



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ปริญญา

บริหารธุรกิจ

สาขา

บริหารธุรกิจ

คณะ

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

The Causal Relationship Model of Factor Affecting Quality of Work Life of
The Military Nurses Bhumiphol Adulyadej Hospital

นามผู้วิจัย เรืออากาศโทหญิง มนัสนันท์ จ้าวทอง

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัฒน์ นนทนาธรณ์, Ph.D.)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

(อาจารย์ธงชัย ศรีวรรณะ, Ph.D.)

ประธานสาขาวิชา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัฒน์ นนทนาธรณ์, Ph.D.)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์รับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์กัญญา วีระกุล, D.Agr.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ เดือน พ.ศ.

วิทยานิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

The Causal Relationship Model of Factor Affecting Quality of Work Life of
The Military Nurses BhumipholAdulyadej Hospital

โดย

เรืออากาศโทหญิงมนัสนันท์ จ้าวทอง

เสนอ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
เพื่อความสมบูรณ์แห่งปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

พ.ศ. 2558

ลิขสิทธิ์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

มนัสนันท์ ง้าวทอง, เรืออากาศโทหญิง 2558: ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต
การทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก:
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, Ph.D. 147 หน้า

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่
รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ
ที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อ
สังคม ความผูกพันในอาชีพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนายทหาร
พยาบาลจำนวน 213 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยการวัดระดับบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อ
สังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิ
พลอดุลยเดชอยู่ในระดับสูง 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ
ต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาล
ภูมิพลอดุลยเดชมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดย
มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดด้านความผูกพันในอาชีพกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด
($\rho = 0.80$) และ 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองสมการ โครงสร้างพบว่า
ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดังนี้ ค่า RMSEA= 0.091, SRMR=0.0642 และ CFI
=0.963 และ NNFI = 0.956 โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้สามารถอธิบายความแปรปรวน
ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้ร้อยละ 69.30

ลายมือชื่อนิติ

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

Manassanan Ngawthong, Flying Officer 2015: The Causal Relationship Model of Factor Affecting Quality of Work Life of The Military Nurses Bhumiphol Adulyadej Hospital. Master of Business Administration, Major Field: Business Administration, Faculty of Business Administration. Thesis Advisor: Assistant Professor Phiphat Nonthanathorn, Ph.D. 147 pages.

The purposes of this research were to study, 1) level of organization climate, socially responsible leadership, career commitment and quality of work life of military nurses Bhumiphol Adulyadej Hospital, 2) the path coefficient from organization climate, socially responsible leadership, career commitment and quality of work life of military nurses Bhumiphol Adulyadej Hospital, 3) influence of the organization climate, socially responsible leadership, career commitment directly influences the quality of work life of military nurses Bhumiphol Adulyadej Hospital. The sample consisted of 213 military nurses. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. The data were analyzed through descriptive statistics, correlation coefficient analysis, exploratory factor analysis, and structural equation model analysis.

The research results indicated that 1) organization climate, socially responsible leadership, career commitment and quality of work life of military nurses Bhumiphol Adulyadej Hospital were at the high level, 2) the path coefficient model of organization climate, socially responsible leadership, career commitment and quality of work life of military nurse Bhumiphol Adulyadej Hospital, had high statistically positive at 0.01 significant level. Organizational climate, socially responsible leadership, career commitment of military nurses Bhumiphol Adulyadej Hospital were at the most relationship ($R = 0.80$) and 3) the consistency check results of the structural equation model agreed with the empirical data. The model validation indicated that the causal model were fitted to the empirical data with RMSEA = 0.091, SRMR = 0.0642 and CFI = 0.963. The model accounted for 69.30 percent of the variance on quality of work life of military nurses Bhumiphol Adulyadej Hospital.

Student's signature

Thesis Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยความเมตตาจากบุคคลหลายท่านที่ได้กรุณาช่วยเหลือให้ข้อมูล คำแนะนำ คำปรึกษาและสนับสนุนให้กำลังใจในการทำวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงสำหรับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก อาจารย์ ดร.ธงชัย ศรีวรรณนะ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เทพ จันทรสวรรณ ที่ได้คอยให้ความรู้ คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางการตรวจสอบความถูกต้องในการจัดทำวิทยานิพนธ์ รวมถึงคอยกระตุ้นให้ทำงานอย่างต่อเนื่อง จนกระทั่งงานวิจัยครั้งนี้ได้บรรลุลุล่วงด้วยดี

กราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน คือ ดร.นาวิณ มีนะกรรม ดร.หฤทัย นำประเสริฐชัย และพลอากาศโทสุรเชษฐ์ ทองสลวย ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวิจัย คณะอนุกรรมการจริยธรรมและผู้ที่เกี่ยวข้องของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช และกลุ่มตัวอย่าง ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานวิจัยภายในโรงพยาบาลเป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ และพี่ชาย ที่ให้การสนับสนุนในทุกๆด้านมาโดยตลอด และกำลังใจที่เปี่ยมล้น คอยอยู่เคียงข้างเสมอมา ขอขอบคุณพี่ๆและน้องๆเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องเวลาในการอยู่เวรเพื่อให้ข้าพเจ้าได้มีเวลาในการเรียน และขอบคุณน้องๆอาคารพิเศษชั้น 12/2 ที่ให้ความช่วยเหลือตลอดมา ขอขอบคุณพี่ๆสปท.รุ่นที่ 20 ที่ให้ความช่วยเหลือทั้งทางการเรียนและในทุกๆด้าน ขอขอบคุณเพื่อนๆสนิทที่คอยให้กำลังใจ และขอบคุณเพื่อนต่อพงศ์ที่ให้ความช่วยเหลือในการหาโปรแกรมและช่วยในการแก้ไขปัญหาทุกอย่าง

คุณค่า และประโยชน์อันพึงมีซึ่งเป็นผลมาจากงานวิจัยนี้ ขอมอบแด่ คุณพ่อ คุณแม่ ญาติพี่น้อง ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

มนัสนันท์ จ้าวทอง

ธันวาคม 2557

สารบัญ

หน้า

สารบัญตาราง	(3)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
บทที่ 2 การตรวจเอกสาร	5
ข้อมูลเกี่ยวกับ รพ.ภูมิพลอดุลยเดชและนายทหารพยาบาล	6
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ	44
กรอบแนวคิดการวิจัย	51
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	54
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	56
การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	59
บทที่ 4 ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์	63
ผลการวิจัย	63
ข้อวิจารณ์	89

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	92
สรุปผลการวิจัย	93
ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย	95
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	96
ข้อจำกัดของงานวิจัย	97
เอกสารและสิ่งอ้างอิง	98
ภาคผนวก	103
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ	104
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	106
ภาคผนวก ค ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือ	116
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน	129
ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง	141
ประวัติการศึกษาและการทำงาน	147

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	สถานภาพกำลังพลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช	10
2.2	องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ	18
2.3	ความหมายของภาวะผู้นำ	24
2.4	องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	43
3.1	สองดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการ โครงสร้าง ของ Hu และ Bentler	61
3.2	แสดงดัชนีความเหมาะสมและเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของ ตัวแปร	62
4.1	จำนวนและร้อยละ แสดงข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง	66
4.2	ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร	68
4.3	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	70
4.4	ความตรงเชิงโครงสร้างของบรรยากาศองค์การ	72
4.5	เปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบบรรยากาศองค์การ	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.6	ความตรงเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม	76
4.7	ความตรงเชิงโครงสร้างความผูกพันในอาชีพ	78
4.8	ความตรงเชิงโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน	80
4.9	ความตรงเชิงโครงสร้างของ โมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผ่านการปรับปรุง	82
4.10	แสดงค่าสหสัมพันธ์ บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพัน ในอาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงาน	85
4.11	แสดงชุดของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดบรรยากาศ องค์กรภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพและคุณภาพ ชีวิตการทำงานในภาพรวม	87
ตารางผนวกที่		
ค 1	ผลการทดสอบความเชื่อถือ บรรยากาศองค์กรด้าน โครงสร้าง โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	117
ค 2	ผลการทดสอบความเชื่อถือ บรรยากาศองค์กรด้านมาตรฐาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	117
ค 3	ผลการทดสอบความเชื่อถือ บรรยากาศองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
ค 4	ผลการทดสอบความเชื่อถือ บรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการยอมรับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	118
ค 5	ผลการทดสอบความเชื่อถือบรรยากาศองค์กรด้านการได้รับการสนับสนุนโดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา	119
ค 6	ผลการทดสอบความเชื่อถือ บรรยากาศองค์กรด้านความยึดมั่นผูกพัน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	119
ค 7	ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมด้านค่านิยมที่ รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	120
ค 8	ผลการทดสอบความเชื่อถือภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมด้านวิสัยทัศน์ และความซื่อตรงของผู้นำโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	120
ค 9	ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมด้านค่านิยมที่ รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	121
ค 10	ผลการทดสอบความเชื่อถือ ด้านเอกลักษณ์ทางอาชีพ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	121
ค 11	ผลการทดสอบความเชื่อถือ ความผูกพันในอาชีพด้านการวางแผนอาชีพ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
ค 12	ผลการทดสอบความเชื่อถือ ความผูกพันในอาชีพด้านความอดทนทางอาชีพ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	122
ค 13	ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	123
ค 14	ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	123
ค 15	ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	124
ค 16	ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	124
ค 17	ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	125
ค 18	ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหาร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	125
ค 19	ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	126

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางผนวกที่		หน้า
ค 20	ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความความ รับผิดชอบต่อสังคม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	126
ค 21	ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานประกอบด้วย M , SD , Skewness,	127
ค 22	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	128

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	ตัวแบบของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม	25
2.2	รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของ การทำงานผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กทม.	45
2.3	ตัวแบบ โครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต และ คุณภาพการให้บริการ	46
2.4	ตัวแบบ โครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร	47
2.5	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน	48
2.6	ความผูกพันในอาชีพและความผูกพันในองค์กร	49
2.7	ภาวะผู้นำการปฏิรูปและคุณภาพชีวิตการทำงาน	49
2.8	ภาวะผู้นำการปฏิรูปและคุณภาพชีวิตการทำงาน	50
2.9	กรอบแนวคิดการวิจัย	53
4.1	ความตรงเชิงโครงสร้างของบรรยากาศขององค์กร	71
4.2	ความตรงเชิงโครงสร้างของบรรยากาศขององค์กรที่ผ่านการปรับปรุง	74
4.3	ความตรงเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม	75

สารบัญญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
4.4	ความตรงเชิงโครงสร้างความผูกพันในอาชีพ	77
4.5	ความตรงเชิงโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน	79
4.6	ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผ่านการปรับปรุง	82
4.7	โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงาน	84
4.8	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน	86
4.9	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างบรรยากาศองค์การภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม(แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)	86
4.10	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน	87
4.11	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน	88

