14.3 และพยาบาลส่วนน้อยมีจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเวรล่วงเวลาต่อสัปดาห์ 1-10 ชั่วโมง คิดเป็น ร้อยละ 6.8

10. จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ พยาบาลส่วนใหญ่มีจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์มากกว่า 80 ชั่วโมงขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 29.2 รองลงมาตามลำดับคือ จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 71-80 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 26 จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 40-50 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 19.9 การปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 51-60 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 13.7 และพยาบาลส่วนน้อยมีจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 61-70 ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 11.2

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ในการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยลักษณะงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเป็นรายข้อ

(n = 161)								
ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความหลากหลายของทักษะ								
1. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์การพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย	105 (65.2)	50 (31.1)	5 (3.1)	1 (.6)	-	4.61	.58	สูง
2. เป็นงานที่ท่านต้องใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี	93 (57.8)	60 (37.3)	7 (4.3)	1 (.6)	-	4.52	.61	สูง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 161)

ข้อความ	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
3. เป็นงานที่ทำทนายความ สามารถ โดยต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความ คิดสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน	86 (53.4)	65 (40.4)	9 (5.6)	1 (.6)	-	4.47	.63	สูง
4. เป็นงานที่ต้องประสาน ความร่วมมือกับบุคลากร สุขภาพอื่นๆ	102 (63.4)	52 (32.3)	6 (3.7)	1 (.6)	-	4.58	.59	สูง
ด้านความมีเอกลักษณ์								
5. เป็นงานที่ทำทนายความ สามารถ โดยต้องใช้ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ตัดสินใจแก้ปัญหาใน ภาวะวิกฤต	113 (70.2)	42 (26.1)	5 (3.1)	1 (.6)	-	4.66	.57	สูง
6. เป็นงานที่ต้องคำนึง ถึง ความปลอดภัย ของผู้ป่วย ในความ รับผิดชอบในทุกด้าน เช่น การป้องกันภาวะ แทรกซ้อน การตกเตียง	117 (72.7)	34 (21.1)	9 (5.6)	1 (.6)	-	4.67	.61	สูง
7. เป็นงานที่เน้นการ ดูแลผู้ป่วยแบบองค์ รวม คือ ดูแลทั้งด้าน ร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ	113 (70.2)	42 (26.1)	5 (3.1)	1 (.6)	-	4.66	.57	สูง
8. เป็นงานที่ต้องใช้ กระบวนการทางการ พยาบาล ในการดูแล อาการของผู้ป่วยทุกราย	107 (66.5)	47 (29.2)	6 (3.7)	1 (.6)	-	4.61	.59	สูง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 161)

ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความเห็น
ด้านความสำคัญ								
9. เป็นงานที่ทำให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม	82 (50.9)	63 (39.1)	16 (10.0)	-	-	4.41	.66	สูง
10. เป็นงานที่ช่วยเหลือผู้อื่นและทำประโยชน์ให้กับสังคม	103 (64.0)	53 (32.9)	5 (3.1)	-	-	4.61	.55	สูง
11. เป็นงานที่ให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	63 (39.1)	75 (46.6)	22 (13.7)	1 (0.6)	-	4.24	.72	สูง
12. เป็นงานที่ต้องใช้ความรอบคอบและความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน	116 (72.0)	43 (26.7)	2 (1.2)	-	-	4.71	.48	สูง
ด้านความมีอิสระ								
13. เป็นงานที่กำหนดตามตารางเวอร์ของตนเองที่จะปฏิบัติงานได้	63 (39.1)	57 (35.4)	28 (17.4)	9 (5.6)	4 (2.5)	4.03	1.00	สูง
14. เป็นงานที่ใช้การตัดสินใจของท่านเองในการวางแผนปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วย	61 (37.9)	69 (42.9)	25 (15.5)	5 (3.1)	1 (0.6)	4.14	.83	สูง
15. เป็นงานที่ตัดสินใจให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่ท่านรับผิดชอบ	69 (42.9)	70 (43.5)	22 (13.7)	-	-	4.29	.69	สูง
16. เป็นงานที่สามารถกำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ด้วยตนเอง	59 (36.6)	63 (39.1)	34 (21.1)	3 (1.9)	2 (1.2)	4.08	.87	สูง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 161)

ข้อความ	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านการได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน								
17. การประเมินความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ	47 (29.2)	82 (29.2)	82 (50.9)	30 (18.6)	2 (1.2)	4.08	.72	สูง
18. มีเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานที่กำหนด ไว้อย่างชัดเจน	38 (23.6)	82 (50.9)	40 (24.8)	1 (0.6)	-	3.98	.71	สูง
19. มีการประเมินผลการปฏิบัติ งานในด้านความสำเร็จ และความผิดพลาดที่ เกิดขึ้น	37 (23.0)	89 (55.3)	34 (21.1)	1 (0.6)	-	4.01	.68	สูง
20. มีการประชุมเกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ในหน่วยงานอย่าง สม่ำเสมอตามเวลาที่ กำหนด	58 (36.0)	83 (51.6)	20 (12.4)	-	-	4.24	.65	สูง
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน								
21. มีการบำรุงรักษาหรือ ซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ ในการพยาบาลอยู่ตลอด เวลาและพร้อมใช้งาน	44 (27.4)	86 (53.4)	29 (18.0)	1 (0.6)	1 (0.6)	4.06	.73	สูง
22. มีมาตรฐานในให้การ พยาบาลผู้ป่วยอย่างชัดเจน	60 (37.3)	86 (53.4)	15 (9.3)	-	-	4.28	.62	สูง
23. มีการปฏิบัติงานภายใต้ การรับรองของกฎหมาย วิชาชีพการพยาบาล	81 (50.3)	71 (44.1)	8 (5.0)	1 (0.6)	-	4.44	.52	สูง
24. มีนโยบายส่งเสริมให้ พยาบาลวิชาชีพที่ได้ มาตรฐาน และอ้างไว้ ซึ่งจริยธรรม และ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	78 (48.4)	76 (47.2)	7 (4.3)	-	-	4.44	.57	สูง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(n = 161)

ข้อความ	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านการเพิ่มคุณค่างาน								
25. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มี ประโยชน์และตอบสนอง สังคม	88 (54.7)	67 (41.6)	6 (3.7)	-	-	4.51	.57	สูง
26. งานที่ท่านทำต้อง รับผิดชอบงานที่มีความ หลากหลายและปริมาณ เพิ่มมากขึ้น	86 (53.4)	69 (42.9)	6 (3.7)	-	-	4.50	.57	สูง
27. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ ช่วยเหลือชีวิตผู้อื่น	103 (64.0)	53 (32.9)	5 (3.1)	-	-	4.61	.55	สูง
28. งานที่ท่านทำสามารถ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการรักษาผู้ป่วยได้	64 (39.8)	83 (51.6)	14 (8.7)	-	-	4.31	.62	สูง
	รวม					4.38	.39	สูง

จากตารางที่ 3 แสดงภาพรวมลักษณะงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกเป็นรายข้อรวม 28 ข้อ พบว่าอยู่ในลักษณะงานอยู่ในระดับสูงทั้งหมด และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ อันดับที่ 1 ได้ค่าเฉลี่ย 4.71 ในด้านความสำคัญ ข้อ 12 ในเรื่องเป็นงานที่ต้องใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน รองลงมาได้ค่าเฉลี่ย 4.67 ในด้านความมีเอกลักษณ์ ข้อ 6 ในเรื่องเป็นงานที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยในความรับผิดชอบในทุกด้าน

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน ได้ตามตารางที่ 4 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณลักษณะงานของ
พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้านและ
โดยรวม

(n = 161)

คุณลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความหลากหลายของทักษะ	4.54	.55	สูง
2. ด้านความมีเอกลักษณ์	4.64	.52	สูง
3. ด้านความสำคัญ	4.49	.47	สูง
4. ด้านความมีอิสระ	4.13	.71	สูง
5. ด้านการได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน	4.07	.56	สูง
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.30	.50	สูง
7. ด้านการเพิ่มคุณค่างาน	4.48	.50	สูง
รวม	4.38	.39	สูง

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภาพรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะ 7 ด้านอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.38 โดยด้านที่มีลักษณะงานเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.64 รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ย 4.54 และด้านที่มีคุณลักษณะงานที่ได้ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07

ตารางที่ 5 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย
บรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
เป็นรายข้อ

(n = 161)

ข้อความ	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านโครงสร้างองค์การ								
1. มีการกำหนดสาย การบังคับบัญชาเป็น ลายลักษณ์อักษร	53 (32.9)	86 (53.4)	22 (13.7)	-	-	4.19	.65	สูง
2. มีการกำหนด โครงสร้างในการ ดำเนินงานไว้อย่าง ชัดเจน	43 (26.7)	93 (57.8)	22 (13.7)	3 (1.9)	-	4.09	.68	สูง
3. มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายความสำเร็จ และการพัฒนาบุคลากร ไว้อย่างชัดเจน	41 (25.5)	85 (52.8)	30 (18.6)	5 (3.1)	-	4.01	.75	สูง
4. มีระบบการติดต่อ สื่อสาร และประสาน งานที่ เอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติงาน	30 (18.6)	67 (41.6)	61 (37.9)	3 (1.9)	-	3.77	.76	สูง
ด้านความรับผิดชอบ								
5. ได้รับมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบตาม ความถนัด เหมาะสม กับตำแหน่งและความ สามารถ	29 (18.0)	92 (57.1)	37 (23.0)	3 (1.9)	-	3.91	.69	สูง
6. มีการปฏิบัติงานภายใต้ ใบประกอบโรคศิลป์และ การรับรองของกฎหมาย วิชาชีพ	72 (44.7)	71 (44.1)	17 (10.6)	1 (.6)	-	4.33	.68	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 161)

ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. สามารถวางแผนในการควบคุมคุณภาพในการทำงานและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้	36 (22.4)	102 (63.4)	21 (13.0)	2 (1.02)	-	4.07	.63	สูง
8. มีการร่วมมือกันรับผิดชอบในผลของการทำงาน	34 (21.1)	90 (55.9)	35 (21.7)	2 (1.2)	-	3.97	.69	สูง
ด้านการได้รับรางวัล								
9. การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับผลการทำงาน	19 (11.8)	67 (41.6)	65 (40.4)	5 (3.1)	5 (3.1)	3.56	.85	ปานกลาง
10. มีระบบการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ชัดเจน ยุติธรรม และเปิดเผย	16 (9.9)	56 (34.8)	74 (46.0)	9 (5.6)	6 (3.7)	3.42	.88	ปานกลาง
11. คำตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน	15 (9.3)	50 (31.1)	64 (39.8)	21 (13.0)	11 (6.8)	3.23	1.02	ปานกลาง
ด้านความอบอุ่น								
13. ให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน	33 (20.5)	81 (50.3)	41 (25.5)	6 (3.7)	-	3.88	.77	สูง
14. มีความรัก ความสามัคคี และไว้วางใจซึ่งกันและกัน	34 (21.1)	71 (44.1)	50 (31.1)	4 (2.5)	2 (1.2)	3.81	.83	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	S.D.	ระดับความคิดเห็น
18. ได้รับการสนับสนุน อุปกรณ์ที่เพียงพอใน การปฏิบัติงาน	21 (13.0)	59 (36.6)	63 (39.1)	15 (9.3)	3 (1.9)	3.50 .90	ปานกลาง
19. มีการจัดสิ่งแวดล้อม ที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติงานแก่พยาบาล	24 (14.9)	55 (34.2)	60 (37.3)	15 (9.3)	7 (4.3)	3.46 1.00	ปานกลาง
20. มีการจัดสรรเวลาให้ สำหรับการเตรียมการ หรือวางแผนในการ ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อ ความก้าวหน้าของ ตนเองและองค์กร	16 (10.0)	81 (50.3)	48 (29.8)	11 (6.8)	5 (3.1)	3.57 .87	ปานกลาง
ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดี							
21. มีความรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งขององค์กร	30 (18.6)	92 (57.1)	33 (20.5)	6 (3.7)	-	3.91 .73	สูง
22. มีความรู้สึกภาค ภูมิใจเมื่อบอกคนอื่น ว่าทำงานที่โรง พยาบาลชลประทาน	29 (18.0)	84 (52.2)	43 (26.7)	5 (3.1)	-	3.85 .74	สูง
23. มีการคำนึงถึง ผลประโยชน์ของ ส่วนรวมเป็นสำคัญ ในการปฏิบัติงาน	36 (22.4)	102 (63.4)	21 (13.0)	2 (1.2)	-	4.07 .63	สูง
24. มีความรู้สึกห่วงใยใน ความอยู่รอดของ องค์กร	35 (21.7)	90 (55.0)	32 (19.9)	4 (2.5)	-	3.97 .72	สูง