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่		หน้า
4.12	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างบรรยากาศองค์การ ความผูกพันในอาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม (แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)	89
ภาพผนวกที่		
ง 1	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ	130
ง 2	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบรรยากาศองค์การ ที่ผ่านการปรับปรุง	132
ง 3	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดภาวะผู้นำที่ รับผิดชอบต่อสังคม	135
ง 4	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความผูกพันใน อาชีพ	136
ง 5	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดคุณภาพชีวิต การทำงาน	138
จ 1	โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ ที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงาน	142

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ชีวิตมีความสุขเพราะเมื่อบุคคลได้ทำงานแต่ละบุคคลก็จะมีรายได้สำหรับเลี้ยงชีพเมื่อบุคคลทำงาน งานที่ทำนั้นควรเป็นงานที่เขาทำอย่างมีความสุขโดยหลักการบริหารแล้วองค์ประกอบที่ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญคือ “ 4 M ” (Man Money Material Management) และสิ่งที่เป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้องค์กรดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จได้นั้นก็คือ คน ซึ่งคนก็มีความแตกต่างกันไปแล้วแต่ปัจเจกบุคคลโดยที่แต่ละองค์กรมี คนหรือบุคคลากร ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่สำคัญ และเป็นสิ่งที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินการให้ เป็นไปได้ตามเป้าหมาย หรือนโยบายของแต่ละองค์กรที่ได้วางไว้การบริหารงานบุคคลผู้บริหาร ต้องเข้าถึงความต้องการของบุคคลากร หรือบุคคลในองค์กรและต้องผสมผสานความต้องการนั้น ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในขณะเดียวกันต้องสามารถทำให้บุคคลมีความพึงพอใจใน การทำงาน เกิดความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรดังนั้นจึง จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อส่งผลให้คนเกิด ความพึงพอใจในงาน และจะส่งผลในการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน นำไปสู่ ประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

องค์กรมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยทางบวก มีความคิดในทางสร้างสรรค์ อยากร่วมงานด้วยความสนุกสนานด้วยความรู้สึกมีความสุข แม้งานจะ หนัก และเหนื่อย แต่ถ้ามีการช่วยเหลือกัน มีสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลทำให้เกิดการช่วยเหลือซึ่ง กันและกัน พึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยความสุขมีผลต่อการพัฒนางานในองค์กร ให้เกิด ประสิทธิภาพของงานบริการได้ (เนตรสวรรค์ จินตนาวลิ, 2553: 1)

ถ้าคนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้านที่ส่งผล ซึ่งหมายรวมถึงการมีคุณภาพ ชีวิตการทำงานที่ดีด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน พึงพอใจการทำงาน โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหาขององค์กร เปิดโอกาสให้

ผู้ปฏิบัติงานได้นำสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ และทักษะอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานส่งผลให้เปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กร มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กรและปัจเจกบุคคล และถ้าคนเกิดมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะส่งผลให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพ และเกิดผลผลิตในองค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร และเป็นองค์กรที่มีศักยภาพ

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นโรงพยาบาลตติยภูมิ ขนาด 700 เตียง ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลด้านการส่งเสริมสุขภาพด้านการป้องกันโรคด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพและด้านการป้องกันโรค อบรมนิสิตแพทย์ และพัฒนาการวิจัยทางการแพทย์ โดยเป้าหมายหลักคือ การให้บริการบริการทหารอากาศ และประชาชนทั่วไป และโครงสร้างขององค์กรได้จัดเป็นหน่วยต่างๆเรียกว่า กอง มีทั้งหมด 19 กอง ขึ้นตรงต่อผู้อำนวยการ โรงพยาบาล คือนายทหารสัญญาบัตรชั้นสูง ยศ พลอากาศตรี

พยาบาลวิชาชีพ คือ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จากมหาวิทยาลัยหรือวิทยาลัยพยาบาล ที่สภากาชาดพยาบาลรับรอง ที่มีใบประกอบวิชาชีพฯ ที่ยังใช้ประโยชน์ได้โดยไม่ถูกพักใช้หรือเพิกถอนหรือยังไม่หมดอายุ และปฏิบัติงานให้บริการด้านสุขภาพตามวุฒิการศึกษาโดยการให้บริการในงานพยาบาลต้องให้การดูแลผู้ป่วยใน 24 ชั่วโมงต้องคอยบริการและดูแลผู้ป่วย และนายทหารพยาบาล คือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับแต่งตั้งในระดับทหารชั้นสัญญาบัตรให้ดำรงตำแหน่งในหอผู้ป่วยต่างๆของรพ.ภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่ เรืออากาศตรีเป็นต้นไปและการดูแลผู้ป่วยอาจจะทำให้พยาบาลเกิดความเครียด หรือภาวะกดดันในงานที่ต้องเผชิญกับปัญหาเฉพาะหน้าตลอดเวลา นายทหารพยาบาลคือ พยาบาลวิชาชีพ อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของกองการพยาบาล และผู้บังคับบัญชาคือ ผู้อำนวยการกองการพยาบาล ซึ่งนายทหารพยาบาล เป็นบุคลากรทั้งหมดจำนวน 730 คน โดยให้บริการทั้งงานผู้ป่วยนอก และผู้ป่วยใน และในการศึกษา และการตรวจสอบจากหน่วยกำลังพล พบว่าในแต่ละปี 5 ปีซ้อนหลัง นายทหารพยาบาลมีการโยกย้ายหน่วยงาน หรือขอโยกย้ายหน่วยงาน และลาออกเป็นจำนวนมาก และมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นในแต่ละปี จากภาระงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานล่วงเวลา และองค์กรต้องรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนค่าล่วงเวลา และในระยะเวลา 4 ปีที่ผ่านมา(ปี 2553-2556)ภายในกองพิเศษที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ มีนายทหารพยาบาลโยกย้ายหน่วยงานและลาออกทั้งหมดเพิ่มขึ้นในแต่ละปี อาจจะเกิดจากภาระงานที่ไม่เหมาะสม การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเกิดอุปสรรคจากการ

ขาดแคลน โดยพบว่านายทหารพยาบาลในระดับประสบการณ์ 5 -15 ปี เป็นส่วนใหญ่ที่โยกย้ายและลาออก และในแต่ละปีจะมีนายทหารที่จบการศึกษาใหม่มาทดแทน 25-35 คน ต่อปีและกระจายไปตามกองต่างๆ ซึ่งก็ต้องผ่านการเรียนรู้งานและต้องฝึกหัด ติดตามประเมินผล 1-2 ปี ซึ่งก็ต้องใช้เวลาในการฝึก แต่นายทหารพยาบาลที่มีประสบการณ์กลับมีการโยกย้าย หรือลาออกเพิ่มขึ้น ซึ่งอัตรากำลังที่ได้ทดแทนก็ไม่เพียงพอกับการะงาน จากภาระงานที่หนักและงานการพยาบาลคืองานบริการที่ต้องให้การบริการและดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง อาจส่งผลให้นายทหารพยาบาลเกิดความเครียดในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง เกิดผลกระทบต่อองค์กรได้

ดังนั้นจากความสำคัญของปัญหาการ ผู้ทำการวิจัยเห็นว่า เพื่อหาแนวทางการป้องกันการขาดแคลนนายทหารพยาบาลในอนาคตข้างหน้า จึงได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชเพื่อหาแนวทางและวิธีการที่จะทำให้นายทหารพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เป็นที่น่าพึงพอใจ และอยู่เพื่อสร้างผลงานในองค์กรบรรลุประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล รพ.ภูมิพลอดุลยเดชซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลประชากรมและกลุ่มตัวอย่างคือนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพล ซึ่งสำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งและปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไปจำนวน 295 คน โดยระยะเวลาในการศึกษาเดือน กันยายน 2557 – พฤศจิกายน 2557

สมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยดังนี้

- 1.บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล และนำข้อมูลที่ได้เพื่อเป็นประโยชน์แก่ฝ่ายบริหาร เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหรือเกิดความรักผูกพันกับองค์การมากขึ้น จะได้ลดปัญหาการย้ายหน่วยงาน หรือลาออก ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนนายทหารพยาบาลได้ในอนาคต
2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่องค์กรในการนำข้อมูล ปัญหา เพื่อนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรในอนาคตต่อไป

บทที่ 2

การตรวจเอกสาร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ภายใต้กรอบทฤษฎีแนวคิดพื้นฐานภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม บรรยากาศองค์กร ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ข้อมูลเกี่ยวกับ รพ.ภูมิพลอดุลยเดชและนายทหารพยาบาล

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 บรรยากาศองค์กร

2.2 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

2.3 ความผูกพันในอาชีพ

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

4. กรอบแนวคิดการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ รพ.ภูมิพลอดุลยเดชและนายทหารพยาบาล

สถานภาพของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

กรมแพทยทหารอากาศเป็นหน่วยงานในกองทัพอากาศมีหน้าที่สนับสนุนให้กองทัพอากาศสามารถปฏิบัติภารกิจได้แก่การเตรียมกำลังกองทัพอากาศการป้องกันราชอาณาจักรและดำเนินการเกี่ยวกับการใช้กำลังกองทัพอากาศตามอำนาจหน้าที่ของกระทรวงกลาโหมมีผู้บัญชาการทหารอากาศเป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม 2551

“ในฐานะผู้บริหารของกรมแพทยทหารอากาศเห็นสมควรให้มีการจัดทำแนวทางปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีของกองทัพอากาศเพื่อให้การปฏิบัติราชการของกรมแพทยทหารอากาศมีระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายเกี่ยวข้องอันจะเป็นการเสริมสร้างความมีศักดิ์ศรีของการเป็นหน่วยงานของกรมแพทยทหารอากาศพร้อมสร้างความมั่นใจศรัทธาและไว้วางใจจากประชาชนผู้รับบริการผู้ปฏิบัติงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดไป” คำกล่าว พลอากาศโท วราวุธคันธา อดีตเจ้ากรมแพทย์ปี 2556

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมแพทยทหารอากาศ พลอากาศโทหลวง เทวฤทธิ์ พันลึก ผู้บัญชาการกองทัพอากาศ และ นาวาอากาศเอก หลวงวีระเวชพิสัย ได้ริเริ่มดำเนินการขอพระราชทานพระปรมาภิไธยเป็นชื่อโรงพยาบาลทหารอากาศแห่งนี้ว่า "โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช" มีพิธีเปิดอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2492 โดยมีนาวาอากาศเอกทิพย์สุภา เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชคนแรก กรมแพทยทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศ เปิดให้บริการอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2492 โดยมีอาคารที่ใช้ในการบริการ ผู้ป่วยอยู่ 3 อาคาร เป็นอาคาร 2 ชั้น มีขีดความสามารถรับผู้ป่วยได้ทั้งสิ้น 88 เตียงโดยพันธกิจหลักอันดับแรกคือเป็นโรงพยาบาลหลักของกองทัพอากาศที่มีคุณภาพ

ปัจจุบันโรงพยาบาลได้เพิ่มขีดความสามารถขึ้นเป็นโรงพยาบาลที่ให้การดูแลระดับตติยภูมิ มีอาคารคุ้มเกล้าเป็นอาคารหลัก ในการให้บริการผู้ป่วย 12 ชั้น มีจำนวนเตียงทั้งสิ้น 700 เตียง โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการ คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง ครอบครัวของกองทัพอากาศ และประชาชนทั่วไป และเป็นสถาบันผลิตแพทย์ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 สามารถ