ตารางที่ 5 (ต่อ)

(n = 161)

ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
15. เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีการให้อภัยในข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและให้กำลังใจกัน	27 (16.8)	73 (45.3)	51 (31.7)	5 (3.1)	5 (3.1)	3.70	.89	สูง
16. ผู้ร่วมงานให้ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นกันเอง และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน	39 (24.2)	85 (52.8)	33 (20.5)	2 (1.2)	2 (1.2)	3.98	.78	สูง
ด้านการสนับสนุนขององค์กร								
17. ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ลาศึกษาต่ออบรมดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้	31 (19.3)	77 (47.8)	44 (27.3)	7 (4.3)	2 (1.2)	3.80	.84	สูง
ด้านความเสี่ยงในองค์กร								
25. มีความปลอดภัยจากการแพร่กระจายของเชื้อโรคในขณะปฏิบัติหน้าที่ในการให้การรักษาพยาบาล	16 (9.9)	79 (49.1)	56 (34.8)	10 (6.2)	-	3.63	.74	ปานกลาง
26. มีการป้องกันปัญหาจากการถูกฟ้องร้องจากการปฏิบัติงานทั้งด้านจริยธรรมและสิทธิผู้ป่วย มีการปรับการบริหาร	21 (13.0)	75 (46.6)	56 (34.8)	9 (5.6)	-	3.67	.77	สูง
28. มีการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยงร่วมกัน	31 (19.3)	87 (54.0)	43 (26.7)	-	-	3.93	.67	สูง
รวม						3.81	.52	สูง

จากตารางที่ 5 แสดงภาพรวมบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกเป็นรายข้อรวม 20 ข้อ แสดงถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับสูง และเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 4.33 ในด้านความรับผิดชอบ ข้อ 6 ในเรื่องมีการปฏิบัติงานภายใต้ใบประกอบโรคศิลป์และการรับรองของกฎหมายวิชาชีพ รองลงมา มีค่าเฉลี่ย 4.19 ด้านโครงสร้างองค์การ ข้อ 1 ในเรื่องมีการกำหนดสายการบังคับบัญชา เป็นลายลักษณ์อักษร

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน ได้ตามตารางที่ 6 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน และโดยรวม

(n = 161)			
บรรยากาศองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.01	.61	สูง
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.06	.57	สูง
3. ด้านการได้รับรางวัล	3.45	.76	ปานกลาง
4. ด้านความอบอุ่น	3.84	.72	สูง
5. ด้านการสนับสนุนขององค์การ	3.58	.77	ปานกลาง
6. ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี	3.94	.60	สูง
7. ด้านความเสี่ยงในองค์การ	3.77	.59	สูง
รวม	3.81	.52	สูง

จากตารางที่ 6 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.81 โดยด้านที่มีบรรยากาศองค์การเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.01 และด้านที่มีบรรยากาศองค์การต่ำคือ ด้านการได้รับรางวัล มีค่าเฉลี่ย 3.45

ตารางที่ 7 แสดงระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ย
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายข้อ

(n = 161)

ข้อความ	เห็น ด้วย มากที่สุด	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
ด้านความมั่นคงในงาน								
1. ได้รับอัตราเงินเดือน และสวัสดิการที่ทำให้ คุณภาพชีวิตดีขึ้น	17 (10.6)	55 (34.2)	47 (29.2)	33 (20.5)	9 (5.6)	3.24	1.07	ปานกลาง
2. ได้รับการป้องกัน และมีความปลอดภัย จากอุบัติเหตุในการ ปฏิบัติงาน	17 (10.7)	84 (52.2)	50 (31.1)	8 (5.0)	2 (1.2)	3.66	.78	ปานกลาง
3. ได้รับความเสมอภาค และเป็นธรรมในการ พิจารณาขึ้นเงินเดือน	12 (7.5)	66 (41.0)	56 (34.8)	19 (11.8)	8 (5.0)	3.34	.95	ปานกลาง
4. มีความพึงพอใจกับงาน การพยาบาลจนไม่คิด เปลี่ยนไปทำงานอื่น	18 (11.2)	55 (34.2)	57 (35.4)	30 (18.6)	1 (.6)	3.37	.93	ปานกลาง
5. สามารถวางแผนการ ควบคุมคุณภาพการ ทำงานและพัฒนางาน ที่ตนรับผิดชอบได้	16 (9.9)	85 (52.8)	52 (32.3)	7 (4.3)	1 (.6)	3.67	.74	สูง
ด้านความเสมอภาค								
6. ได้รับค่าตอบแทน เทียบเท่ากับวิชาชีพ อื่นๆ หรือในอัตราเดียว กันกับสถานพยาบาล ของรัฐด้วยกัน	11 (6.8)	56 (34.8)	53 (32.9)	22 (13.7)	19 (11.8)	3.11	1.10	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 161)

ข้อความ	เห็น ด้วย มาก ที่สุด	เห็น ด้วย มาก	ไม่ แน่ใจ	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความ คิดเห็น
7. ได้รับข้อมูลข่าวสาร เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ เท่าเทียมกันทุกหน่วย งานในโรงพยาบาล ชลประทาน	14 (8.7)	54 (33.5)	66 (41.0)	20 (12.4)	7 (4.3)	3.30	.94	ปานกลาง
8. ได้รับคำตอบแทนพิเศษ อื่นๆ เท่าเทียมกับ พยาบาลวิชาชีพใน หน่วยงานของรัฐอื่นๆ ที่ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ในจำนวนชั่วโมงการ ทำงานที่เท่ากัน	12 (7.5)	44 (27.3)	68 (42.2)	20 (12.4)	17 (10.6)	3.09	1.05	ปานกลาง
9. ได้รับการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม	13 (8.1)	72 (44.7)	61 (37.9)	9 (5.6)	6 (3.7)	3.48	.86	ปานกลาง
10. ได้รับโอกาสไป ประชุม อบรม สัมมนา เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ เท่าเทียม กับผู้ร่วม งานอื่น	25 (15.5)	75 (46.6)	51 (31.7)	6 (3.7)	4 (2.5)	3.69	.86	สูง
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล								
11. มีการสนับสนุนให้ บุคลากรได้พัฒนา ตนเอง เช่น ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น เพื่อ เพิ่มพูนความรู้ใน หน้าที่การงาน	19 (11.8)	84 (52.2)	51 (31.7)	5 (3.1)	2 (1.2)	3.70	.76	สูง
12. ได้รับการสอบถาม ความต้องการในการ พัฒนาศักยภาพของ ตนเอง	15 (9.3)	88 (54.7)	54 (33.5)	3 (1.9)	1 (0.6)	3.71	.68	สูง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(n = 161)

ข้อความ	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
13. มีโอกาสไปประชุมอบรม ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ	15 (9.3)	63 (39.1)	64 (39.8)	17 (10.5)	2 (1.2)	3.45	.85	ปานกลาง
14. มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	12 (7.5)	54 (33.5)	78 (48.4)	17 (10.5)	-	3.38	.77	ปานกลาง
15. มีการประกาศให้ทราบถึงนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	15 (9.3)	74 (46.0)	60 (37.3)	9 (5.6)	3 (1.9)	3.55	.81	ปานกลาง
ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน								
16. มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน	18 (11.2)	97 (60.2)	40 (24.8)	5 (3.1)	1 (0.6)	3.78	.70	สูง
17. มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารของหน่วยงาน	15 (9.3)	90 (55.9)	47 (29.2)	8 (5.0)	1 (0.6)	3.68	.73	สูง
18. มีการเปิดโอกาสให้ร่วมวางแผนหรือกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงาน	19 (11.8)	79 (49.1)	54 (33.5)	8 (5.0)	1 (0.6)	3.66	.77	ปานกลาง
19. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ	20 (12.4)	71 (44.1)	59 (36.6)	7 (4.3)	4 (2.5)	3.60	.85	ปานกลาง
20. มีการยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับโดยหน่วยงานนำไปปฏิบัติ	20 (12.4)	71 (44.1)	57 (35.4)	11 (6.8)	2 (1.2)	3.60	.83	ปานกลาง
รวม						3.50	.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 แสดงภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำแนกเป็นรายข้อรวม 6 ข้อ แสดงถึงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับสูง และเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ อันดับที่ 1 มีค่าเฉลี่ย 3.78 ในด้านความมีประชาธิปไตยในงาน ข้อ 16 ในเรื่องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน รองลงมา มีค่าเฉลี่ย 3.71 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ข้อ 12 ในเรื่องได้รับการสอบถามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

เมื่อแยกวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน ได้ตามตารางที่ 8 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เป็นรายด้าน
และโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.45	.69	ปานกลาง
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	ปานกลาง
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.55	.63	ปานกลาง
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.66	.67	ปานกลาง
รวม	3.50	.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่า พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีภาพรวมระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.50 โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.66 รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.55 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 และด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ คือ ด้านความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ย 3.33

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรวม 4 ด้านคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความเสมอภาค ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน สถิติที่นำมาใช้ในการศึกษาดังกล่าว ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ปรากฏ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 รายได้ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.164	.038*
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.093	.293
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.081	.309
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.66	.68	.000	.997
รวม	3.50	.60	.057	.473

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รายได้ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า รายได้ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ยกเว้น ด้านความมั่นคงในงาน

1.2 ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.45	.69	.124	.118
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.051	.520
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.172	.030*
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.66	.68	.072	.364
รวม	3.50	.60	.013	.870

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 10 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทุกด้าน ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

1.3 จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ของพยาบาล
โรงพยาบาลชลประทานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.015	.852
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.024	.760
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.198	.012*
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.229	.003*
รวม	3.50	.60	.130	.101

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 11 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ยกเว้นด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลและด้านความมีประชาธิปไตยในงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.1 ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายในการใช้ทักษะในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.038	.631
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.043	.590
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.065	.415
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.107	.177
รวม	3.50	.60	.044	.580

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 12 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

2.2 ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมีเอกลักษณ์ของงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.035	.663
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	-.034	.672
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	-.026	.746
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.077	.329
รวม	3.50	.60	.014	.863

จากตารางที่ 13 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

2.3 ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความสำคัญของงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.199	.011*
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.111	.159
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.206	.009*
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.282	.000*
รวม	3.50	.60	.299	.004*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 14 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า การที่พยาบาลมองเห็นถึงความสำคัญของงานในอาชีพตนเองมากเท่าใด ก็ยังมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความสำคัญของงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ยกเว้นด้านความเสมอภาค

2.4 ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความมีอิสระในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.187	.018*
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.135	.088
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.236	.003*
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.238	.002*
รวม	3.50	.60	.229	.004*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 15 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความมีอิสระในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งการทำงานของพยาบาลมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณญาณ การตัดสินใจได้ด้วยตนเองมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความมีอิสระของงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ยกเว้นด้านความเสมอภาค

2.5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและ โดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.214	.006*
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.135	.107
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.236	.038*
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.238	.002*
รวม	3.50	.60	.229	.006*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 16 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ในทุกด้าน ยกเว้นด้านความเสมอภาค

2.6 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานการปฏิบัติงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.165	.037*
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.126	.111
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.152	.054
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.225	.004*
รวม	3.50	.60	.194	.014*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลมีกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน ในทุกด้าน ยกเว้นด้านความเสมอภาคด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

2.7 ขอบเขตของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการเพิ่มคุณค่างานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.135	.087
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.048	.547
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.126	.111
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.262	.001*
รวม	3.50	.60	.126	.040*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การเพิ่มคุณค่างานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งการทำงานพยาบาลมีการออกแบบคุณลักษณะของงานให้มีคุณค่าของงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ขอบเขตของงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความมีประชาธิปไตยในงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.1 โครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างขององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.552	.000*
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.464	.000*
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.496	.000*
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.568	.000*
รวม	3.50	.60	.606	.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โครงสร้างขององค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า การที่โรงพยาบาลชลประทานมีการออกแบบโครงสร้างขององค์การที่ชัดเจนมากเท่าใด พยาบาลก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า โครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

3.2 ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.465	.000*
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.324	.000*
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.384	.000*
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.563	.000*
รวม	3.50	.60	.503	.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลมีความรับผิดชอบในการทำงานของตนเองมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