ผลิตแพทย์ได้ปีละประมาณ 30 คน และมีขีดความสามารถในการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาหลัก 8 สาขา ได้เข้าร่วมโครงการประกันสังคมตั้งแต่ปี 2535 โดยให้บริการผู้ประกันสังคมในปัจจุบันทั้งสิ้น 42,567 คน และยังมีมุ่งมั่นสนองนโยบายของรัฐ โดยเข้าร่วมโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2544 เป็นต้นมา ในปัจจุบันดูแลประชากรในโครงการทั้งสิ้น 160,000 คน

“โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้เปิดให้บริการข้าราชการ ครอบครัว และประชาชนทั่วไปมาเป็นเวลา 65 นับตั้งแต่ปี พ.ศ.2492 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้บริหารทุกยุคทุกสมัยของโรงพยาบาล ล้วนแต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลให้สามารถตอบสนองภารกิจทั้งทางด้านยุทธศาสตร์และการรักษาพยาบาลอย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่ละปีที่ผ่านไป ความก้าวหน้าทางการแพทย์ก็พัฒนาไปอย่างไม่หยุดยั้ง กระผมในฐานะผู้บริหารโรงพยาบาล จึงมุ่งมั่นในการพัฒนาโรงพยาบาลแห่งนี้ให้ก้าวหน้าไปตามเทคโนโลยีทางการแพทย์ด้วยเช่นกัน และด้วยการพัฒนานี้เอง โรงพยาบาลได้รับการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้มารับบริการ และทำให้ได้รับความไว้วางใจจากผู้มารับบริการจำนวนมากเฉลี่ย 2,500-3,000 คนต่อวัน จึงริเริ่มที่จะก่อสร้างอาคารแห่งใหม่ที่มีความทันสมัยและสามารถให้บริการด้านการแพทย์ได้อย่างครบครัน” พลอากาศตรี สุชิน บุญมา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กล่าวไว้

โรงพยาบาลมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ เริ่มนำแนวคิด Hospital Accreditation มาเป็นแนวทางในการพัฒนา ตั้งแต่ปี 2545 ด้วยความมุ่งมั่นของบุคลากรทุกระดับร่วมกันพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จนผ่านการรับรองกระบวนการคุณภาพโรงพยาบาลจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลครั้งที่ 1 ในวันที่ 18 ตุลาคม 2547 และผ่านการรับรองซ้ำ ครั้งที่ 2 ในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2548

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เริ่มการเป็นสถานบันฝึก อบรมแพทย์ครั้งแรก ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2506 โดยได้รับอนุมัติจากแพทยสภา ให้เป็นที่ฝึกอบรมแพทย์ฝึกหัดหรืออินเทิน ต่อมาในปี พ.ศ. 2517 แพทยสภาได้อนุมัติให้อนุมัติ เป็นที่ฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านสาขาเวชศาสตร์ทั่วไปเป็นสาขาแรก และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีการเปิดอบรมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญสาขาต่างๆ 17 สาขา ผลิตผู้เชี่ยวชาญแล้วทั้งสิ้น 625 คน

ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลทุกท่านได้ให้ความสำคัญต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม และมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการรักษาพยาบาลและมีการขยายผลต่อยอดเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถอย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากโครงการสัมมนาปรับแผนยุทธศาสตร์โรงพยาบาล การให้บริการทางการแพทย์ที่เป็นเลิศใน 4 ด้าน ได้แก่ ศูนย์อุบัติเหตุ (Trauma Excellence Center) ศูนย์โรคหัวใจและหลอดเลือด (Cardiac Excellence Center) ศูนย์มะเร็ง (Cancer Excellence Center) และศูนย์โรคไต (Kidney Excellence Center)

โดยพันธกิจของโรงพยาบาลมีดังนี้

1. เป็นโรงพยาบาลหลักของกองทัพอากาศที่มีคุณภาพ
2. ให้บริการรักษาพยาบาลส่งเสริมฟื้นฟูสภาพและป้องกันโรคตามมาตรฐานวิชาชีพโดยมีผู้ให้บริการเป็นศูนย์กลาง
3. ให้การศึกษอบรมนิสิตแพทย์ แพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ อย่างมีมาตรฐาน
4. พัฒนางานวิจัยทางการแพทย์

ปณิธาน "โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชพระนามพระองค์ทรงพระราชทานเราทุกคนล้วนภูมิใจในเกียรตินี้ จะมุ่งมั่นตั้งใจทำงานสมานสามัคคีทำความดีเทิดไถ่องค์ราชัน"

เวลา 10 ปีที่ผ่านมา ด้วยชื่อเสียงของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชและการเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้มีผู้มารับบริการเป็นอย่างมาก รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขของประเทศที่มุ่งเน้นผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง โดยเฉพาะนโยบายของรัฐบาลในเรื่องหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ทำให้โรงพยาบาลต้องให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีทางการแพทย์ในยุคข้อมูลข่าวสาร ทำให้ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลทางการแพทย์ได้ง่ายขึ้น นำมาสู่ความคาดหวังของผู้มารับบริการต่อมาตรฐานและคุณภาพของการบริการทางการแพทย์เพิ่มขึ้นอย่างมาก

แม้ว่าโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชจะเป็นโรงพยาบาลในสังกัดของกองทัพอากาศ แต่ผู้มารับบริการส่วนใหญ่เป็นครอบครัวและประชาชนทั่วไป ทั้งที่อยู่ในพื้นที่รอบๆ โรงพยาบาลและจากทุกสารทิศทั่วประเทศไทย นอกจากนี้ยังมีผู้ป่วยที่ส่งต่อมาจากโรงพยาบาลต่างๆ ในจังหวัดข้างเคียง เพราะโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นหนึ่งใน โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ในพื้นที่กรุงเทพฯ และบริเวณตอนบนที่มีศักยภาพในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยที่มีการบาดเจ็บรุนแรง หรือมีโรคเรื้อรังซับซ้อนอย่างครบวงจร

นอกจากนั้น โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ยังเป็นแหล่งในการเรียนการสอนและการฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับตั้งแต่ พยาบาล นักเรียนพยาบาลทหารอากาศ นิสิตแพทย์ตามโครงการร่วมเพื่อการผลิตแพทย์ระหว่างกองทัพอากาศกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และแพทย์ประจำบ้านในสาขาวิชาต่างๆ ทำให้ต้องมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพการบริการ โดยเฉพาะในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้นำเอากระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance, QA) มาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน การสอน การควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital Accreditation, HA) มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพบริการ ทำให้โรงพยาบาลได้มีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล "โรงพยาบาลตติยภูมิและสถาบันฝึกอบรมที่มีคุณภาพระดับประเทศ"

นอกเหนือจากการพัฒนาคุณภาพที่ได้กล่าวมาแล้ว โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชยังมีแผนงาน โครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นมากมายในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา เช่น โครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมเพื่อให้มีทัศนียภาพที่สวยงาม ปลอดภัย สร้างอาคารคุ้มภัย เพื่อระบายความแออัดของผู้ใช้บริการ และการพัฒนาระบบสารสนเทศในโรงพยาบาลให้เป็นระบบที่ทันสมัยแทนระบบเดิมที่ใช้มากกว่า 20 ปี มีการบริการทางการแพทย์เพื่อสนองความต้องการและแก้ปัญหาสังคม ที่ผ่านมามีกิจกรรมด้านนี้มากมายที่โรงพยาบาลได้ดำเนินการ เช่น การจัดกิจกรรมบริการทางการแพทย์หลากหลาย ในโครงการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงครองราชย์ครบ 60 ปี ในปี 2549 โครงการทหารอากาศรวมใจแพทย์ไทยสู่ใต้ในปี 2550 เพื่อเป็นการพัฒนาและเผยแพร่วิชาการด้านอุบัติเหตุ การช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ เช่นการช่วยเหลือผู้ประสบภัยนาไมในปี 2549 การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่เพื่อช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยและวาตภัย การส่งบุคลากรเข้าร่วมในการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมที่ติมอร์และอิรัก เป็นต้น

ตารางที่ 2.1 สถานภาพกำลังพลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ประเภท		
นายทหารสัญญาบัตร	1,057	41.37
นายทหารประทวน	200	7.83
ลูกจ้างประจำ	188	7.35
ลูกจ้างชั่วคราว	<u>1,110</u>	<u>43.45</u>
รวม	<u>2,555</u>	<u>100.00</u>
สาขาวิชาชีพ		
แพทย์	193	7.55
ทันตแพทย์	19	0.74
เภสัชกร	19	0.74
พยาบาลหญิง	730	28.57
พยาบาลชาย	154	6.02
เทคนิคการแพทย์	29	1.13
นักกายภาพบำบัด	8	0.31
พนักงานช่วยการพยาบาล	246	9.62
บริการทั่วไป(เหล่าอื่นๆ)	<u>1,157</u>	<u>45.28</u>
รวม	<u>2,555</u>	<u>100.00</u>

โดยโรงพยาบาลภูมิพลมีการจัดหน่วยงานทั้งหมด 19 หน่วย แบ่งเป็นกองต่างๆ ได้แก่ 1. กองบริการ 2.กองอำนวยการ 3.กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก 4.กองอายุรกรรม 5.กองศัลยกรรม 6.กองออร์โธปิดิกส์ 7.กองสูตินรีกรรม 8.กองกุมารเวชกรรม 9.กองพยาธิกรรม 10.กองจักษุกรรม 11.กองโสต ศอ นาสิกกรรม 12.กองรังสีกรรม 13.กองทันตกรรม 14.กองการพยาบาล 15.กองบริการโลหิต 16.กองเภสัชกรรม 17.กองวิสัญญีและห้องผ่าตัด 18.กองเวชศาสตร์ฟื้นฟู 19.กองแพทยศาสตร์ศึกษา

นายทหารพยาบาล คือ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับแต่งตั้งในระดับทหารชั้นสัญญาบัตร (ยศ ต่างๆ ในประเทศไทยสมัยปัจจุบันมีกฎหมายรองรับเป็นพระราชบัญญัติศทหาร

พุทธศักราช 2479 สำหรับยศของสามเหล่าทัพ และพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 สำหรับหน่วยงานตำรวจสำหรับยศของทหารและตำรวจชั้นสัญญาบัตรของไทยนั้น เป็นยศที่ต้องมีพระบรมราชโองการพระราชทานยศจากพระมหากษัตริย์ ดังนั้นเมื่อส่วนราชการของทหาร-ตำรวจได้แต่งตั้งทหาร-ตำรวจ ให้มียศสัญญาบัตร) ให้ดำรงตำแหน่งในหอผู้ป่วยต่างๆของ รพ.ภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งเริ่มต้นตั้งแต่ เรืออากาศตรีเป็นต้นไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

บรรยากาศองค์กร

โรงพยาบาลเป็นองค์กรทางบริการชนิดหนึ่งการศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรช่วยให้ทราบถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมและบุคลิกภาพของบุคคลมีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่างๆเช่นทำให้เกิดแรงจูงใจและทราบพฤติกรรมของคนในองค์กรและลักษณะองค์กรดังนั้นการศึกษาบรรยากาศขององค์กรของโรงพยาบาลจึงมีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารด้วยเหตุผล 3 ประการ คือ ประการแรก บรรยากาศองค์กรบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศอื่นๆ ประการที่สอง ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์กรของพวกเขา หรือโดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานของพวกเขาเองภายในองค์กร และประการที่สาม ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงาน และความพอใจของบุคคลในองค์กร (นิภา แก้วศรีงาม, 2552 อ้างใน สุชานุช พันธนิยะ, 2553)

บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเนื่องจากคนที่ทำงานในองค์กรไม่ได้ทำงานในความว่างเปล่า แต่การทำงานของพวกเขาอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุม ตั้งแต่แบบของความเป็นผู้นำผู้บังคับบัญชา ความไม่ยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กรตลอดจนถึงต่างๆภายในองค์กรที่มองไม่เห็น หรือจับต้องไม่ได้ แต่รู้สึกและรับรู้ได้ ความรู้สึกที่เกิดจากความนึกคิดเอาเองของเขาถึงสิ่งต่างๆในองค์กรนี้คือ บรรยากาศองค์กร

ความหมายของบรรยากาศองค์กร

การที่คนเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นเขาต้องทำคนให้เข้ากับองค์กรนั้นๆคำว่า “เข้ากับ” อาจหมายถึงวัฒนธรรม (Culture) หรืออากาศ (Atmosphere) หรือความรู้สึก (Feel) หรือบรรยากาศ

(Climate) ซึ่งคำต่างๆเหล่านั้นบ่งบอกคุณภาพภายในขององค์กร โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่อองค์กร

ธร สุนทรายุทธ(2536:246) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) หมายถึง คุณลักษณะที่แตกต่างกันแต่ละองค์กรและส่งผลถึงการแสดงพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรนั้นๆ บรรยากาศเป็นผลจากกลุ่มบุคคลในโรงเรียนซึ่งประกอบไปด้วยครูนักเรียนและผู้บริหารที่ร่วมกัน ขึ้นเป็นระบบสังคมการใช้ค่านิยมร่วมกันเป็นการเห็นดีเห็นงามเหมือนกัน ยกตัวอย่างเช่น ในโรงเรียนต้องการความเมตตาครูณาการทำงานอย่างสัมฤทธิ์ผลเป็นต้นในส่วนตัวความเชื่อถือของสังคมนั้นเป็นความเชื่อในเรื่องธรรมชาติของมนุษย์และวิถีของแต่ละบุคคลในโรงเรียน

Forehand (1964)กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นคุณลักษณะอย่างหนึ่งขององค์กรซึ่ง อาจจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้ในขณะเดียวกันผลการศึกษาวิจัยเรื่องขวัญ ความพอใจตลอดจนแนวคิดอื่นๆที่เกี่ยวข้องเชื่อว่าบรรยากาศขององค์กรใดองค์กรหนึ่งย่อมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ (Motivation) แรงคลใจ (Aspiration) และสมรรถภาพในการทำงาน (Job Proficiency) ด้วยรวมกัน

Gilmer (1966) ให้ความหมายบรรยากาศขององค์กรว่า หมายถึง คุณลักษณะที่แยกความแตกต่าง ระหว่างองค์กร และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

Likert and Likert (1976: 73) ให้ความหมายบรรยากาศขององค์กรว่าเป็นความรู้สึกหรือ ความเข้าใจของพนักงานทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีต่อลักษณะขององค์กรในแง่ต่างๆ ที่สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงาน

Litwin and Stringer (1986: 1) ให้ความหมายบรรยากาศขององค์กรว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมที่มี อิทธิพลต่อการทำงานของคน โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเภทได้แก่ 1) บรรยากาศการ ประชาสัมพันธ์ เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่มและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้การ สนับสนุนและสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรให้อิสระในการทำงานและยอมรับเป็นสมาชิกของกลุ่ม 2) บรรยากาศมุ่งการให้อำนาจเป็นการกำหนดโครงสร้าง กฎระเบียบและขั้นตอนใน การปฏิบัติงาน หัวหน้างานให้อำนาจอย่างเป็นทางการในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและความเห็น ไม่ลงรอยกัน 3) บรรยากาศมุ่งสัมฤทธิ์ผลของงานเป็นเรื่องของความรับผิดชอบ การเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง

งาน การยอมรับและให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีและภาคภูมิใจที่เป็น ส่วนหนึ่งของ ความก้าวหน้าและความสำเร็จขององค์กร

Hoy and Miskel (2000: 221) ให้ความหมายบรรยากาศองค์กรว่า หมายถึง คุณลักษณะ ภายในองค์กรที่เป็นผลมาจากการรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นผลให้องค์กร มีลักษณะแตกต่างกันไปและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กร

แนวความคิดและองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรมีผู้เสนอไว้หลายท่านดังนี้

Forehand and Gilmer (1964) ซึ่งเห็นว่าบรรยากาศองค์กรสามารถวัดได้จากองค์ประกอบ ต่างๆมากมายขึ้นอยู่กับความแตกต่างของแต่ละองค์กรแต่เป็นสาระสำคัญตรงกันและใช้เป็น ตัวกำหนดบรรยากาศองค์กรคุณลักษณะในที่นี้ประกอบด้วยขนาดและ โครงสร้าง แบบของความ เป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบเป้าหมาย และสายใยของการติดต่อสื่อสาร โดยกำหนดไว้ 5 ด้าน ดังนี้

1. ขนาดและ โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) หมายถึง โดยทั่วไปมักจะคิดว่า องค์กรที่มีขนาดใหญ่มีความมั่นคงและความเป็นทางการ ถึงแม้ว่าขนาดขององค์กร โดยส่วนรวม จะมีความสำคัญ แต่พบว่าระดับของบุคคลใดคนหนึ่งตามสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร จะมี ผลกระทบต่อบุคคลมากกว่าไม่ว่าจะทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ ขนาดกลาง หรือขนาดเล็กก็ตาม

2. รูปแบบ ลักษณะของผู้นำองค์กร (Leadership Pattern) หมายถึง แบบภาวะผู้นำมีหลาย แบบที่ใช้กันตามองค์กรธุรกิจ โรงพยาบาล สถาบันศึกษา และหน่วยงานของรัฐบาล พฤติกรรม ของผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อผลงาน และการ ตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลากรด้านแบบของความเป็นผู้นำที่เข้าใจโดยบุคคลากรใน องค์กร และจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาโดยเฉพาะ

3. ความซับซ้อนของระบบ (Systems Complexity) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้น องค์การจะแตกต่างกันในเรื่องความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ ความซับซ้อนอาจให้ความหมายว่าเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกันไปตามปัจจัย เช่น เป้าหมายและวิทยาการ

4. เป้าหมายขององค์การ (Goal Direction) หมายถึง องค์การย่อมจะแตกต่างกันในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นมา สำหรับองค์การความแตกต่างในเป้าหมาย จะมาจากการแยกประเภทขององค์การอย่างหนึ่ง เช่น องค์การธุรกิจ องค์การที่ให้บริการกับสาธารณะ หรือแม้กระทั่งในระหว่างองค์การธุรกิจด้วยกัน

5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) หมายถึง การจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และการเกี่ยวข้องระหว่างกันของกลุ่ม การติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่าง จากเบื้องล่างไปสู่เบื้องบน หรือตามแนวนอน ภายในองค์การนั้นจะให้ความรู้เกี่ยวกับปรัชญาในการบริหาร โดยส่วนรวมภายในองค์การได้

McGreGor (1960: 592) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยกล่าวว่า รูปแบบ การบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศขององค์การ ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ

1. บรรยากาศขององค์การตามทฤษฎี X เป็นบรรยากาศแบบปิด โดยมีลักษณะการรวมอำนาจ ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
2. บรรยากาศขององค์การตามทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศแบบเปิด โดยมีลักษณะการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

McGreGor (1960: 592) เห็นว่าทฤษฎีบรรยากาศขององค์การข้างต้น มิได้เป็นจุดจบสิ้นความต่อเนื่อง แต่จะ เป็นไปตามพฤติกรรมมนุษย์อันเนื่องมาจากทฤษฎี X จะมองพฤติกรรมการทำงานของคนในแง่ลบ ในขณะที่ทฤษฎี Y จะมองพฤติกรรมการทำงานของคนในแง่บวก

Likert and Likert(1976:73) ระบุว่า บรรยากาศองค์การมี 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร (Communication Flow) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในองค์กรเนื่องจากการติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย ทำให้ได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง

2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision-making Practices) หมายถึง บุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ตนปฏิบัติทุกขั้นตอน โดยเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็น

3. การคำนึงถึงผู้ร่วมงาน (Concern for Persons) หมายถึง การที่องค์กรดูแลเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของบุคลากรและปรับปรุงสภาพการทำงาน โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นหลัก

4. อำนาจและอิทธิพลในองค์กร (Influence on Department) หมายถึง ความสัมพันธ์ที่ดีและการจงรักภักดีที่มีต่อกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง ทำให้ไม่รู้สึกรู้สีกต่อต้านต่อการบริหารงานในองค์กร

5. ความพร้อมของเทคโนโลยี (Technological Adequacy) หมายถึง มีเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีอย่างพอเพียง ตลอดจนมีการดูแลรักษาและปรับปรุงเทคนิควิทยาการ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

6. แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง สภาวะที่องค์กรกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรมีความปรารถนาที่จะทำงาน โดยใช้หลักความยุติธรรมในการสนับสนุนบุคคลให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสม

Litwinand Stringer (1986: 46-63) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่าบรรยากาศขององค์กร มีองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ คือ

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง เป็นโครงสร้างองค์กรที่กำหนดขึ้นมา ทั้งรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ย่อมจะส่งผลกระทบต่อบุคคลในองค์กร

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) หมายถึง ความท้าทายของงานและบรรยากาศของความรับผิดชอบจะส่งผลต่อความคล่องตัวทำให้งานประสบความสำเร็จและผลิตผลเพิ่มขึ้น

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การมีผู้ร่วมงานที่ดีมีความเป็นกัลยาณมิตร ให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้ลดความตึงเครียดและความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน

4. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง บรรยากาศของการให้รางวัลจะดีกว่าบรรยากาศการลงโทษ การให้รางวัลเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จและเป็นบรรยากาศของการยอมรับ

5. ความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาในความคิดเห็นที่แตกต่างกันและเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กรนั้นๆ

6. มาตรฐานงานและความหวัง (Performance Standard and Expectation) หมายถึง การที่องค์กรสร้างมาตรฐานและคาดหวังผลการปฏิบัติงานไว้สูงหรือต่ำเกินไป จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรและก่อให้เกิดการรับรู้ถึงบรรยากาศองค์กรที่แตกต่างกัน

7. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Indentity) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

8. ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง บุคคลที่มีบุคลิกกล้าเสี่ยงสูงจะมีความต้องการ ความสำเร็จสูง และจะเสนอตัวต่องานที่เสี่ยงปานกลางและบรรยากาศของความเสี่งต่ำ จะทำให้เกิดความต้องการด้านความสำเร็จในหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำด้วย

Lussier (2002) แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 7 ด้าน ได้แก่ โครงสร้าง ความรับผิดชอบรางวัล ความอบอุ่น การสนับสนุน ความเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร และความเสี่ง

Stringer (2000: 10-12) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ได้แก่

1. โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การจัดโครงสร้างขององค์การที่ดี มีคำอธิบายบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน

2. มาตรฐาน (Standards) หมายถึง องค์การจัดสร้างมาตรฐานผลการปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้

3. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การที่บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ และสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง

4. การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชื่นชมเมื่อมีผลงานที่ดี และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

5. การสนับสนุน (Support) หมายถึง การที่บุคลากรในองค์การได้รับความไว้วางใจและให้กำลังใจให้กันและกันในการปฏิบัติงาน และได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

6. ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง ได้แก่ การที่บุคลากรในองค์การรู้สึกว่าเป็นเจ้าของและรักองค์การ จึงเต็มใจที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การและมีความผูกพันต่อองค์การที่ปฏิบัติอยู่

จากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การของผู้วิจัย มีแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวไว้ใกล้เคียงและมีความคล้ายคลึงกัน โดยสามารถจำแนกออกเป็นตารางเพื่อความชัดเจนและง่ายแก่การเข้าใจได้ดังนี้

ตารางที่ 2.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

	องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ							
	โครงสร้าง	การให้รางวัลและการลงโทษ	ความรับผิดชอบ	มาตรฐาน	ความเสีย	การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันความยึดมั่นผูกพัน	การสนับสนุน
Forehand & Gilmer (1964)	√					√	√	
Likert&Likert (1976)						√	√	
Litwin& Stringer (1986)	√	√	√	√	√		√	√
Lussier (2002)	√	√	√		√			√
Stringer (2000)	√		√	√			√	√

จากแนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การทำงานของบุคคล จูงใจบุคคลให้มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรยากาศองค์การที่ดี จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลในองค์การในการปฏิบัติงาน (Koontz and Wehrich, 1990:337) ดังนั้นการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช บรรยากาศองค์การจึงเป็นตัวแปรที่สำคัญ เพราะบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ถ้าหากบุคคลรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุนจากองค์การยอมรับตอบสนองใน ทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การเช่นกัน และจากการกระทำเช่นนั้นทำให้บุคคลมีความสุขใน การปฏิบัติงานรู้สึกผูกพันในอาชีพ (นวลฉวี ประเสริฐสุข, 2542:82) ก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ทำให้งานประสบความสำเร็จและทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับ วัลลภา บุญรอด (2551: 50) ที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและเช่นเดียวกับ Stringer (2002) พบว่า บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่ศึกษามาพบว่าบรรยากาศองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิต ผู้วิจัย นำแนวคิดและทฤษฎีของ Stringer (2002) มาศึกษาในครั้งนี้เพราะมีความเหมาะสมกับบริบทกับ องค์กรของผู้วิจัยและมีความครอบคลุมใกล้เคียงกับหลายๆแนวคิดและทฤษฎี

ภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้หลายท่านดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2532) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำได้แก่พฤติกรรมที่มีผลทำให้พฤติกรรมของผู้อื่นยอมคล้อยตามแทนที่จะคล้อยตามพฤติกรรมของผู้อื่น
2. ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในตัวบุคคลที่จะชักจูงให้คนทำงานอย่างไรอย่างหนึ่ง และทำด้วยความพอใจ
3. ภาวะผู้นำเป็นผู้จัดและให้ความสะดวกกับสมาชิกผู้ปฏิบัติงาน โดยการช่วยเหลือกลุ่มให้เกิดสัมฤทธิ์ผลผู้นำจะร่วมมือกันปฏิบัติงาน โดยการริเริ่มให้เกิดการวางแผนกำหนดเป้าหมายและสร้างแรงจูงใจเพื่อสนองความต้องการของสมาชิกและเพื่อให้สมาชิกมีประสิทธิภาพในการทำงาน

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่าภาวะผู้นำหมายถึงการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตามเพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของกลุ่มตามที่ได้กำหนดไว้

ประเวศ วะสี (2544) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำคือผู้ที่สามารถก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันและรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำคือความสามารถและคุณลักษณะของบุคคลที่จะใช้อิทธิพลโน้มน้าวชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและกลุ่มให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้วัตถุประสงค์ขององค์การสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2546) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นพลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบขององค์การไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์โดยแหล่งที่มาของพลังดังกล่าวอาจมีลักษณะที่เป็นทางการ (Formal Leadership) หรือไม่เป็นทางการ (Informal Leadership) ก็ได้

2. ภาวะผู้นำคือเรื่องวัดความสำเร็จขององค์การ

3. ภาวะผู้นำคือความสามารถของบุคคลในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2551) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าหมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคนสามารถกระตุ้นจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถ้อยยอมรับและทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้นในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

Greenberg and Baron (2000) ให้ความหมายภาวะผู้นำว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลแต่ละคนมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มเพื่อที่จะทำให้กลุ่มการทำงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

Robbins (2003) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือเป็นกระบวนการในการกระตุ้นบุคคลอื่นให้ทำงานหนักจนประสบผลสำเร็จจากความหมายที่กล่าวข้างต้นสรุป ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถให้บุคคลอื่นคล้อยตามเพื่อบรรลุเป้าหมาย สามารถกระตุ้นจูงใจให้บุคคลอื่นเชื่อถ้อยยอมรับและทำให้เกิดความพยายามและความสามารถที่สูงขึ้นในการที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ

Yukl (2006: 14-17) จัดแนวคิดและทฤษฎีเป็น 5 แนวคิดดังนี้

1. แนวคิดเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach) แนวคิดนี้มุ่งเน้นไปที่คุณลักษณะของผู้นำเช่น บุคลิกภาพแรงจูงใจค่านิยมและทักษะรากฐานของแนวคิดนี้มีสมมติฐานว่าบุคคลบางคนจะมีความเป็นผู้นำตามธรรมชาติซึ่งประกอบไปด้วยคุณลักษณะบางประการที่ผู้อื่นไม่มีซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำในช่วงต้นๆนั้นให้เหตุผลว่าความสำเร็จในด้านการจัดการของผู้นำเป็นผลเนื่องมาจากความสามารถพิเศษต่างๆเช่นพลังในการทำงานอันเหลือเฟือเพื่อสายตาทีกว้างไกลและอำนาจในการชักนำ จูงใจ

2. แนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach) แนวคิดนี้เริ่มมีขึ้นในทศวรรษที่ 1950 จากที่นักวิจัยจำนวนมากได้ให้ความสนใจกับแนวคิดเชิงคุณลักษณะลดลงและเริ่มให้ความสนใจอย่างใกล้ชิดกับสิ่งที่ผู้จัดการทำในงานจริงๆการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำแบ่งเป็น 2 ประเภท ประเภทแรกจะตรวจสอบถึงการใช้เวลาและกิจกรรมต่างๆตลอดจนความรับผิดชอบและการจัดการในหน้าที่การทำงานของผู้นำโดยในการวิจัยได้สำรวจว่าผู้จัดการมีการจัดการกับความ ต้องการข้อจำกัดและความขัดแย้งในการทำงานอย่างไรส่วนประเภทที่สองตามแนวคิดเชิง พฤติกรรมนั้นในเบื้องต้นจะเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลเป็นการสำรวจภาคสนามโดยใช้แบบสอบถามในช่วง 50 ปีที่ผ่านมาได้ตรวจสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับตัวชี้วัดหลายตัวเพื่อที่จะค้นหาว่าผู้นำที่มีประสิทธิผลมีพฤติกรรมที่แตกต่างจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผลอย่างไร

3. แนวคิดเชิงการใช้อำนาจและอิทธิพล (Power-influence Approach) การวิจัยเชิงการใช้ อำนาจและอิทธิพลจะเป็นการหากระบวนการชักจูงต่างๆระหว่างผู้นำกับบุคคลอื่นเหมือนกับ งานวิจัยจำนวนมากในเชิงคุณลักษณะและพฤติกรรมงานวิจัยเชิงการใช้อำนาจและอิทธิพลบางตัว เป็นแบบให้ผู้นำเป็นศูนย์กลางโดยมีสมมติฐานว่าความเกี่ยวข้องระหว่างกันจะเป็นแบบทิศทางเดียว คือการปฏิบัติงานของผู้นำกับการตอบสนองของผู้ตามจะเป็นไปในทางเดียวกันการวิจัยนี้ค้นพบ คำอธิบายประสิทธิผลของภาวะผู้นำในขอบเขตและประเภทของอำนาจที่ผู้นำครอบครอง ตลอดจน การใช้อำนาจของผู้นำซึ่งอำนาจนั้นมีความสำคัญ

ไม่เพียงแต่ผู้ได้บังคับบัญชาเท่านั้นแต่ยังมีอิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงานหัวหน้างานและบุคคล อื่นภายนอกองค์กรเช่นลูกค้าผู้จัดจำหน่ายเป็นต้นภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participant Leadership) จะเกี่ยวข้องกับการมอบอำนาจให้ผู้ตามซึ่งแนวคิดนี้ถูกรวมอยู่ในงานวิจัยเชิงพฤติกรรม หลายงานวิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมกับลักษณะของความมี ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำเช่นความพึงพอใจ

ของผู้ได้บังคับบัญชาความพยายามและผลการปฏิบัติงานและท้ายที่สุดได้ตรวจสอบไปถึงวิธีการให้คำปรึกษาและมอบหมายงานเพื่อให้ผู้อื่นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของการตัดสินใจต่างๆได้

4. แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Situational Approach) แนวคิดนี้เน้นความสำคัญในปัจจัยด้านเนื้อหาซึ่งมีอิทธิพลต่อกระบวนการภาวะผู้นำความผันแปรในสถานการณ์หลักๆนั้นรวมถึงลักษณะของผู้ตามธรรมชาติของงานเฉพาะของผู้นำชนิดขององค์การและสภาพแวดล้อมภายนอกแนวคิดนี้ประกอบด้วย 2 ประเภทประเภทแรกของการวิจัยคือความพยายามในการที่จะค้นพบขอบเขตที่จะเป็นผู้นำกระบวนการเดียวกันหรือหลายประเภทที่แตกต่างไปจากรูปแบบขององค์การระดับการบริหารจัดการและวัฒนธรรมวิธีการวิจัยหลักคือการศึกษาเปรียบเทียบ 2 สถานการณ์หรือมากกว่าโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ตัวแปรตามอาจเป็นการรับรู้การจัดการและทัศนคติการบริหารกิจกรรมการทำงานและรูปแบบของพฤติกรรมหรืออิทธิพลในการชักจูงและประเภทที่สองการวิจัยเชิงสถานการณ์พยายามที่จะระบุถึงรูปแบบสถานการณ์ที่ระดับปานกลางเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของคุณสมบัติของผู้นำเช่นคุณลักษณะความเชี่ยวชาญพฤติกรรมที่มีต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ สมมติฐานคือคุณลักษณะที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่ต่างกันทฤษฎีที่ใช้อธิบายความสัมพันธ์นี้เรียกว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) รูปแบบที่สุดขั้วของทฤษฎีนี้คือการแทนที่ภาวะผู้นำซึ่งจะเป็นการระบุเงื่อนไขต่างๆที่สามารถลำดับขั้นของภาวะผู้นำที่เข้าซ้อนและไม่มีความเป็น