3.3 การให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการให้รางวัลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.559	.000*
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.749	.000*
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.619	.000*
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.384	.000*
รวม	3.50	.60	.684	.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 21 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลได้รับสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับรางวัล และการยกย่องชื่นชมมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า รางวัลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

3.4 ความอบอุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความอบอุ่นในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.574	.000*
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.455	.000*
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.449	.000*
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.563	.000*
รวม	3.50	.60	.596	.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความอบอุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลได้รับความอบอุ่น มีมิตรภาพ และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความอบอุ่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

3.5 การสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.528	.000*
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.584	.000*
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.588	.000*
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.476	.000*
รวม	3.50	.60	.654	.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 23 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลมีการสนับสนุน เช่นการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการอบรม สอนงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

3.6 เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 24 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.508	.000*
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.360	.000*
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.433	.000*
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.505	.000*
รวม	3.50	.60	.524	.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 24 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลเห็นถึงความมีเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า เอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

3.7 ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ตารางที่ 25 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเสี่ยงในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน เป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 161)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	r	P
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.46	.69	.566	.000*
2. ด้านความเสมอภาค	3.33	.80	.577	.000*
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.56	.64	.549	.000*
4. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	3.67	.68	.525	.000*
รวม	3.50	.60	.643	.000*

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 25 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลมีระบบป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

และเมื่อแยกวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในทุกด้าน

สมมติฐานที่ 4 รายได้ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

การหาตัวพยากรณ์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม โดยการวิเคราะห์การถดถอย (Multiple Regression Analysis)

เพื่อเพิ่มความเข้าใจในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

X_1 หมายถึง รายได้

X_2 หมายถึง จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์

X_3 หมายถึง ลักษณะงาน

X_4 หมายถึง บรรยากาศองค์กร

2. ตัวแปรตาม ได้แก่

YY หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรทั้งหมด 16 ตัวแปร กับตัวแปรตามโดยรวม ดังสัญลักษณ์และอักษรย่อที่แสดงมาข้างต้นนั้น มีจุดมุ่งหมายเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร กับตัวแปรตาม ซึ่งปรากฏผลตามตารางที่ 26-27 ดังนี้

ตารางที่ 26 แสดงเมตริกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์

(n = 161)

ตัวแปรอิสระ	X_1	X_2	X_3	X_4	$\bar{X}$	S.D.
X_1	1.000	-.205	.199	.008	28693.03	8734.26
X_2		1.000	.031	.394	72.12	21.18
X_3			1.000	.000	4.38	.39
X_4				1.000	3.81	.52

จากตารางที่ 26 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทุกตัวที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันสูง กล่าวคือไม่มีความสัมพันธ์กันเท่ากับหรือมากกว่า .75 จึงสามารถนำมาตัวแปรมาทำการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณต่อไปได้

ตารางที่ 27 แสดงการวิเคราะห์หาค่าถดถอยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน (n = 161)

ตัวแปรอิสระ	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	t	Sig. t
X ₁	4.888E-06	1,357	.177
X ₂	.001	.353	.724
X ₃	-.130	-1.561	.120
X ₄	.922	14.680	.000
ค่าคงที่	.381	1.046	.297

$R^2 = .779$, $SEE = .38056$, $F = 60.303$, $\text{Sig. of } F = .000^*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอยพหุคูณคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน จากผลการวิเคราะห์ปรากฏว่าตัวแปรอิสระด้านบรรยากาศองค์การสามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามคือคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานได้ถึงร้อยละ 77.90 โดยบรรยากาศองค์การมีผลในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน กล่าวคือหากบรรยากาศองค์การดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานก็จะดีขึ้นตามไปด้วย

ข้อวิจารณ์

จากการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” สามารถวิเคราะห์ตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการวิจัยของ สมหวัง โอซารส (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ที่มีประสิทธิภาพการทำงานต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่ได้รับทุนการศึกษาจากโรงพยาบาลชลประทาน จึงต้องมาทำงานให้ทุนให้กับโรงพยาบาล ซึ่งจะมาจากสถานศึกษาเดียวกัน เช่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยรังสิต และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี เป็นต้น ลักษณะการทำงานในโรงพยาบาลนั้นเป็นงานที่มีลักษณะที่สามารถทำแทนกันได้ ผู้ที่มีประสิทธิภาพมากกว่าจะแนะนำการทำงานให้แก่เพื่อนร่วมงานได้ด้วยความเป็นกันเองและเมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหาก็สามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้ รวมทั้งมีการปรึกษาปัญหาของผู้ป่วยร่วมกัน ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ประสิทธิภาพ การทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2 รายได้ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รายได้ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการวิจัยของ สมหวัง โอซารส (2542) ซึ่งพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ที่มีรายได้ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีระดับเงินเดือนที่ไม่แตกต่างกันมากนัก และพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานที่มีเงินเดือนน้อย ซึ่งจะเป็นพยาบาลที่จบใหม่ส่วนใหญ่ จะมีรายได้เพิ่มจากการทำงานนอกเวลา ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า รายได้ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.3 จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ที่สูงขึ้น ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลส่วนใหญ่อาจมีความต้องการเวลาส่วนตัวในการพักผ่อน ถึงแม้ว่าความต้องการรายได้จะเพิ่มมากขึ้น แต่คุณภาพชีวิตของพยาบาลก็ไม่ได้มากขึ้นตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.1 ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมีความคิดเห็นต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพยาบาล เช่น บางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์การพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย บางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี บางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ โดยต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และบางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่

ต้องประสานความร่วมมือกับบุคลากรสุขภาพอื่นๆ ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.2 ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมีความคิดเห็นต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพยาบาล เช่น บางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ โดยต้องใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ตัดสินใจแก้ปัญหาในภาวะวิกฤต บางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยในความรับผิดชอบในทุกด้าน บางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่เน้นการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม คือดูแลทั้งด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ และบางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการทางการแพทย์ในการดูแลอาการของผู้ป่วยทุกราย ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.3 ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมีความสำคัญของงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิต การทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันเกี่ยวกับงานพยาบาลเป็นงานที่ทำให้พยาบาลมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรอบคอบและความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน และงานพยาบาลเป็นงานที่ช่วยเหลือผู้อื่นและทำประโยชน์ให้กับสังคม รวมทั้งงานพยาบาลเป็นงานที่ทำให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.4 ความมีอิสระของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความมีอิสระของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งการทำงาน of พยาบาลมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณ์ญาณ การตัดสินใจได้ด้วยตนเองมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างต้องการมีอิสระในการปฏิบัติงานเหมือนกันทุกคน รวมทั้งพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องกำหนดตามตารางเวรของตนเองที่จะปฏิบัติงานได้ และงานพยาบาลเป็นงานที่ใช้การตัดสินใจของพยาบาลเองในการวางแผนปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วย รวมทั้งงานพยาบาลเป็นงานที่สามารถกำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ด้วยตนเอง และงานพยาบาลเป็นงานที่ตัดสินใจให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่พยาบาลรับผิดชอบ ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความมีอิสระของงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มีการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างต้องการโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเองเหมือนกันทุกคน โดยเฉพาะพยาบาลที่เข้าใหม่ เนื่องจากพยาบาลที่เข้าใหม่ยังไม่ค่อยมีประสบการณ์ในการพยาบาลจึงต้องการรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง ว่าตนเองปฏิบัติงานพยาบาลดีแล้วหรือยัง เพื่อนำผลการปฏิบัติงานของตนเองไปปรับปรุงและพัฒนาในการปฏิบัติงานพยาบาล รวมทั้งพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าต้องมีการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ต้องมีเกณฑ์การประเมิน ผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

อย่างชัดเจน และต้องมีการประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอตามเวลาที่กำหนด ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.6 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลมีกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างต้องการให้โรงพยาบาลชลประทานมีมาตรฐานการปฏิบัติงานเหมือนกันทุกคน รวมทั้งพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่างานพยาบาลต้องมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการพยาบาลอยู่ตลอดเวลาและพร้อมใช้งาน รวมทั้งงานพยาบาลต้องมีมาตรฐานในให้ การพยาบาลผู้ป่วยอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติงานภายใต้การรับรองของกฎหมายวิชาชีพการพยาบาล นอกจากนี้โรงพยาบาลชลประทานต้องมียุทธศาสตร์ส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพที่ได้มาตรฐาน และดำรงไว้ซึ่งจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.7 ขอบเขตของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ขอบเขตของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งการทำงานพยาบาลมีการออกแบบคุณลักษณะของงานให้มีคุณค่าของงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างต้องการให้โรงพยาบาลชลประทานกำหนดขอบเขตของงานเหมือนกันทุกคน รวมทั้งพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่างานพยาบาลเป็นงานที่มีประโยชน์และตอบแทนสังคม งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบ งานพยาบาลเป็นงานที่มีความหลากหลายและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น งานพยาบาลเป็นงานที่ช่วยเหลือชีวิตผู้อื่น และงานพยาบาลสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

ในการรักษาผู้ป่วยได้ ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ขอบเขตของงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.1 โครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โครงสร้างขององค์การ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า การที่โรงพยาบาลชลประทานมีการออกแบบโครงสร้างขององค์การที่ชัดเจนมากเท่าใด พยาบาลก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า โรงพยาบาลชลประทานมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งโรงพยาบาลชลประทานมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน และมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายความสำเร็จและการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ โรงพยาบาลชลประทานมีระบบการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า โครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.2 ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมีความรับผิดชอบมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า โรงพยาบาลชลประทานมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของพยาบาล รวมทั้งการให้พยาบาลมีการปฏิบัติงานภายใต้ใบประกอบโรคศิลป์และการรับรองของกฎหมายวิชาชีพ และการให้พยาบาลสามารถวางแผนในการควบคุม

คุณภาพในการทำงานและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้ นอกจากนี้ โรงพยาบาลชลประทานมีการให้พยาบาลมีการร่วมมือกันรับผิดชอบในผลของการทำงาน ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.3 รางวัลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รางวัลมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ยิ่งพยาบาลได้รับสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับรางวัล และการยกย่องชื่นชมมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า โรงพยาบาลชลประทานมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของพยาบาลควรขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีระบบการให้รางวัลแก่พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี ชัดเจน ยุติธรรม และเปิดเผย ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า รางวัลมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.4 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวกซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลได้รับความอบอุ่น มิตรภาพ และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า บุคลากรโรงพยาบาลชลประทานมีการให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน และมีความรัก ความสามัคคี และไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งบุคลากรโรงพยาบาลชลประทานให้ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นกันเองและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีการให้อภัยในข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน และให้กำลังใจกัน ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.5 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลมีการสนับสนุน เช่นการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการอบรม สอนงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า โรงพยาบาลชลประทานได้ให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้พยาบาลลาศึกษาต่อ อบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และมีการสนับสนุนอุปกรณ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่พยาบาล และมีการจัดสรรเวลาให้ สำหรับการเตรียมการหรือวางแผนในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าของพยาบาลและองค์กร ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.6 เอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลเห็นถึงความมีเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า ตนเองมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกคนอื่นว่าทำงานที่โรงพยาบาลชลประทาน รวมทั้งมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.7 ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลมีระบบป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า โรงพยาบาลชลประทานมีการป้องกันปัญหาจากการถูกฟ้องร้องจากการปฏิบัติงานทั้งด้านจริยธรรม และสิทธิผู้ป่วย และมีการร่วมมือกันในหน่วยงาน ในการกำหนดแนวทางป้องกันแก้ไขไม่ให้เกิด ความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยงร่วมกัน ด้วยเหตุนี้การวิจัยครั้งนี้จึงพบว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

สมมติฐานที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ ประสบการณ์การทำงาน จำนวน ชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และกลุ่มตัวอย่างพยาบาล คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ คือบรรยากาศองค์การ ซึ่งอธิบายการ ผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานได้ถึงร้อยละ 77.90 โดย บรรยากาศองค์การมีผลในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือหากบรรยากาศองค์การ ดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานก็จะดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้อง กับการศึกษาของ ดวงเนตร ภู่วฒวนนชัย (2549) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพขององค์การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิสัญญีอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า ถ้าโรงพยาบาลชลประทานมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานและกำหนดนโยบายเป้าหมาย ความสำเร็จและการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตาม ความถนัดเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของพยาบาล มีการสนับสนุนพยาบาลให้มีความรู้ความสามารถและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีการให้ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม และมีระบบการให้รางวัล มีการชื่นชมประกาศเกียรติคุณ แก่พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงาน ดีอย่างทั่วถึง และเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ บุคลากรโรงพยาบาลชลประทานมีการให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน และมีความรัก ความสามัคคี และไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน และมีระบบที่สามารถป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็จะส่งผลให้พยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การ จะร่วมกันทำนายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒและความสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ

ในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลโรงพยาบาลชลประทานทั้งสิ้น 161 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างนำมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software) สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยสามารถ สรุปได้ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง เนื่องจากพยาบาลในโรงพยาบาลชลประทานส่วนใหญ่จะเป็นผู้หญิง ซึ่งมีอายุระหว่าง 21-25 ปี โดยมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี สถานภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีรายได้พอใช้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่น้อยกว่า 10 ปี และจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ส่วนใหญ่ มีจำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ 70-89 ชั่วโมง

ระดับลักษณะงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดยภาพรวม พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณลักษณะงานจำนวน 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.38 โดยด้านที่มีลักษณะเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความมีเอกลักษณ์ มีค่าเฉลี่ย 4.64 รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ มีค่าเฉลี่ย 4.54 ด้านความสำคัญ มีค่าเฉลี่ย 4.49 ด้านการเพิ่มคุณค่างาน มีค่าเฉลี่ย 4.48 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.30 ด้านความมีอิสระ มีค่าเฉลี่ย 4.13 และด้านที่มีลักษณะงานต่ำสุด คือ ด้านการได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.07

ระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดยภาพรวม พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีบรรยากาศองค์การจำนวน 7 ด้าน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.38 โดยด้านที่มีบรรยากาศเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ย 4.01 ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี มีค่าเฉลี่ย 3.94 ด้านความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ย 3.84 และด้านความเสี่ยงในองค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.77 ด้านการสนับสนุนขององค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.58 และด้านที่มีบรรยากาศองค์การต่ำสุด คือ ด้านการได้รับรางวัล มีค่าเฉลี่ย 3.45

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โดยภาพรวม พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.50 โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.66 รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.55 ด้านความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.45 และด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด คือ ด้านความเสมอภาค มีค่าเฉลี่ย 3.33

การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน ต่อสัปดาห์ ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และกลุ่มตัวอย่างพยาบาลคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่า รายได้ ประสิทธิภาพ

การทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

ลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการเพิ่มคุณค่างาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์การรวม 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สำหรับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ คือบรรยากาศองค์การ ซึ่งอธิบายการผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานได้ถึงร้อยละ 77.90 โดยบรรยากาศองค์การมีผลในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือหากบรรยากาศองค์การดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานก็จะดีขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ระดับ นัยสำคัญ ทางสถิติ	ผลการทดสอบ	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
1. รายได้	.870		✓
2. ประสบการณ์การทำงาน	.473		✓
3. จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์	.101		✓
4. ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน	.580		✓
5. ความมีเอกลักษณ์ขององค์การ	.863		✓
6. ความสำคัญของงาน	.004*	✓	
7. ความมีอิสระในการทำงาน	.004*	✓	
8. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	.006*	✓	
9. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	.014*	✓	
10. การเพิ่มคุณค่างาน	.040*	✓	
11. โครงสร้างขององค์การ	.000*	✓	
12. ความรับผิดชอบ	.000*	✓	

ตารางที่ 28 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ระดับ นัยสำคัญ ทางสถิติ	ผลการทดสอบ	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไปตาม สมมติฐาน
13. การให้รางวัล	.000*	✓	
14. ความอบอุ่นในการทำงาน	.000*	✓	
15. การสนับสนุนขององค์กร	.000*	✓	
16. เอกลักษณะขององค์กรและความจงรักภักดี	.000*	✓	
17. ความเสี่ยงในการทำงาน	.000*	✓	

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะในด้านที่ควรปรับปรุงอย่างเร่งด่วนคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเสมอภาค เพราะอาจเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้นดังนี้

1. ควรปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ เงินประจำตำแหน่ง ให้กับพยาบาลให้อยู่ในอัตราเดียวกันกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐแห่งอื่น เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล รวมทั้งควรมีการติดประกาศหรือการชี้แจงให้พยาบาลได้รับทราบเกี่ยวกับระบบการให้รางวัลแก่พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อระบบการให้รางวัลแก่พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความชัดเจน ยุติธรรม และเปิดเผย

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส เปิดเผย และตรวจสอบได้ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พยาบาลมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง

3. การแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ควรมีการประชุมชี้แจงหรือประชาสัมพันธ์ให้พยาบาลได้ทราบอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตของการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒในด้านอื่น ๆ เช่น ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร

2. ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่น การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล. 2550. อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กิมบัวย เพ็ชรพันธ์. 2551. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534. มนุษยสัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรพิทยา.

จินตนา ยูนิพันธุ์. 2534. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: มิติหนึ่งของวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 3(2): 39-51.

จิราภรณ์ จงมั่นคงชีพ. 2547. บุคลิกภาพ คุณลักษณะงาน และความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชลลดา ศรีประสิทธิ์. 2546. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชาญชัย อาจิณสมาจาร. 2531. บรรยายภาคและการเปลี่ยนแปลงในองค์การ. **วารสารวิทยาการ
จัดการ**. 2(กรกฎาคม – ธันวาคม 2531): 17-58.

_____. 2536. **พฤติกรรมในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร.

ชัช เมืองโคตร. 2550. **ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์พยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

_____. 2551. **การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ**. กรุงเทพมหานคร:
มปท.

เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล. 2530. **มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล: การเมือง
ค่านิยม การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นท์เฮาส์.

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2551. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ดวงเนตร ภู่วัฒนนิชณ์. 2549. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
การพยาบาลบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการ
รับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.**
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

นฤดล มีเพียร. 2541. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท
การบินไทยจำกัด มหาชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

ธงชัย สันติวงษ์. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

_____. 2536. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช.

ทิพวิมล ภู่อลง. 2551. **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ และหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

บุญทิพย์ สิริรังศรี และคณะ. 2554. “ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” **วารสารสภาการพยาบาล.** 26(4): 44.

ปานจันทร์ บังเกิดผล. 2550. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประคอง กรรณสูตร. 2542. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ด้านสุทธาการพิมพ์.

ปฐมา วงษ์อุ่น. 2551. **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี พรินซ์ บอลล์ส จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พินชา บุตรปัญญา. 2551. **ความสัมพันธ์อันตรายจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้าหอผู้ป่วยกับพยาบาลประจำการ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิบูลสิงห์ ใจคอดี. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน
บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิสัญญี โรงพยาบาล
ของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ผจญ เฉลิมสาร. 2540. **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ภัทรา เปือกพันธุ์. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน การ
บริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รัตนา สิทธิพันธ์. 2551. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. วารสารสังคมศาสตร์และ
มนุษยศาสตร์.** 34(2): 81-87.

โรงพยาบาลชลประทาน. 2555. **รายงานอัตราการสูญเสียของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์.
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา).**

ศุภลักษณ์ ปูประเสริฐ. 2546. **ปัจจัยที่มีต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงาน
พยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขต
กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมยศ นาวิการ. 2543. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช.

สมหวัง โอซารส. 2542. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ
สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
รัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย. 2550. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ: เรื่อง สิ่งแวดล้อม
ปลอดภัยการพยาบาลไทยมีคุณภาพ ประชาชนรู้เป็นสุข. กรุงเทพมหานคร:
ดีไซ์กราฟิมพ์.

สัญญา รอดโพธิ์ทอง, พันโท. 2547. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
โยธาธิการกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาศึกษา,
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. 2548. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัว สำหรับการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์.** พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: หจก.สามลดา.

สุนทรี ตริอำนาจ, รศ.ดร. 2541. **บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลตำรวจ.** วิทยานิพนธ์
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุรัช แก้วพิบูล, พ.ต.ท. 2552. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล
ตำรวจ.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์
ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสนาะ ตีเยาว์. 2543. **การบริหารบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์.

ศิริกุล จันทน์. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล
การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภนิช ธรรมวงศ์ 2548. **ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะ
งานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาพ
เหนือ.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล,
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. 2549. “การสื่อสารของหัวหน้าผู้ป่วยเรื่องมาตรฐานการบริการ
 พยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ภาคใต้ เขต 19
 ที่ผ่านการรับรองคุณภาพ”. **วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์**. 26(1): 19-32.

Hackman, J.R. and G.R. Oldham. 1980. **Work redesign**. New York: Addison-Wesley
 Publishing Company Inc.

Lussier, R.N. 2008 “**Organizational Change and Culture**.” Human Relations in
 Organizations: Applications and skill building. 6th ed. New York : McGraw Hill.

Stringer, R. 2002. **Leadership and organizational climate**. New Jersey: Pearson
 Education, Inc.





แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. เพศ
 () ชาย () หญิง
3. สถานภาพสมรส
 () โสด () สมรส () หย่า / แยกกันอยู่ / หม้าย
4. ระดับการศึกษาสูงสุด
 () อนุปริญญา
 () ปริญญาตรี / ประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี
 () ปริญญาโท
 () อื่นๆ ระบุ.....
5. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้.....ปี.....เดือน
6. ปัจจุบันท่านมีรายได้ต่อเดือน รวมค่าตอบแทนพิเศษ จำนวน บาท
 (เฉพาะ ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลชลประทาน)
7. รายได้ของท่าน
☐ ไม่พอใช้แต่ไม่มีหนี้สิน
☐ ไม่พอใช้แต่มีหนี้สิน
☐ พอใช้
☐ มีเหลือเก็บ
8. การปฏิบัติงานเวรปกติของท่าน.....ชม./วัน
9. การปฏิบัติงานเวรล่วงเวลาของท่าน.....ชม./สัปดาห์
10. การปฏิบัติงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์ของท่าน.....ชม./สัปดาห์

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒ

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน

ของท่านเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากกับคำถามข้อนั้น

3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับคำถามข้อนั้น

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยกับคำถามข้อนั้น

1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุดกับคำถามข้อนั้น

ท่านเห็นว่าลักษณะงานพยาบาลที่ปฏิบัติอยู่เป็นอย่างไร

คุณลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความหลากหลายของทักษะ					
1. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์การพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย					
2. เป็นงานที่ท่านต้องใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี					
3. เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ โดยต้องใช้ความรู้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
4. เป็นงานที่ต้องประสานความร่วมมือกับบุคลากรสุขภาพอื่นๆ					
ด้านความมีเอกลักษณ์					
5. เป็นงานที่ทำทลายความสามารถ โดยต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ตัดสินใจแก้ปัญหาในภาวะวิกฤต					
6. เป็นงานที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยใน ความรับผิดชอบในทุกด้าน เช่น การป้องกันภาวะแทรกซ้อน การตกเตียง					

คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. เป็นงานที่เน้นการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม คือ ดูแลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ					
8. เป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการทางการพยาบาล ในการดูแลอาการของผู้ป่วยทุกราย					
ด้านความสำคัญของงาน					
9. เป็นงานที่ทำให้ท่านมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม					
10. เป็นงานที่ช่วยเหลือผู้อื่นและทำประโยชน์ให้กับสังคม					
11. เป็นงานที่ให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
12. เป็นงานที่ต้องใช้ความรอบคอบและความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน					
ด้านความมีอิสระในการทำงาน					
13. เป็นงานที่กำหนดตามตารางเวลาของตนเองที่จะปฏิบัติงานได้					
14. เป็นงานที่ใช้การตัดสินใจของท่านเองในการวางแผนปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วย					
15. เป็นงานที่ตัดสินใจให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่ท่านรับผิดชอบ					
16. เป็นงานที่สามารถกำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ด้วยตนเอง					
ด้านการได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน					
17. การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ					
18. มีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน					
19. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จและความผิดพลาดที่เกิดขึ้น					
20. มีการประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอตามเวลาที่กำหนด					

คุณลักษณะของงาน	ระดับความคิดเห็น				
ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
21. มีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือ เครื่องใช้ใน การพยาบาลอยู่ตลอดเวลา และพร้อมใช้งาน					
22. มีมาตรฐานในให้การพยาบาลผู้ป่วยอย่างชัดเจน					
23. มีการปฏิบัติงานภายใต้การรับรองของกฎหมาย วิชาชีพการพยาบาล					
24. มีนโยบายส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพที่ได้มาตรฐาน และดำรงไว้ซึ่ง จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ					
ด้านการเพิ่มคุณค่างาน					
25. งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีประโยชน์และตอบแทนสังคม					
26. งานที่ท่านทำต้องรับผิดชอบงานที่มีความหลากหลาย และปริมาณเพิ่มมากขึ้น					
27. งานที่ท่านทำเป็นงานที่ช่วยเหลือชีวิตผู้อื่น					
28. งานที่ท่านทำสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการ รักษาผู้ป่วยได้					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
องค์การของท่านเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด
4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากกับคำถามข้อนั้น
3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับคำถามข้อนั้น
2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยกับคำถามข้อนั้น
1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุดกับคำถามข้อนั้น

ท่านเห็นว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาลโรงพยาบาลเป็นอย่างไร

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านโครงสร้างองค์การ					
1. มีการกำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร					
2. มีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงานไว้อย่างชัดเจน					
3. มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายความสำเร็จและการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน					
4. มีระบบการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน					
5. ได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถ					
6. มีการปฏิบัติงานภายใต้ใบประกอบโรคศิลป์ และการรับรองของกฎหมายวิชาชีพ					
7. สามารถวางแผนในการควบคุมคุณภาพในการทำงาน และพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้					
8. มีการร่วมมือกันรับผิดชอบในผลของการทำงาน					

บรรยากาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการได้รับรางวัล					
9. การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
10. มีระบบการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ชัดเจน ยุติธรรม และเปิดเผย					
11. ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน					
12. มีการประกาศเกียรติคุณ ให้รางวัล หรือเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่ดี ให้ทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง					
ด้านความอบอุ่นในการทำงาน					
13. ให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน					
14. มีความรัก ความสามัคคี และไว้วางใจซึ่งกันและกัน					
15. เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีการให้อภัยในข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงานและให้กำลังใจกัน					
16. ผู้ร่วมงานให้ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นกันเองและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน					
ด้านการสนับสนุนขององค์การ					
17. ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้ลาศึกษาต่ออบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
18. ได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
19. มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่พยาบาล					
20. มีการจัดสรรเวลาให้ สำหรับการเตรียมการหรือวางแผนในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าของตนเองและองค์การ					

บรรยายกาศองค์การ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเอกลักษณ์ขององค์การและความจงรักภักดี					
21. มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ					
22. มีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกคนอื่นว่าทำงานที่โรงพยาบาลชลประทาน					
23. มีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน					
24. มีความรู้สึกห่วงใยในความอยู่รอดขององค์การ					
ด้านความเสี่ยงในองค์การ					
25. มีความปลอดภัยจากการแพร่กระจายของเชื้อโรคในขณะปฏิบัติหน้าที่ในการให้การพยาบาล					
26. มีการป้องกันปัญหาจากการถูกฟ้องร้องจากการปฏิบัติงานทั้งด้านจริยธรรมและสิทธิผู้ป่วย					
27. มีการร่วมมือกันในหน่วยงาน ในการกำหนดแนวทางป้องกันแก้ไขไม่ให้เกิดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน					
28. มีการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยงร่วมกัน					

ตอนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คำแนะนำในการตอบ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านเพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยมากกับคำถามข้อนั้น
- 3 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับคำถามข้อนั้น
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยกับคำถามข้อนั้น
- 1 หมายถึง ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุดกับคำถามข้อนั้น

ท่านเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเป็นอย่างไร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงในงาน					
1. ได้รับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น					
2. ได้รับการป้องกัน และมีความปลอดภัยจากอุบัติเหตุในการปฏิบัติงาน					
3. ได้รับความเสมอภาคและเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือน					
4. มีความพึงพอใจกับงานการพยาบาล จนไม่คิดเปลี่ยนไปทำงานอื่น					
5. สามารถวางแผนการควบคุมคุณภาพการทำงานและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้					
ด้านความเสมอภาค					
6. ได้รับคำตอบแทนเทียบเท่ากับวิชาชีพอื่นๆ หรือในอัตราเดียวกันกับสถานพยาบาลของรัฐด้วยกัน					
7. ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์เท่าเทียมกันทุกหน่วยงานในโรงพยาบาลชลประทาน					
8. ได้รับคำตอบแทนพิเศษอื่นๆ เท่าเทียมกับพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานของรัฐอื่นๆ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เท่ากัน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความเสมอภาค					
9. ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					
10. ได้รับโอกาสไปประชุม อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ เทาเทียบกับผู้ร่วมงานอื่น					
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
11. มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง เช่น ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหน้าที่การงาน					
12. ได้รับการสอบถามความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
13. มีโอกาสไปประชุม อบรม ศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ					
14. มีการเตรียมความพร้อมของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
15. มีการประกาศให้ทราบถึงนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน					
ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน					
16. มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ ในหน่วยงาน					
17. มีการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการบริหารของหน่วยงาน					
18. มีการเปิดโอกาสให้ร่วมวางแผนหรือกำหนดขั้นตอนวิธีการทำงาน					
19. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ					
20. มีการยอมรับความคิดเห็นของบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการยอมรับโดยหน่วยงานรับนำไปปฏิบัติ					

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ



ตารางผนวกที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามลักษณะงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ส่วนที่ 2)

ลำดับ	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	102.1667	61.3851	.7031	.8236
2	102.1333	60.4644	.7622	.8210
3	102.1667	61.3851	.7031	.8236
4	102.1667	61.6609	.5207	.8258
5	102.2333	58.8747	.8231	.8166
6	102.2667	59.0989	.7551	.8179
7	102.1333	61.9126	.5309	.8261
8	102.1667	62.8333	.4448	.8286
9	102.2000	62.7862	.4065	.8289
10	102.0667	65.6506	.3537	.8437
11	102.1333	59.7057	.5743	.8218
12	102.7000	61.4586	.2071	.8375
13	103.6000	54.5931	.5067	.8241
14	103.3000	52.3552	.7310	.8089
15	102.8000	54.4414	.5965	.8174
16	102.2667	58.2713	.5164	.8221
17	102.1000	65.0586	.2244	.8381
18	102.1667	60.8333	.4800	.8252
19	102.2333	66.6207	.1889	.8411
20	102.0000	59.7297	.5627	.8411
21	102.2333	63.7023	.3116	.8313
22	102.6667	60.2299	.2186	.8406
23	102.1333	59.7057	.5743	.8218
24	102.1000	65.5414	.2123	.8340
25	102.9667	64.5161	.1200	.8350
26	102.9333	64.2713	.1853	.8335
27	102.2000	62.5793	.4396	.8282
28	102.7000	60.4241	.2083	.8412

Alpha = .8229

ตารางผนวกที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามบรรยากาศ
องค์การของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ส่วนที่ 3)

ลำดับ	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	101.9667	74.8609	.6651	.8610
2	101.9333	74.0644	.6965	.8596
3	101.9667	74.8609	.6651	.8610
4	101.9667	76.2402	.3506	.8651
5	102.0333	71.8264	.8270	.8553
6	102.0667	71.9954	.7684	.8561
7	101.9333	75.5126	.4884	.8630
8	101.9667	76.3092	.4317	.8643
9	102.0000	75.4483	.5128	.8628
10	103.4000	71.0759	.3102	.8725
11	103.1000	67.6103	.5569	.8594
12	102.6000	67.1448	.5890	.8579
13	102.0667	68.1333	.7531	.8520
14	101.9000	76.0931	.3086	.8658
15	101.9667	71.6885	.7257	.8561
16	102.0667	68.1333	.7531	.8520
17	101.9000	76.0931	.3086	.8658
18	101.9667	71.6885	.7257	.8561
19	101.8000	78.3034	.1026	.8692
20	102.2667	74.4782	.2912	.8673
21	101.9667	80.1023	.2136	.8717
22	102.4000	76.7310	.1143	.8735
23	101.9333	71.0299	.7514	.8550
24	101.7667	77.0816	.2527	.8668
25	101.7333	76.8920	.3251	.8658
26	102.0000	77.0345	.2830	.8664
27	102.4000	75.6276	.1291	.8768
28	102.2333	75.9782	.1375	.8743

Alpha = .8678

ตารางผนวกที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ของผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
(ส่วนที่ 4)

ลำดับ	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1	71.3000	104.2862	.8335	.8913
2	71.5667	105.2195	.8814	.8902
3	71.6667	106.6437	.8301	.8920
4	71.8333	110.5575	.7529	.8951
5	71.4667	107.7747	.7049	.8957
6	71.5000	109.1552	.6585	.8973
7	71.6667	110.5057	.6442	.8977
8	71.3000	104.5621	.7792	.8931
9	71.9000	110.8517	.6357	.8980
10	71.5333	106.5333	.7505	.8942
11	71.5333	107.7057	.8217	.8926
12	71.6000	108.5241	.7439	.8947
13	71.3667	121.6885	.2956	.9057
14	71.1667	114.2507	.1497	.9068
15	71.1333	123.8437	.2432	.9063
16	71.3000	121.6655	.3248	.9052
17	71.3667	122.5705	.1794	.9181
18	71.1667	124.1057	.1974	.9068
19	71.4000	125.9724	.0081	.9087
20	71.8667	131.4989	.2544	.9239

Alpha = .9052





เลขที่ใบรับรอง 5 / 2555

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

โครงการวิจัย : (ภาษาไทย) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
: (ภาษาอังกฤษ) Quality of Working Life of Nurses in Chonprathan Hospital,
Srinakharinwirot University

ผู้วิจัยหลัก : นางเปมิกา โพธิ์สกุล

หน่วยงาน : วิชาการและวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

☒ อนุมัติในแง่จริยธรรมให้ดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าวข้างต้นได้

.....ประธานกรรมการ
(ทันตแพทย์วินัย นันทสันติ)
.....เลขาธิการ
(นางชื่นชีวิต โชติพิทยสุนนท์)

รับรอง วันที่ 24 เดือน กันยายน พ.ศ. 2555

วันหมดอายุ วันที่ 23 เดือน กันยายน พ.ศ. 2556

ที่ ศธ 0519.1 / 3268



โรงพยาบาลชลประทาน
222 ถนนติวานนท์
ตำบลบางตลาด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๘ ตุลาคม 2555

เรื่อง อนุมัติให้ดำเนินการวิจัยได้
เรียน นางเปมิกา โพธิ์สกุล
สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. หนังสืออนุมัติ ฉบับภาษาไทย จำนวน 1 ฉบับ

ตามที่ ท่านซึ่งเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยเรื่อง **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ** ได้เสนอโครงการวิจัยดังกล่าวให้คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาลชลประทานพิจารณาอนุมัตินั้น

ในการนี้ โรงพยาบาลชลประทาน โดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของโรงพยาบาลชลประทาน อนุมัติให้ดำเนินการ ตามโครงการดังกล่าวได้ อนึ่งคณะกรรมการ ขอแจ้งเกี่ยวกับหน้าที่ และความรับผิดชอบ ของผู้วิจัยภายหลังได้รับการอนุมัติ คือ ต้องแจ้ง หรือ รายงานสถานะ (Status) ให้คณะกรรมการทราบ ทุก 3 เดือน หรือ 6 เดือน โดยให้เป็นไปตามระเบียบโรงพยาบาลชลประทาน ว่าด้วยการดำเนินการวิจัยในโรงพยาบาลชลประทาน พ.ศ.2552 และเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่อไปนี้ทุกครั้ง ได้แก่

1. เมื่อโครงการวิจัยยุติลง ซึ่งอาจจะเป็นการดำเนินการวิจัยเสร็จสมบูรณ์ หรืออาจจะไม่สามารถดำเนินการวิจัยต่อไปได้ พร้อมทั้งแจ้งสาเหตุของการยุติโครงการวิจัยให้ทราบด้วย
2. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโครงการวิจัย ต้องระบุให้ชัดเจนว่ามีการเปลี่ยนแปลงอะไรอย่างไรพร้อมทั้งเหตุผลที่ต้องการเปลี่ยนแปลง
3. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าโครงการวิจัย หรือเพิ่มเติมคณะผู้วิจัยต้องส่งประวัติของคนที่เปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเหตุผลให้คณะกรรมการ ทราบด้วย
4. เมื่อมีอาการไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในโครงการวิจัย ขอให้ผู้วิจัยวิเคราะห์สถานการณ์การเกิดอาการไม่พึงประสงค์ที่ร้ายแรง relate, possible/likely, probably, fatal กับโครงการวิจัยที่ท่านรับผิดชอบอย่างไร รวมทั้งขอทราบมาตรการในการดูแลป้องกันอาสาศัมครในประเทศไทยด้วย ภายใน 10 วัน หลังจากท่านรับทราบข้อมูล
5. เมื่อเสร็จสิ้นการวิจัย โปรดมอบผลงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ ให้แก่โรงพยาบาลชลประทาน จำนวน 2 ชุด พร้อม Electronic file 1 ชุด โดยส่งที่ฝ่ายวิชาการและวิจัย ชั้น 2 ตึกอำนวยการ โรงพยาบาลชลประทาน เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยในโอกาสต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและแจ้งผู้เกี่ยวข้องทราบต่อไปด้วย จักเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายแพทย์สมิตี รัตนวิบูลย์)
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลประทาน

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
โทร.02-5022345 ต่อ 1633 , 1637
โทรสาร 02-5022388



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๒๐๖/ ๕ ๙ ๕

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๕๐ ถนนพหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพฯ ๑๐๙๐๐

๕ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุมัติโครงการให้บัณฑิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันโรคพร่อง

ด้วยนางเปมิกา โพธิสกุล นิสิตปริญญาโท ภาควิชา ภาควิชาวิทยาศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลลิตา นิพัธประศาสน์ สุนทรวิภาต เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ขอขออนุมัติโครงการให้บัณฑิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 40 คน ทั้งนี้บัณฑิตจะประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ ในการดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยอีกครั้ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติโครงการให้นางเปมิกา โพธิสกุล ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว โครงการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.วิมล รัตนานนท์)

ประธาน

โครงการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์ ภาควิชา

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ฯ

โทร. ๐ ๒๕๔๒๘๖๘๕

ผู้ทำวิจัย ๐๘๐-๖๑๖๕๓๓๕



ที่ ศธ ๐๓๑๔/๗๗๕๖

สถาบันโรคทรวงอก
๓๙ หมู่ ๙ ถนนติวานนท์
ตำบลบางกระสอ อำเภอเมือง
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๐๐๐

๒๐ กันยายน ๒๕๕๕

เรื่อง อนุมัติให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ประธานโครงการศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ ภาคพิเศษ

อ้างถึง หนังสือคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่ ศธ ๐๕๑๓.๑๑๒๐๖/๕๘๔
ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๕

ตามหนังสือที่อ้างถึง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ขอความอนุเคราะห์
จากสถาบันโรคทรวงอกให้นางเปมิกา โพธิสกุล นิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย โดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามลักษณะงาน
แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล จากกลุ่มตัวอย่าง
ที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ จำนวน ๔๐ คน ความละเอียดดังแจ้งแล้ว นั้น

สถาบันโรคทรวงอก อนุมัติให้นางเปมิกา โพธิสกุล นิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ ภาควิชา
รัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เข้าทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยดังกล่าว
จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

ม.ยุพดี

(นางพรพรรณ บุญเกียรติ)

รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจอำนาจการ ปฏิบัติราชการแทน
ผู้อำนวยการสถาบันโรคทรวงอก

กลุ่มภารกิจอำนาจการ

โทร. ๐ ๒๕๘๐ ๓๔๒๓ ต่อ ๓๕๐๗ - ๐๘

โทรสาร ๐ ๒๕๔๑ ๙๙๗๒



ภาคผนวก จ

ประวัติโรงพยาบาลชลประทาน

ประวัติโรงพยาบาลชลประทาน

กรมชลประทานได้เริ่มงานให้บริการทางการแพทย์ มาตั้งแต่ พ.ศ. 2458 เริ่มด้วยการจัดตั้งสถานพยาบาลขึ้น ณ บริเวณที่ทำการก่อสร้างเขื่อนทดน้ำพระราม 6 ตำบล ท่าหลวง อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต่อมาการให้บริการทางการแพทย์นี้ได้มีวิวัฒนาการขึ้นตามลำดับ ตั้งแต่การให้บริการในระยะแรกๆ ที่ยังไม่มีแพทย์หรือพยาบาลเป็นผู้ดำเนินการ มีแต่เพียงผู้มีความรู้ทางการแพทย์คอยให้การดูแลและแนะนำในงานสุขาภิบาลและให้การปฐมพยาบาลแก่เจ้าหน้าที่และคนงานในหน่วยก่อสร้างโครงการชลประทานต่างๆ จนกระทั่งใน พ.ศ.2487 จึงได้จัดตั้งหน่วยงานแพทย์ขึ้นในสำนักงานเลขาธิการกรม โดยมีแพทย์และพยาบาลเป็นผู้ดำเนินการอย่างถูกต้องและได้ขยายงานบริการขึ้นเป็นกองแพทย์ เมื่อ พ.ศ. 2493 ซึ่งเป็นช่วงที่มีการเตรียมงานก่อสร้างโครงการชลประทานเจ้าพระยาใหญ่และโครงการชลประทานในภาคต่างๆ พร้อมกันอีกหลายโครงการ

วัตถุประสงค์สำคัญของการจัดตั้งกองแพทย์ขึ้นในขณะนั้นเพื่อ

1. ตรวจสุขภาพผู้สมัครเข้าทำงานเพื่อให้ได้ผู้ที่มีสุขภาพดีพอที่จะทำงานตามที่กำหนดได้
2. ส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการและลูกจ้างของกรมชลประทานให้ดียิ่งขึ้น
3. ส่งเสริมสภาพสิ่งแวดล้อม เช่น ที่ทำงาน ที่พักอาศัย สิ่งอุปโภคบริโภคให้ถูกสุขลักษณะ
4. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา เพื่อให้รู้ถึงการรักษาสุขภาพ การป้องกันโรคและป้องกันอุบัติเหตุ
5. ให้การรักษาพยาบาลแก่ข้าราชการและลูกจ้างรวมถึงทุกคนในครอบครัวเมื่อเกิดการเจ็บป่วยขึ้น

การดำเนินงานของกองแพทย์สมัยเริ่มจัดตั้งนี้ จึงมีวัตถุประสงค์เน้นถึงการป้องกันและรักษาสุขภาพ โดยการให้บริการแก่ข้าราชการ ลูกจ้างและครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานชลประทานเป็นหลักในอดีต งานของกรมชลประทานส่วนใหญ่เป็นงานที่ดำเนินอยู่ตามท้องถิ่นห่างไกลและทุรกันดาร ซึ่งมักจะมีโรคภัยไข้เจ็บชุกชุม โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงการชลประทานขนาดใหญ่ที่กรมชลประทานต้องใช้งบประมาณค่าก่อสร้างเป็นจำนวนมาก การที่จะปฏิบัติงานด้านต่างๆ ให้สำเร็จ

ลุล่วงด้วยดีตามเป้าหมายจะต้องประกอบด้วยกำลังเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพและมีจำนวนมากเพียงพอความช่วยเหลือในด้านการแพทย์จึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยป้องกันการสูญเสียกำลังงานและช่วยคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพและมีความสามารถไว้เป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี การปฏิบัติงานของกองแพทย์ในระยะเริ่มต้นจึงเน้นเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของข้าราชการและลูกจ้าง ตลอดจนครอบครัวอย่างใกล้ชิดประกอบกับในสมัยก่อนการพัฒนาด้านสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุขยังไม่แพร่หลายครอบคลุมพื้นที่ท้องถิ่นทุรกันดาร กรมชลประทานจึงจำเป็นต้องจัดตั้งโรงพยาบาลขึ้นในหน่วยงานโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ เพื่อดูแลสุขภาพ ให้การรักษาพยาบาล การป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนให้มีสุขภาพพลานามัยดีพร้อมที่จะทำงานต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด โรงพยาบาลชลประทานของกรมชลประทานที่ได้จัดตั้งขึ้นตามหน่วยงานก่อสร้างต่างๆ ในอดีตและที่ส่วนกลาง ประกอบด้วย

1. โรงพยาบาลเขื่อนเจ้าพระยา ที่เขื่อนเจ้าพระยา อำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท จัดตั้งเมื่อพ.ศ.2495 และให้บริการจนถึง พ.ศ.2510
2. โรงพยาบาลเขื่อนภูมิพล ที่เขื่อนภูมิพล อำเภอสามเงา จังหวัดตาก จัดตั้งเมื่อ พ.ศ.2500 และให้บริการจนถึง พ.ศ.2507
3. โรงพยาบาลเขื่อนแก่งกระจาน ที่เขื่อนแก่งกระจาน อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี จัดตั้งเมื่อพ.ศ.2504 และให้บริการจนถึง พ.ศ.2509
4. โรงพยาบาลเขื่อนลำพระเพลิง ที่เขื่อนลำพระเพลิง อำเภอปักธงชัย จังหวัดนครราชสีมา จัดตั้งเมื่อ พ.ศ.2506 และให้บริการจนถึง พ.ศ.2517
5. โรงพยาบาลเขื่อนลำปาว ที่เขื่อนลำปาว อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จัดตั้งเมื่อ พ.ศ.2506 และให้บริการจนถึง พ.ศ.2517
6. โรงพยาบาลเขื่อนสิริกิติ์ ที่เขื่อนสิริกิติ์ อำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์ จัดตั้งเมื่อ พ.ศ.2514 และให้บริการจนถึง พ.ศ.2520

7. โรงพยาบาลเชื่อนวชิราลงกรณ์ ที่เชื่อนวชิราลงกรณ์ อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี จัดตั้งเมื่อ พ.ศ.2509 และให้บริการจนถึง พ.ศ.2528

8. โรงพยาบาลชลประทาน ในกรมชลประทาน อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี เป็นโรงพยาบาลในเครือของกรมชลประทาน ในระยะต้นเป็นโรงพยาบาลขนาด 20 เตียง และพัฒนาเป็นโรงพยาบาลขนาด 305 เตียง และ 320 เตียง ในปัจจุบัน

9. สถานพยาบาลของกองแพทย์ในกรมชลประทาน ถนนสามเสน กรุงเทพมหานคร เป็นที่ตั้งของกองแพทย์ ทำหน้าที่ให้บริการตรวจรักษาผู้ป่วยนอก นอกจากนี้ยังทำหน้าที่จัดยาเวชภัณฑ์ และเครื่องมือแพทย์ ให้แก่สถานพยาบาลและหน่วยงานต่างๆของกรมชลประทาน

เพื่อให้บริการด้านสาธารณสุขของกระทรวงสาธารณสุข สามารถดำเนินการไปทั่วถึงตามท้องถิ่นทุรกันดารทั่วประเทศแล้ว ประกอบกับการก่อสร้างโครงการชลประทานขนาดใหญ่มีจำนวนลดลง จำนวนผู้ปฏิบัติงานตามโครงการก่อสร้างต่างๆลดลงไปมาก ดังนั้น โรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ตามโครงการชลประทานต่างๆจึงมีความสำคัญและความจำเป็นน้อยลงไป อีกทั้งยังเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์และทำการดูแลรักษาให้มีความทันสมัยตลอดเวลา กรมชลประทานจึงยุบโรงพยาบาลเหล่านั้นเป็นสถานพยาบาลประจำโครงการและหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งมีอยู่รวมทั้งสิ้น 37 หน่วย โดยมีพยาบาล เจ้าหน้าที่พยาบาลหรือผู้ช่วยแพทย์เป็นผู้รับผิดชอบในการให้บริการ และทางส่วนกลางจะจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่จากโรงพยาบาลชลประทาน กองแพทย์หมุนเวียนกันไปตรวจสุขภาพและรักษาพยาบาลผู้ป่วยตามโครงการชลประทานส่วนภูมิภาคเป็นครั้งคราว

สำหรับโรงพยาบาลชลประทาน ในกรมชลประทาน อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ได้ทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางให้บริการทางการแพทย์ ดูแลสุขภาพ อนามัย ให้แก่เจ้าหน้าที่ของกรมชลประทาน และครอบครัวและเป็นศูนย์กลางรับผู้ป่วยจากโครงการชลประทานส่วนภูมิภาคเข้ามารับการรักษาพยาบาล รวมทั้งได้ขยายการบริการไปสู่ประชาชนทั่วไปที่อยู่ในเขตจังหวัดนนทบุรี ปทุมธานีและจังหวัดใกล้เคียง รวมทั้งกรุงเทพมหานครมารับบริการทางการแพทย์ซึ่งมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นทุกปี