5. แนวคิดเชิงบูรณาการ (Integrative Approach) นักทฤษฎีหรือนักวิจัยจะให้ความสนใจกับตัวแปรภาวะผู้นำมากกว่า 1 รูปแบบซึ่งนิยามได้ว่าเป็นแนวคิดเชิงบูรณาการแนวคิดนี้กลายมาเป็นเรื่องปกติเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมาสำหรับนักวิจัยในการพิจารณาตัวแปรภาวะผู้นำ 2 รูปแบบหรือมากกว่านั้นแต่ยังคงค้นหาทฤษฎีที่รวมตัวแปรทั้งหมดไว้ด้วยกันค่อนข้างยากเช่นคุณลักษณะพฤติกรรมและความผันแปรเชิงสถานการณ์ซึ่งตัวอย่างที่ดีของแนวคิดเชิงบูรณาการคือแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ซึ่งพยายามชี้ให้เห็นว่าทำไมผู้ตามของผู้นำบางคนจึงเต็มใจที่จะใช้ความพยายามทุ่มเทและให้การเสียสละตนเองเพื่อที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือภารกิจของกลุ่ม

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2549) ได้นำผลการศึกษาจากการวิจัยที่สำคัญส่วนหนึ่งซึ่งสามารถนำเสนอเป็นแนวคิดภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบมีสาระสำคัญดังนี้ ภาวะผู้นำ 6 องค์ประกอบหมายถึงพฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและจงใจ

หรือสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของทีมหรือกลุ่มหรือองค์การมี 6 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การเสริมสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความรักองค์การพัฒนาตนเองและมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้งตัวผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาเองต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำที่เป็นผู้จุดประกายความคิดให้ผู้ได้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือศักยภาพของตนเองสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานและให้ความสำคัญกับคนมากที่สุดเหนือสิ่งอื่นใด

องค์ประกอบที่ 2 การใส่ใจและปรารถนาดีต่อผู้อื่นหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกถึงการรักษาน้ำใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาพยายามทำให้ผู้อื่นมีความสุขหอมชอบประโยชน์แก่ทุกฝ่ายมีความเมตตากรุณาโอบอ้อมอารีสร้างความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ได้บังคับบัญชาและให้อภัยแก่ความผิดพลาดของผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 3 การมีศีลธรรมในการประกอบการหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่มีความพิถีพิถันกับงานหรือคุณภาพของสินค้าหรือบริการรักษาคำพูดยึดมั่นในศีลธรรมมีการดำเนินการอย่างโปร่งใสตรวจสอบได้และมีความซื่อสัตย์ต่อผู้อื่น

องค์ประกอบที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมองการณ์ไกลและมีความคิดเชิงกลยุทธ์

องค์ประกอบที่ 5 การเสริมสร้างจิตสำนึกต่อสังคมหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่ยึดหลักธรรมาภิบาลปลูกฝังให้คนในองค์การเสียสละเพื่อส่วนรวมและสังคมปลูกฝังจริยธรรมให้กับผู้ได้บังคับบัญชาสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีที่ดีและดำเนินงานหรือดำเนินธุรกิจโดยมุ่งคืนประโยชน์แก่สังคม

องค์ประกอบที่ 6 การเปิดกว้างยอมรับสิ่งต่างๆหมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาที่รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นยอมรับการเปลี่ยนแปลงและยอมรับข้อด้อยของตนเอง

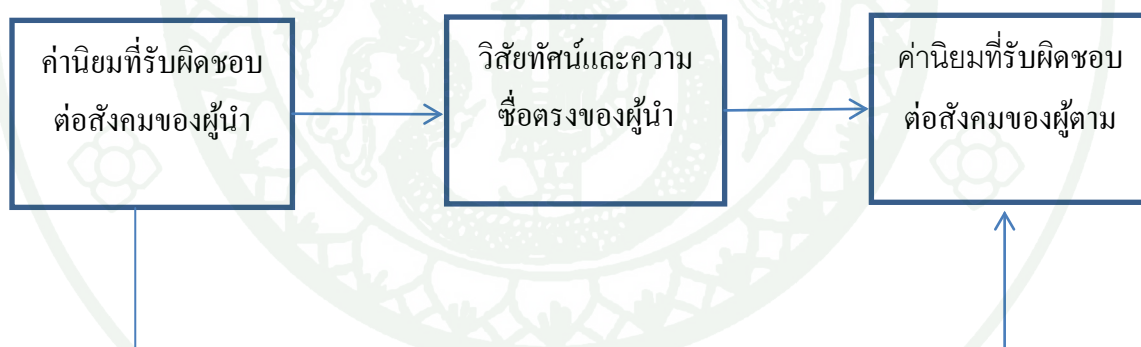
ตารางที่ 2.3 ความหมายของภาวะผู้นำ

ปี	ผู้นิยาม	ความหมายของภาวะผู้นำ
1957	Hemphill and Coons	พฤติกรรมของปัจเจกบุคคลเมื่อเขากำกับกิจกรรมของกลุ่มเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วมกัน
1974	Stogdill	กระบวนการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่างๆของกลุ่มเพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย
1982	Smircich and Morgan	การตระหนักถึงกระบวนการที่แต่ละบุคคลหรือหลายคนสามารถประสบความสำเร็จในความพยายามที่จะกำหนดและอธิบายความเป็นจริงของผู้อื่น
1984	Rauch and Behling	กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของกลุ่มที่ถูกจัดการเพื่อให้กลุ่มบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย
1990	Jacobs and Jaques	กระบวนการของการให้จุดมุ่งหมาย(ที่เชื่อมโยงไปด้วยทิศทาง)ต่อความพยายามของกลุ่มและเป็นเหตุให้เกิดความพยายามที่มุ่งมั่นในการบรรลุจุดมุ่งหมาย
1994	Drath and Palus	กระบวนการที่ให้ความหมายกับสิ่งที่ผู้คนกำลังร่วมกันเพื่อที่คนจะได้เข้าใจและอุทิศตัว
2005	Daft	ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการเปลี่ยนแปลงนั้นสะท้อนจุดมุ่งหมายร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม
2005	Robbins and Coulter	สามารถบันดาลใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวเองทั้งด้านความคิด ความเชื่อ ค่านิยม โลกทัศน์ นำไปสู่การปฏิบัติที่ทำให้องค์กรดีขึ้น
2010	Yukl อ้างใน รัตติกรณ์จงวิศาล (2556)	กระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งมีความตั้งใจที่จะใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น ๆ ในการนำโครงสร้างและการอำนวยความสะดวกในการทำกิจกรรมและการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือองค์กร

แนวคิดว่าภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

ค่านิยมเปรียบเทียบเสมือนเป็นกระดูกสันหลังของภาวะผู้นำที่เน้นความรับผิดชอบต่อสังคม ในมุมมองทางด้านพฤติกรรมนั้น ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสามารถเชื่อมต่อกับวิสัยทัศน์ที่มีค่านิยมทางอุดมคติที่แข็งแกร่งและภาพจินตนาการที่มีพลัง ผู้นำเหล่านี้ยังคงกระตุ้นการคิดนวัตกรรมในการแก้ปัญหาที่เผชิญและเน้นการเปลี่ยนแปลงในระดับฐานรากและความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้อง นอกจากนี้ผู้นำยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นของผู้ตาม การจูงใจภายใน ความไว้วางใจ และความชื่นชมต่อผู้นำ และการดึงดูดทางอารมณ์

ผู้นำที่มีค่านิยมทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจะส่งผลต่อวิสัยทัศน์และความซื่อตรง (Integrity) ซึ่งจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมและคุณลักษณะต่างๆซึ่งจะมีอิทธิพลต่อค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม นอกจากนี้ค่านิยมของผู้นำก็ยังมีอิทธิพลต่อค่านิยมของผู้ตามอีกประการหนึ่งด้วย



ภาพที่ 2.1 ตัวแบบของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

ที่มา: Waldman (1997 อ้างใน พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556)

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (Socially Responsible Leadership) มีหลักการพื้นฐาน 3 ประการและแนวปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวดังนี้

หลักการที่ 1 ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลและยั่งยืนในระดับกลยุทธ์ขึ้นอยู่กับความเชื่อมั่นในค่านิยมความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเข้มแข็งคนที่มิอุปนิสัยเป็นคนรับผิดชอบต่อสังคมจะมีความเชื่อและค่านิยมที่สะท้อนถึงมาตรฐานทางศีลธรรมระดับสูงและความรู้สึกถึงพันธะผูกพันที่จะต้อง

ทำในสิ่งที่ถูกต้องและห่วงกังวลถึงผู้อื่น ผู้นำที่รับผิชอบต่อสังคมจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลและยั่งยืนได้ต้องมีค่านิยมรับผิชอบต่อสังคมเป็นพื้นฐาน

แนวปฏิบัติที่ดีตามหลักการที่ 1

1. ตรวจสอบศีลธรรมของพฤติกรรมและการตัดสินใจ

เป็นการตรวจสอบระดับของศีลธรรมสำหรับทุกคนทั่วไปในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน และตัวเองว่ามีพฤติกรรมและการตัดสินใจต่างๆเป็นไปตามหลักการพัฒนาศีลธรรมส่วนบุคคลของ โคลเบอร์ก3 ระดับอย่างไร โดยแบ่งเป็นระดับก่อนเกณฑ์ บุคคลจะทำตามกฎหรือคำสั่งเพื่อหลีกเลี่ยงการลงโทษ ระดับตามเกณฑ์ บุคคลจะทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มเพื่อต้องการให้กลุ่มหรือสังคมยอมรับ และระดับเหนือเกณฑ์ บุคคลจะปฏิบัติตามหลักการความยุติธรรมว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด และมีการทำตามมาตรฐานจริยธรรมโดยไม่คำนึงถึงความคาดหวังของคนอื่น

2. พิจารณาผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดในการตัดสินใจ

การตัดสินใจของผู้บริหารระดับสูงมักจะส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลากหลาย กลุ่มตัวอย่างเช่นการตัดสินใจย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีค่าแรงถูกกว่าย่อมส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าจะเป็นคนงานพนักงาน ชุมชนที่โรงงานตั้งอยู่ หรือแม้แต่ประเทศที่ไปลงทุน ดังนั้นการตัดสินใจใดๆ ก็ตามควรที่จะพิจารณาถึงผลกระทบที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