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2539 กองแพทย์ กรมชลประทานได้จัดแบ่งรูปแบบงานใหม่ แต่ยังคงดำเนินงานเป็นโรงพยาบาลทั่วไป ขนาด 305 เตียงเช่นเดิม มีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทุกสาขาวิชาทางการแพทย์ที่จำเป็นสามารถให้บริการทางการแพทย์แก่เจ้าหน้าที่และครอบครัวของกรมชลประทาน

ตลอดจนประชาชนทั่วไปอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับที่ทำการกองแพทย์สามเสนได้เปลี่ยนเป็นงานผู้ป่วยนอกสามเสนและสถานพยาบาลประจำโครงการชลประทานส่วนภูมิภาคทั้งหมดยุบไปขึ้นกับงานเวชกรรมป้องกันและอาชีวอนามัย ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการและลูกจ้างของกรมฯ ในการป้องกันโรคอันเกิดจากการปฏิบัติงานและให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นการเตรียมพร้อมเพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ของกรมชลประทาน ซึ่งจะเริ่มใช้ในปี พ.ศ.2541 โดยกองแพทย์เปลี่ยนชื่อเป็นโรงพยาบาลชลประทาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน

โรงพยาบาลชลประทานมีแพทย์ในทุกสาขาที่จำเป็น สามารถให้บริการแก่เจ้าหน้าที่กรมชลประทานและประชาชนทั่วไปได้ครบทุกสาขา ดังต่อไปนี้

1. ฝ่ายผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ แบ่งออกเป็น 2 งาน ได้แก่ งานผู้ป่วยนอกสถานพยาบาลชลประทานสามเสน และงานผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุโรงพยาบาลชลประทานปากเกร็ด ให้บริการตรวจรักษาผู้ป่วยทั่วไปและมีคลินิกเฉพาะโรคในช่วงเวลาราชการ รวมทั้งให้บริการผู้ป่วยฉุกเฉินและอุบัติเหตุในช่วงนอกเวลาราชการด้วย ซึ่งในปัจจุบันมีผู้ป่วยนอกมารับบริการวันละ 500-600 คน และผู้ป่วยอุบัติเหตุไม่น้อยกว่า 20 คนต่อวัน เมื่อตึก “80 ปี ปัญญานันทะ” เปิดให้บริการแล้ว ฝ่ายผู้ป่วยนอกจะมีเครื่องมือช่วยชีวิตที่ทันสมัยและมีสถานที่กว้างขวางสำหรับให้บริการแก่ผู้ป่วยได้มากยิ่งขึ้น

2. ฝ่ายอายุรกรรม ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยที่มีอายุมากกว่า 13 ปีขึ้นไป ด้วยการใช้อาเป็นหลัก มีอายุรแพทย์ผู้ชำนาญเฉพาะทางให้การตรวจรักษา และมีคลินิกพิเศษสำหรับบริการผู้ป่วยเฉพาะโรค เช่น คลินิกวัณโรค คลินิกโรคผิวหนัง คลินิกโรคทางเดินอาหารและคลินิกโรคหัวใจ เนื่องจากนโยบายของโรงพยาบาลในปัจจุบันได้เน้นถึงการพัฒนาในแนวลึก โดยส่งเสริมให้จัดหาแพทย์เฉพาะทางมาปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งในอนาคตอันใกล้นี้ ฝ่ายอายุรกรรมจะมีแพทย์ที่ได้รับการศึกษาเพิ่มเติมทางด้านโรคไตและโรคเลือดมาปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นอีก ประกอบกับเมื่อตึก “80 ปีปัญญานันทะ” เปิดบริการแล้ว ทางฝ่ายอายุรกรรมจะมีเครื่องมือทันสมัยใช้งาน ได้แก่ เครื่องล้างไตที่มีประสิทธิภาพดีกว่าการล้างไตทางเยื่อพุน้ำท้อง ซึ่งจะช่วยให้การรักษาผู้ป่วยไตวายของโรงพยาบาลชลประทานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพกว่าแต่ก่อน นอกจากนั้นสามารถบันทึกผลการรักษาเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับใช้ประกอบการรักษาและเครื่องตรวจ

ลิ้นหัวใจเพื่อช่วยให้วินิจฉัยผู้ป่วยโรคหัวใจที่มีการเต้นของหัวใจผิดปกติหรือขาดเลือดไปเลี้ยงได้อย่างถูกต้องและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

3. ฝ่ายศัลยกรรม ดำเนินการตรวจรักษาผู้ป่วยโดยวิธีการผ่าตัดเป็นหลัก ในปัจจุบันฝ่ายศัลยกรรมโรงพยาบาลชลประทานมีแพทย์ผู้ชำนาญทางศัลยกรรมทั่วไปและศัลยกรรมระบบทางเดินปัสสาวะ ที่สามารถให้บริการได้ทั้งการผ่าตัดทั่วไป อุบัติเหตุทั่วไป อุบัติเหตุทางสมอง และศัลยกรรมในระบบทางเดินปัสสาวะ และในปีนี้อฝ่ายศัลยกรรมจะได้รับงบประมาณสำหรับจัดซื้อเครื่องมือที่ทันสมัยเช่น เครื่องมือรักษานิ่วในถุงน้ำดี โดยอาศัยกล้องส่องตรวจ และเครื่องมือชนิดใช้เครื่องมือคิบนิวโดยไม่ต้องผ่าตัดทางหน้าท้อง

4. ฝ่ายศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ ให้การรักษาผู้ป่วยทางกระดูกและข้อโดยอาศัยยา การเข้าเฝือกและการผ่าตัดโดยแพทย์ผู้ชำนาญทางศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ ในอนาคตอันใกล้ให้การรักษาผู้ป่วยกระดูกหักจะได้ผลดีขึ้น เนื่องจากมีเครื่องเอกซเรย์พิเศษเฉพาะกระดูกที่สามารถทำได้ ในขณะที่จัดกระดูกให้เข้าที่ ทำให้ผลการรักษาผู้ป่วยกระดูกหักมีประสิทธิภาพดีขึ้น

5. ฝ่ายสูติ - นรีเวชกรรม ให้บริการตรวจรักษาโรคที่เกี่ยวข้องกับสตรี ให้บริการด้านฝากครรภ์ดูแลครรภ์ และคลอดบุตร รวมทั้งการให้บริการด้านคุมกำเนิด วางแผนครอบครัว คลินิกผู้มีบุตรยากและกามโรค นอกจากนี้ยังมีชั้นเรียนสำหรับคุณแม่ ซึ่งเป็นชั้นเรียนพิเศษสำหรับให้ความรู้แก่มารดาก่อนคลอด เพื่อให้เข้าใจกลไกการคลอด วิธีการดูแลตนเองขณะตั้งครรภ์และวิธีการดูแลเด็กแรกคลอด เมื่อตี “80 ปี ปัญญานันทะ” เปิดให้บริการผู้ป่วยอย่างกว้างขวาง รวมทั้งมีห้องเรียนพิเศษสำหรับการสอนและสาธิตแก่มารดาที่จะมารับการฝึกอบรมวิธีการเป็นแม่ที่ดีอีกด้วย

6. ฝ่ายกุมารเวชกรรม ให้บริการรักษาผู้ป่วยเด็กตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 13 ปี โดยกุมารแพทย์ให้การบริการรักษาเด็กป่วย บริบาลเด็กทารกแรกเกิด รวมทั้งมีคลินิกพิเศษสำหรับผู้ป่วยเฉพาะโรค คือ

- คลินิกเด็กสบาย ให้บริการตรวจสุขภาพ ฉีดวัคซีน และแก้ปัญหาการเลี้ยงดูเด็ก
- คลินิกโรคผิวหนังเด็ก

- คลินิกโรคภูมิแพ้ ให้บริการตรวจและวินิจฉัยโรคภูมิแพ้ โดยการทดสอบผิวหนัง ใหยา กินและยาฉีดเพื่อสร้างภูมิต้านทานต่อสารที่แพ้ เมื่อตึก “80 ปี ปัญญาอันนทะ” เปิดบริการ หน่วย ภูมิแพ้จะมีห้องสำหรับให้บริการผู้ป่วยเฉพาะ มีเครื่องตรวจสมรรถภาพปอดที่ทันสมัย ทำให้การ วินิจฉัยและติดตามผลการรักษาผู้ป่วยโรคภูมิแพ้ดีขึ้น

7. ฝ่ายวิสัญญีวิทยา ให้บริการผู้ป่วยโดยการให้ยาระงับความรู้สึก โดยการให้ยาสลบหรือ ฉีดยาเฉพาะในผู้ป่วยที่จะต้องรับการผ่าตัด โดยมีวิสัญญีแพทย์และพยาบาลวิสัญญีเป็น ผู้ดำเนินการ

8. ฝ่ายจักษุ โสต ศอ นาสิก ให้บริการตรวจรักษาโรคเกี่ยวกับ ตา หู คอ จมูก โดยการให้ยา และการผ่าตัด รวมทั้งให้การบริการตรวจสายตาประกอบแว่นตาด้วย

9. ฝ่ายรังสีวิทยา ให้บริการเกี่ยวกับการวินิจฉัยโรค โดยอาศัยรังสีเอกซเรย์ การตรวจพิเศษ โดยการกลืนแป้งฉายรังสี โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญทางรังสีวิทยา รวมทั้งยังให้การตรวจวินิจฉัยด้วย คลื่นเสียงความถี่สูง (Ultrasound) ขนาดใหญ่ที่ให้ภาพสีชัดเจนมาใช้งาน ทำให้บริการวินิจฉัยโรค กระทำได้แม่นยำมากยิ่งขึ้น

10. ฝ่ายเวชกรรมฟื้นฟูและกายภาพบำบัด ให้บริการแก่ผู้ป่วยในด้านการฟื้นฟูสภาพหลัง เจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ ตลอดจนผู้ป่วยอัมพาต ช่วยลดการปวดกล้ามเนื้อ หลักการบริหารบำบัดโดย ใช้ไฟฟ้า โดยใช้การดึงและดัด ชลบำบัด รวมทั้งการใช้เครื่องมือพิเศษ เช่น คลื่นเสียง หรือ คลื่น แสงอินฟราเรด เป็นต้น ในปัจจุบัน สถานที่ให้บริการของฝ่ายเวชกรรมฟื้นฟูมีความคับแคบไม่ เพียงพอสำหรับผู้ป่วยที่มารับบริการ เมื่อตึก “80 ปีปัญญาอันนทะ” เปิดบริการ จะมีพื้นที่ว่างเหลือ สำหรับขยายงานของฝ่ายเวชกรรมฟื้นฟู ช่วยให้สามารถเปิดบริการแก่ผู้ป่วยได้กว้างขวางขึ้น

11. ฝ่ายพยาธิวิทยาและชันสูตรโรค ให้บริการและช่วยการวินิจฉัยโรค โดยการตรวจเลือด ปัสสาวะ อุจจาระ น้ำไขสันหลัง เพาะเชื้อและแยกเชื้อโรค ตรวจสารเคมีในเลือด ตรวจน้ำเหลือง รวมทั้งตรวจชิ้นเนื้อและตรวจศพ เพื่อการวิเคราะห์และพิสูจน์โรค นอกจากนี้ยังมีธนาคารเลือด สำหรับให้บริการโลหิตแก่ผู้ป่วยของโรงพยาบาล และรับบริจาคโลหิตจากบุคคลทั่วไป ฝ่ายพยาธิ วิทยานั้นแต่เดิมมีปัญหาเรื่องเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์โรคที่ไม่ทันสมัย และมีบุคลากรไม่ เพียงพอจึงทำให้งานล่าช้า ในอนาคตอันใกล้ เมื่อตึก “80 ปี ปัญญาอันนทะ” เปิดบริการ ฝ่ายพยาธิ

วิทยาจะมีที่ทำงานใหม่ซึ่งกว้างขวางมากขึ้น รวมทั้งมีเครื่องมือใช้ที่ทันสมัย เช่น เครื่องตรวจสอบเคมีในเลือดอัตโนมัติ เครื่องนับเม็ดเลือดอัตโนมัติ เครื่องตรวจหาปริมาณแก๊สในเลือด ซึ่งเครื่องมือเหล่านี้ได้ทำการวิเคราะห์โรคสามารถดำเนินการได้ด้วยความเร็วและมีความแม่นยำ เป็นประโยชน์อย่างมากทั้งแก่ผู้ป่วยและแพทย์ผู้รักษา

12. ฝ่ายทันตกรรม ให้บริการรักษาโรคเหงือกและฟัน บริการจัดฟัน ผ่าตัดในช่องปาก และกระตุกบริเวณใบหน้า ห้องตรวจฟันเดิมมีปัญหาในเรื่องความคับแคบ รวมทั้งอยู่ในพื้นที่ต่ำ บางครั้งมีน้ำท่วมขัง เมื่อตึก “80 ปี ภูมุนานะ” เปิดบริการ ฝ่ายทันตกรรมจะเป็นฝ่ายหนึ่งที่ย้ายไปเปิดทำการในบริเวณชั้น 6 ของตึก ทำให้มีพื้นที่บริการผู้ป่วยเพิ่มขึ้น มีเก้าอี้ทำฟัน มีเครื่องมือที่ทันสมัย รวมทั้งมีเครื่องทำความสะอาดเครื่องมือขนาดใหญ่ซึ่งจะช่วยให้สามารถบริการผู้ป่วยได้มากยิ่งขึ้น

13. ฝ่ายเภสัชกรรม บริการจ่ายยาตามแพทย์สั่ง ประงยา จัดหายาที่จำเป็นต้องใช้ในโรงพยาบาลและสถานพยาบาลในต่างจังหวัด ฝ่ายเภสัชกรรมนั้นแต่เดิมมีปัญหาเรื่องสถานที่คับแคบ ทั้งในส่วนขอสถานที่ทำงานและพื้นที่สำหรับนั่งรอรับยาของผู้ป่วย เมื่อตึก “80 ปี ภูมุนานะ” เปิดบริการพื้นที่ของฝ่ายเภสัชกรรมจะขยายกว้างขวางขึ้น ผู้ป่วยที่มารอรับยากี่จะได้รับความสะดวกสบายเพิ่มขึ้นจากเดิมเป็นอย่างมาก

14. ฝ่ายรักษาพยาบาลโครงการ มีหน้าที่จัดตั้งสถานพยาบาลในโครงการก่อสร้างโครงการส่งน้ำและบำรุงรักษา ทั่วประเทศ ตามความจำเป็นของหน่วยงาน ขณะนี้กรมชลประทานมีสถานพยาบาลทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้น 38 แห่ง ให้บริการจ่ายยาและรักษาพยาบาลขึ้นต้นแก่ข้าราชการ ลูกจ้าง และครอบครัว แต่ถ้ามีอาการเจ็บป่วยรุนแรงหรือจำเป็นต้องรับการผ่าตัด สถานพยาบาลจะทำหน้าที่ส่งผู้ป่วยมารับการรักษาที่โรงพยาบาลชลประทานปากเกร็ดต่อไป นอกจากนี้ฝ่ายรักษาพยาบาลโครงการยังมีหน้าที่จัดหน่วยแพทย์ออกไปบริการตรวจรักษาผู้ป่วยตามโครงการในต่างจังหวัดเป็นประจำทุกปีด้วย

15. ฝ่ายเวชกรรมป้องกันให้บริการแก่เจ้าหน้าที่กรมชลประทานและประชาชนทั่วไป เกี่ยวกับการป้องกันและรักษาโรคอันเกิดจากการทำงาน ตรวจร่างกายก่อนเข้าทำงาน ตรวจร่างกายประจำปีเป็นระยะๆ โดยเฉพาะกับเจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานเสี่ยงต่อการเกิดโรค ให้คำแนะนำในการป้องกันโรคโดยการไปบรรยายในหน่วยงานต่างๆเป็นระยะๆ รวมทั้งการทำแผนการแนะนำการ

ปฏิบัติสำหรับผู้ป่วยตามหอพักผู้ป่วย และบริเวณห้องตรวจผู้ป่วยนอก แต่เดิมฝ่ายเวชกรรมป้องกันไม่มีห้องทำงานเฉพาะ ทำให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน เมื่อตึก “80 ปี ปัญญาันนทะ” เปิดบริการ ฝ่ายเวชกรรมป้องกันจะมีห้องทำงานเป็นสัดส่วน ทำให้การบริการเผยแพร่ความรู้แก่ประชาชนเป็นไปด้วยความสะดวกและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

16. ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรมทางการแพทย์ ให้บริการด้านการฝึกอบรมและฟื้นฟูวิชาการแก่แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่พยาบาล รวมทั้งวางนโยบายด้านการศึกษาต่อของเจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายในโรงพยาบาล เมื่อตึก “80 ปี ปัญญาันนทะ” เปิดบริการ ฝ่ายการศึกษาและฝึกอบรมทางการแพทย์จะมีที่ทำการของฝ่ายอยู่บนชั้น 6 มีเจ้าหน้าที่ประจำห้องสมุดเพื่อให้บริการค้นคว้าเอกสารทางการแพทย์ รวมทั้งมีเครื่องโทรสารสำหรับติดต่อห้องสมุดในกรุงเทพฯ เพื่อขอยืมหนังสือหรือข้อมูลอันเป็นประโยชน์ทางวิชาการแก่แพทย์และเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆของโรงพยาบาล ให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ ซึ่งนับเป็นประโยชน์ในทางอ้อมแก่ผู้ป่วย

17. ห้องผู้ป่วยหนัก (ไอ ซี ยู) เป็นหน่วยงานที่ให้การดูแลรักษาผู้ป่วยหนักที่ต้องดูแลอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะผู้ป่วยที่มีปัญหาเรื่องการหายใจล้มเหลว จำเป็นต้องใช้เครื่องช่วยหายใจหรือผู้ป่วยที่มีปัญหาทางสมองหรือมีหัวใจล้มเหลวโดยมีแพทย์และพยาบาลผู้ชำนาญ ให้การดูแลรักษาประจำ รวมทั้งมีเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสามารถตรวจจับภาวะอันตรายที่จะเกิดกับผู้ป่วย และส่งสัญญาณแจ้งแก่เจ้าหน้าที่ได้อย่างฉับไว ห้องผู้ป่วยหนักจะเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่จะต้องย้ายไปอยู่ที่ตึก “80 ปีปัญญาันนทะ” และเพิ่มเตียงบริการขึ้นเป็น 12 เตียง มีเครื่องตรวจจับภาวะอันตรายที่มีความทันสมัยขึ้นรวมทั้งยังเป็นที่ทำการของหน่วยไต และมีเครื่องมือล้างไตโดยการฟอกของเสียออกจากเลือดที่ทันสมัยซึ่งสามารถช่วยชีวิตผู้ป่วยโรคไตและผู้ป่วยที่ได้รับสารพิษ ไม่ว่าจะเป็นสารพิษทางการเกษตรหรือสารพิษอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หลังจากตึก “80 ปี ปัญญาันนทะ” เปิดบริการแล้วโรงพยาบาลชลประทานจะมีเตียงสำหรับบริการผู้ป่วยเพิ่มขึ้นเป็น 371 เตียง มีเครื่องมือแพทย์ที่มีความทันสมัยมากขึ้น ช่วยให้การสืบค้นและวินิจฉัยโรคเป็นไปด้วยความแม่นยำ ทำให้สามารถวินิจฉัยโรคยากๆและลึกซึ้งได้มากขึ้น อันเป็นประโยชน์อย่างใหญ่หลวงต่อคนไข้ และเป็นการสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาในแนวลึกของโรงพยาบาลชลประทานในที่สุด

ในปัจจุบัน โรงพยาบาลชลประทาน ขนาด 300 เตียง ได้ปรับโอนเป็นโรงพยาบาลในสังกัด มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กระทรวงศึกษาธิการ โดยผ่านการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีและ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ออกพระราชบัญญัติโอนสังกัดและได้ประกาศในพระราชกิจจานุเบกษา มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2550 และมีงานกิตติกรรมประกาศเปิดตัวศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 21 ธันวาคม 2550

ปรัชญา

"การศึกษาและสุขภาพดี คือ วิถีของเรา"

ปณิธาน

จิตอาสา พานุเคราะห์ สานสู่ความเป็นเลิศ ก่อเกิดดุลยภาพ

วิสัยทัศน์

ศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทานเป็นโรงพยาบาลชั้นนำในเขตปริมณฑลที่มีมาตรฐานในปี 2556

พันธกิจ

มีการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ มีการบริการด้าน สุขภาพแบบองค์รวม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พัฒนาคุณภาพในด้านบริหารโดยใช้สารสนเทศ และเทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถเทียบเคียงกับสถาบันอื่นอย่างต่อเนื่องยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

1. พัฒนาระบบการศึกษาเพื่อผลิตบัณฑิตแพทย์และสนับสนุนการผลิตบัณฑิต วิทยาศาสตร์สุขภาพ

2. พัฒนาสหสาขาวิชาชีพเพื่อสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม
3. พัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. พัฒนาระบบบริการรักษาพยาบาลและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
5. พัฒนาระบบบริหารที่มีคุณภาพ
6. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ
7. ส่งเสริมการทำนุบำรุงวัฒนธรรมและศิลปะ

นโยบาย

ทำงานเป็นทีม เน้นความปลอดภัย
ลูกค้าพอใจ ได้มาตรฐานวิชาชีพ

โครงสร้างและการบริหารงาน

มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลชลประทานเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด และประกอบไปด้วยสายการบังคับบัญชา ดังนี้

สายการบังคับบัญชาโดยมี รองผู้อำนวยการ เป็นผู้บังคับบัญชา

1. ฝ่ายบริหาร มีหน้าที่ดูแลหน่วยงานบริหารทั่วไป งานนิติการ งานการประชุม งานเศรษฐกิจศาสตร์และสาธารณสุข
2. ฝ่ายกิจการพิเศษ มีหน้าที่ดูแล งานวางแผนแม่บท

3. ฝ่ายการแพทย์ มีหน้าที่ดูแล สาขาวิชาทางการแพทย์ทั้งหมด 14 สาขาวิชา 2 หน่วยงาน และ 3 งาน โดยมีหัวหน้าสาขาวิชา หัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้างาน เป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

- สาขาวิชาอายุกรรม
- สาขาวิชาสูติ-นรีเวชกรรม
- สาขาวิชาศัลยกรรม
- สาขาวิชากุมารเวชกรรม
- สาขาวิชาศัลยกรรมออร์โธปิดิกส์
- สาขาวิชาจักษุวิทยา
- สาขาวิชาโสต ศอ นาสิก
- สาขาวิชาเวชกรรมฟื้นฟู
- สาขาวิชาวิสัญญีวิทยา
- สาขาวิชาเวชศาสตร์ฉุกเฉิน
- สาขาวิชาจิตเวช
- สาขาวิชารังสีวิทยา
- สาขาวิชาพยาธิวิทยาคลินิก และกายวิภาค
- สาขาวิชาเวชศาสตร์ครอบครัว
- หน่วยงานทันตกรรม
- หน่วยงานเภสัชกรรม
- งานป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล
- งานพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

4. ฝ่ายวิชาการและวิจัย มีหน้าที่ดูแล หน่วยงานวิชาการและวิจัย

5. ฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ดูแล

- หน่วยงานสำนักงานผู้อำนวยการ
- หน่วยงานวางแผนและพัฒนา
- หน่วยงานพัสดุ
- หน่วยงานการเงินและบัญชี

- หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์
- หน่วยงานโภชนาการ
- งานเวชนิทัศน์
- งานวางแผนอัตรากำลังบุคลากร

6. ฝ่ายการพยาบาล มีหน้าที่ดูแล

- หน่วยงานการพยาบาลผู้ป่วยนอก และงานบริหารบุคลากร
- หน่วยงานการพยาบาลผู้ป่วยใน และงานบริการพยาบาล
- หน่วยงานการพยาบาลผู้ป่วยพิเศษ และงานพัฒนาคุณภาพ

สายการบังคับบัญชาโดยมี ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เป็นผู้บังคับบัญชา

1. ฝ่ายกายภาพและสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มีหน้าที่ดูแล

- งานซ่อมบำรุง, อาคารสถานที่
- งานรักษาความปลอดภัย
- งานหอพัก

2. ฝ่ายแพทยศาสตรศึกษา มีหน้าที่ดูแล

- หน่วยงานแพทยศาสตรศึกษาและแพทย์ใช้ทุน
- งานห้องสมุด

3. ฝ่ายประกันคุณภาพการศึกษา มีหน้าที่ดูแล หน่วยงานประกันคุณภาพการศึกษา

4. ฝ่ายสารสนเทศ มีหน้าที่ดูแล งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และงานเวชระเบียนและสถิติ

ประวัติการศึกษา และการทำงาน

ชื่อ - นามสกุล	นางเปมิกา โพธิสกุล
วัน เดือน ปี ที่เกิด	1 พฤศจิกายน 2522
สถานที่เกิด	จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	นักวิชาการศึกษา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	หน่วยงานวิชาการและวิจัย โรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