3. แสดงพันธะผูกพันส่วนตัวต่อความรับผิดชอบต่อสังคม

การแสดงพันธะผูกพันของผู้นำที่มีต่อวาระแห่งความรับผิดชอบต่อสังคมย่อมเป็นการส่งสัญญาณไปยังสมาชิกในองค์กรตลอดจนสังคมถึงความเอาใจจริงเอาใจในการทำตามคำมั่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินการต่อสังคมขององค์กร

หลักการที่ 2 ภาวะผู้นำที่รับผิชอบต่อสังคมในระดับกลยุทธ์ต้องมี (1) พฤติกรรมเชิงวิสัยทัศน์ และ (2) ความซื่อตรงและความโปร่งใส

องค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับผู้นำคือวิสัยทัศน์ที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรได้มองเห็นทิศทางในอนาคตที่จะฟันฝ่าไปด้วยกัน ส่วนความเชื่อตรงจะเกี่ยวข้องกับ 1) การเปิดเผยและแบ่งปันข้อมูลสำคัญแก่ผู้ตาม 2) รักษาคำพูดของตนเอง และ 3) รักษาผลประโยชน์ของผู้ตามมากกว่าของตนเอง

แนวปฏิบัติที่ดีตามหลักการที่ 2

1. สร้างวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำจะต้องสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับผู้ตาม วิสัยทัศน์ที่ร่วมกันนั้นจะต้องสร้างขึ้นบนความปรารถนาส่วนหนึ่งของผู้ตามเพื่อจะได้มีส่วนร่วมและเชื่อมโยงไปยังวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลของสมาชิกในองค์กร ดังนั้นเมื่อผู้ตามได้ดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของตนเองก็จะเป็นแนวทางเดียวกันกับการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรนั่นเอง

2. กระตุ้นผู้ตามให้หาหนทางแห่งความสมดุลของความต้องการของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการกระทำและการตัดสินใจ ดำเนินการตามวิสัยทัศน์จะต้องหาวิธีการที่จะสร้างสมดุลระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ และดำเนินการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามาเป็นแนวร่วมและสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร

3. อนุญาตหรือแม้แต่สนับสนุนให้พนักงานแสดงออกมาซึ่งค่านิยมทางศีลธรรมหรือจิตวิญญาณในสถานที่ทำงาน แต่คำแนะนำนี้มีได้หมายถึงการจัดสถานที่สวดมนต์ให้กับพนักงานแต่เป็นการสร้างวัฒนธรรมทางด้านจริยธรรมให้พนักงานได้ตระหนักถึงจริยธรรมในการทำงานซึ่งจะเป็นหลักการในการตัดสินใจปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมได้เป็นอย่างดี

หลักการที่ 3 ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมระดับกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการสร้างความผูกพันกับผู้ตามที่อยู่ห่างไกล

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่ผ่านมามักเน้นในความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกันแต่กระนั้นบางองค์กรที่สำนักงานทั่วโลกความห่างไกลระหว่างผู้นำกับผู้ตามทำให้มีความยากลำบากในการสร้างความสัมพันธ์ แต่ผู้นำก็สามารถใช้วิสัยทัศน์และการสื่อสารทางสังคมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเผยแพร่วิสัยทัศน์ให้กับพนักงานที่อยู่ไกลได้เหมือนกับพนักงานที่อยู่ใกล้ เช่น แอนนิตา รอดดิก ซีอีโอของบอดีซอบ ได้พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่โดยเฉพาะเครื่องสำอางค์โดยไม่ใช้

สัตว์ทดลอง แม้ว่ารอดคิจะมีได้ติดต่อกับพนักงานระดับล่าง แต่พนักงานเหล่านั้นได้รับแรงบันดาลใจจากวิสัยทัศน์ที่อยู่บนพื้นฐานของค่านิยมในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอันเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะหนึ่งกับพนักงานที่อยู่ห่างไกล

แนวปฏิบัติที่ดีตามหลักการที่ 3

การสร้างความสัมพันธ์ภาพกับผู้ตามมีความสำคัญกับผู้นำ ไม่ว่าจะผู้ตามนั้นจะอยู่ใกล้หรือห่างไกลจากผู้นำ ความห่างไกลนั้นอาจจะเป็นผู้ตามที่อยู่ในระดับล่าง หรือผู้ตามที่อยู่ไกลด้วยระยะทางหรือไกลด้วยภูมิศาสตร์ การสร้างความสัมพันธ์สามารถดำเนินการได้โดยการจัดการภาพลักษณ์หรือความประทับใจประสมกับการนำโดยการเดินทางไปรอบๆหรือ ประชุมไปรอบๆ ซึ่งหมายถึงการลงไปรับฟังความเห็นจากพนักงานระดับล่างหรือพนักงานที่อยู่ห่างไกลเป็นครั้งเป็นคราว แม้ว่าจะมีเทคโนโลยีทางด้านโทรคมนาคมมาช่วยเช่น การประชุมทางไกล อีเมล เป็นต้น แต่ก็ยังไม่อาจทดแทนการพบปะรับฟังความเห็นแบบตัวเป็นๆได้

จากที่กล่าวมาสรุปว่า ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมเป็นผู้นำที่มีค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมซึ่งส่งผลต่อวิสัยทัศน์และความเชื่อตรงและปรากฏออกมาเป็นพฤติกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม

ความผูกพันในอาชีพ

ในการวิจัยศึกษาความผูกพันในอาชีพ จะพบว่าคำที่ใช้มีความหมายใกล้เคียงกันและมีความใกล้เคียงกันคือคำว่า Career Commitment ได้แก่ ความสำคัญในอาชีพ (Career Salience) ความผูกพันในวิชาชีพ (Professional Commitment) ความผูกพันในอาชีพ (Occupation Commitment) และความผูกพันในการทำงาน (Work Commitment) สำหรับความหมายของความผูกพันในอาชีพมีผู้ได้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

นวลฉวี ประเสริฐสุข (2542: 9) ให้ความหมายความผูกพันในอาชีพเป็นการยอมรับและให้ความสำคัญต่ออาชีพ การวางแผนอาชีพ ตลอดจนความตั้งใจที่จะทำงานในอาชีพโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคหรือสิ่งกีดขวางที่จะเกิดขึ้น

Greenhaus (1971: 209) ให้ความหมายว่าเป็นการยอมรับและให้ความสำคัญต่ออาชีพของบุคคล รวมทั้งเป็นความจงรักภักดีต่ออาชีพที่ตนเองนั้นทำอยู่ และมีความปรารถนาที่จะคงอยู่ในอาชีพนั้นต่อไป

Carson and Bedeian(1994: 240) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันในอาชีพ คือ ทัศนคติที่บุคคลมีต่ออาชีพ รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะทำตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเลือก

จากความหมายที่นักวิชาการท่านต่างๆ ได้กล่าวไว้แล้ว สรุปความหมายของความผูกพันในอาชีพ หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึก หรือความนึกคิดของบุคคลที่มีต่ออาชีพ และยอมรับให้ความสำคัญต่ออาชีพ รวมทั้งมีความปรารถนา และตั้งใจที่จะทำตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเลือก และจะคงอยู่ในอาชีพนั้นต่อไป

องค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพ

Meyer, Allen and Smith (1993) ได้แบ่งความผูกพันในอาชีพเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความผูกพันด้านความรู้สึก (Affective Commitment) หมายถึง การที่บุคคลมีอารมณ์ยึดมั่น มีการตัดสินใจอย่างแน่วแน่ที่จะอยู่ในอาชีพนั้น ไม่เปลี่ยนสู่อาชีพอื่น
2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance Commitment) หมายถึง การที่บุคคลออกไปจากอาชีพของตนจะทำให้สูญเสียผลประโยชน์บางอย่าง ซึ่งรวมทั้งสถานะทางสังคม ตำแหน่งหน้าที่ การงาน
3. ความผูกพันด้านมาตรฐานสังคม (Normative Commitment) หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ว่าคุณมีพันธะหน้าที่ และความรับผิดชอบต่ออาชีพที่ทำอยู่ รู้สึกว่าควรที่จะอยู่และปฏิบัติหน้าที่ในอาชีพนั้นต่อไป

Lodon (1993) ความผูกพันในอาชีพเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. เอกลักษณ์ทางอาชีพ (Career Identity) หมายถึง หมายถึง การที่บุคคลกำหนดขอบเขตหรือลักษณะในอาชีพของตน โดยมีความสัมพันธ์กับงาน องค์กรและความเป็นมืออาชีพ

2. ความลึกซึ้งในอาชีพ (Career Insight) หมายถึง การที่บุคคลสามารถตระหนักในความเป็นจริง และยอมรับเกี่ยวกับงานในอาชีพที่มีเป้าหมาย และมีจุดแข็ง จุดอ่อนในอาชีพของตน

3. ความอดทนทางอาชีพ (Career Resilience) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง แม้เป็นสถานการณ์ที่รุนแรงทำให้หมดกำลังใจ แต่บุคคลก็มีความอดทนต่ออุปสรรคที่ขวางกั้น สามารถดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายสูงสุดและเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

Carson and Bedeiam (1994) แบ่งความผูกพันในอาชีพ ได้ 3 องค์ประกอบ

1. เอกลักษณ์ทางอาชีพ (Career Identity) หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์เชิงอารมณ์กับอาชีพของบุคคล เป็นการยอมรับให้มีความสำคัญที่บุคคลมีต่ออาชีพนั้นๆ

2. การวางแผนอาชีพ (Career Planning) หมายถึง การตัดสินใจเรื่องความต้องการและการที่บุคคลมีการตั้งเป้าหมายในอาชีพของบุคคล โดยพบว่าองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบที่มีพลังต่อความผูกพันทางอาชีพ

3. ความอดทนทางอาชีพ (Career Resilience) หมายถึง ความอดทนต่อความยุ่งยากทางอาชีพในการเผชิญกับความยากลำบากที่อาจจะเกิดขึ้นได้

จากความหมายความผูกพันทางอาชีพและองค์ประกอบสามารถสรุปความผูกพันในอาชีพ คือ การยอมรับนับถือ มีความตระหนัก มีเป้าหมายและการวางแผนในอาชีพของบุคคล ตลอดจนการที่บุคคลสามารถอดทนต่อความยากลำบาก หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในอาชีพนั้น ได้ ในที่นี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Carson and Bedeiam (1994) เพราะเป็นแนวคิดที่มีพลัง ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ เอกลักษณ์ทางอาชีพ การวางแผนทางอาชีพ และความอดทนทางอาชีพ

ผลของความผูกพันในอาชีพต่อความสำเร็จในอาชีพ

จากการรวบรวมผลการวิจัยที่ศึกษาความผูกพันของอาชีพต่อความสำเร็จของอาชีพยังมีอยู่ไม่มาก แต่มีผลการวิจัยที่สอดคล้อง คือ ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลทางบวกต่อความสำเร็จในอาชีพ(นวลฉวี ประเสริฐสุข,2542) และ ความผูกพันในอาชีพและความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวก(Chermis,1991) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่เกี่ยวกับความผูกพันในอาชีพพบว่า บุคคลที่มีความผูกพันในอาชีพจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน (เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ,2551:22) และ Rose *et al.*(2006) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับอาชีพ พบว่าความสำเร็จในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น จึงคาดเดาว่า ความผูกพันในอาชีพน่าจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชด้วย

เครื่องมือวัดความผูกพันในอาชีพ

เครื่องมือวัดความผูกพันในอาชีพ โดยอาศัยเครื่องมือ ที่ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบของ Carson and Bedeiam(1994:240) คือ เอกลักษณะทางอาชีพ การวางแผนทางอาชีพ และความอดทนทางอาชีพ โดย Carson and Bedeiam(1994) ได้หาคุณภาพเครื่องมือโดยบุคคลหลากหลายอาชีพ เครื่องมือมีความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (ไพรรพณ,2551) มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบแอลฟา เท่ากับ 0.79 ถึง 0.85 ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้เครื่องมือวัดความผูกพันในอาชีพ ผู้วิจัยสร้างตามแนวคิดของ Carson and Bedeiam (1994) และดัดแปลงจากแบบสอบถามของ ไพรรพณ ไชยสุวรรณ (2555) เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของงานของผู้วิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิต

Brain (1976)กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถแยกได้ 3 คำ คือ คุณภาพ (Quality) ชีวิต (Life) การทำงาน (Working) จากความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้กล่าวถึง คำว่า คุณภาพ หมายถึง ความเป็นเลิศ (Degree of Excellence) ที่มีปริมาณมากน้อยต่างกัน เป็นลักษณะความดี ลักษณะประจำของบุคคลหรือสังคม หรือลักษณะที่แสดงผลการกระทำ

หรือผลของกระบวนการประกอบการที่ยังเกิดผลดีและความเป็นเลิศนี้ โดยการวัดได้จากการเปรียบเทียบผลของการกระทำกับเกณฑ์มาตรฐานซึ่งแต่ละวิชาชีพได้กำหนดไว้

Walton (1973: 11-12) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมงหรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้นแต่ยังมีความรวมถึงถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้นด้วย โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ

Huse and Cummings (1985) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ Huse and Cummings ได้อธิบายต่อไปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กรสามประการประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงานและประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Cassio (1995) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานมีมุมมองเป็น 2 ด้านคือ ด้านแรกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์กรเช่น นโยบายการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรการควบคุมแบบประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติการและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยส่วนอีกด้านหนึ่งเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาในงานซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับระดับความมากน้อยในความต้องการของมนุษย์

Kerce and Kewley (1993) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงกลุ่มหรือวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นและพนักงานมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้นโดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงานมากกว่าการบริหารจัดการนอกจากนี้ยังรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการปรับเปลี่ยนระบบงานการทำงานที่น่าสนใจการใช้วิธีการใหม่ๆในระบบการให้รางวัลและการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงานดังนั้นคุณภาพชีวิต

การทำงานของคนในองค์กรจึงประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน โดยรวมความพึงพอใจในงาน เฉพาะด้านลักษณะงานความผูกพันกับงาน

ติน ปรัชญพฤทธิ (2530) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรนั้นก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปในแต่ละยุคสมัย

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานคือการปรับปรุงงานในองค์กรให้สมาชิกได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงาน

ทองศรี กำภูณ อยุธา (2532: 154 อ้างใน จินตนา สุนทรสีมะ, 2554:10) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆโดยพิจารณาถึงว่าเขาผู้นั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นๆมากน้อยเพียงใดมีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไรผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตัวเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

เสนาะ ดิยาว (2544 อ้างใน อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล, 2552) คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงปัจจัยต่างๆที่บ่งชี้ให้เห็นถึงคุณภาพโดยทั่วไปที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน การที่ผู้บริหารดำเนินการต่างๆที่จะสร้างสภาพแวดล้อมต่างๆในที่ทำงานที่เอื้อให้เกิดผลผลิตสูง ในขณะที่เดียวกันคนที่ทำงานก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

องค์ประกอบคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงการดำรงอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงครอบคลุมถึงด้านต่าง ๆ อันได้แก่สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคมและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดย Huse and Cummings (1980) สรุปว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะ 8 ด้านคือ

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการได้รับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอตามมาตรฐานของสังคมและผู้รับ
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) หมายถึงบุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Development of Human Capacities) หมายถึงการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถของบุคลากรทำให้บุคลากรเกิดความตระหนักถึงคุณค่าตนเองและความรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) มี 3 ประเด็นคือการรับมอบหมายงานเพื่อธำรงรักษาบุคลากรไว้และเพิ่มพูนความสามารถบุคลากรความรู้และทักษะใหม่ๆที่จะเป็นประโยชน์พัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในงานงานของตน
5. บูรณาการสังคม (Social Integration) บุคลากรประสบความสำเร็จและเห็นคุณค่าของตนเองปราศจากอคติไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กรและมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น การเปิดเผยตนเองบุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร
6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) สิทธิและการปกป้องสิทธิของตนมีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและยอมรับในความคิดเห็นขัดแย้งรวมถึงการวางกฎเกณฑ์ในการให้ผลตอบแทน

7. การสร้างสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Total Life Space) การจัดสรรเวลาสำหรับครอบครัวตนเองและหน้าที่การทำงานต้องมีความสมดุลกันอย่างเหมาะสมมีชีวิตครอบครัวและชีวิตการทำงานที่ดี

ณัฐชา บัวหลวง (2550:23) ได้กล่าวว่า สำนักงานข้าราชการพลเรือนซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลภาครัฐ ได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ จึงได้ดำเนินการศึกษารอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ร่วมกับสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยซึ่งมีประสบการณ์ในการพัฒนาระบบบริหารคุณภาพชีวิตการทำงานภาคการผลิต พบว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of Work-life Framework) มี 4 มิติ 4 มุมมอง ได้แก่

1. มิติด้านการทำงาน หมายถึง

1.1 ทางกายภาพ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้เทคโนโลยีต่างๆ เหมาะสม

1.2 ทางการบริหารงาน ผู้บริหารมีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี กระจายภาระงานที่เหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่องาน

1.3 ทางการบริหารทรัพยากรบุคคล มีการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยระบบคุณธรรม มีระบบก้าวหน้า มีการบริหารผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ข้าราชการได้ทำงานตรงตามความรู้ความสามารถ ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ได้รับการยอมรับ มีคุณค่า และมีศักดิ์ศรี

2. มิติด้านส่วนตัว หมายถึง ข้าราชการมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน มีสุขภาพกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด และมีการพัฒนาด้านจิตใจ

3. มิติด้านสังคม หมายถึง ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกันทั้งด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์และการสร้างสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ

4. มิติด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะารูป และรู้จักการบริหารจัดการเงิน

Lewin (1981: 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ (Pay and Benefits) เงื่อนไขของการทำงาน (Condition of Employment) เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability) การควบคุมการทำงาน (Control of Work) การปกครองตนเอง (Autonomy) การยอมรับ (Recognition) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervisor) วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeal Procedure) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of Resource of Get Work Done) และความอาวุโส (Seniority in Employment)

Dlamott and Takezawa (1984:11) ได้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการคือ สภาพการทำงานเช่นเรื่องชั่วโมงการทำงานความปลอดภัยในการทำงานความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้มีความยุติธรรมในองค์กรและในกลุ่มสังคมการลดความแตกแยกอันเนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพและ ชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของบุคคล

Cascio (1989:25) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานในสหรัฐอเมริกาจะต้องประกอบด้วยค่าตอบแทนผลประโยชน์ของลูกจ้างความมั่นคงในงานการเลือกเวลาปฏิบัติงานและความเครียดในการทำงาน

Keree and Kewley (1993:189-209) ได้เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ

1. ความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวม (Overall Job Satisfaction)

2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน (Facer Job Satisfaction) ประกอบด้วยค่าตอบแทนสวัสดิการสภาพการทำงานเพื่อนร่วมงานความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ความมั่นคงของงานสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพแหล่งประโยชน์หรืออุปสรรคโอกาสในการพัฒนาทักษะการนิเทศงานโอกาสในการก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง

3. ลักษณะงาน (Job Characteristics) ประกอบด้วยควมมีเอกลักษณ์ของงานความหลากหลายของงานความสำคัญของงานความเป็นอิสระในงานและการได้รับข้อมูลป้อนกลับ

4. การมีส่วนร่วมในงาน (Job Involvement) ประกอบด้วยความรู้สึกที่มีต่อขอบเขตในหน้าที่การงานที่ส่งผลให้ตนเองรู้สึกว่ามีคุณค่าเมื่อได้ปฏิบัติงานระดับการแสดงความผูกพันทางจิตใจกับงานหรือความสำคัญที่งานมีต่อภาพลักษณ์ของบุคคลหรือการมีปฏิสัมพันธ์กับงานตามบทบาท

Walton (1974:12-16) ได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและ สิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงคลื่นและ การรบกวนทางสายตา

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) ควรให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือพัฒนาทักษะความรู้ของตนเองซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าและมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจต่อ 1) งานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการดำรงไว้และการเพิ่มพูนความสามารถของตนเอง 2) ความรู้และทักษะใหม่ๆจะนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต 3) ควรให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. การบูรณาการด้านสังคม (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกว่าคุณค่าความสำเร็จและมีคุณค่าจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระจากอคติความรู้สึกต่อชุมชนการเปิดเผยของตนเองความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงานและรู้สึกว่ามีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนได้อย่างไรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆว่ามีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเท่าใดยอมรับในความขัดแย้งทางความคิดรวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (The Total Life Space) การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้นบทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาอาชีพการเดินทางซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (Social Relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ไม่มีความรับผิดชอบต่อสังคมจะทำให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของหน่วยงานของตนมีส่วนร่วม

Bruce and Blackburn (1992: 15-16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนอื่นที่เพียงพอและยุติธรรม

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ หมายถึง สถานที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การได้รับโอกาสนในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถและทักษะปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าและมั่นคงในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

5. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหาร

6. การที่ผู้ปฏิบัติงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน

7. การแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม หมายถึง การบริหารเวลา ระหว่างเรื่องส่วนตัวออกจากงาน

8. การได้รับการยอมรับทางสังคม หมายถึง ความภาคภูมิใจต่องานที่ทำและต่อนายจ้าง

Benton (1998:174-175) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่ใช้ในการบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 องค์ประกอบคือการจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพให้โอกาสพนักงานได้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถมีโอกาสนในการเจริญก้าวหน้าในอนาคตและมีความมั่นคงในอาชีพมีการบูรณาการของสังคมให้ความสำคัญต่อพนักงานและให้เขาเห็นคุณค่าในตนเองพนักงานมีสิทธิเสรีภาพในเรื่องความเป็นส่วนตัวในการพูดอย่างเท่าเทียมกัน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีเวลาให้กับครอบครัวและการพักผ่อนความเกี่ยวข้องกับสังคมพนักงานมีมุมมองแก่องค์กรในแง่ของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบและทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อสังคม

Desslers (2000: 471) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้คือ

1. การได้รับความยุติธรรมและความมีเหตุผล
2. การเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่
3. การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมอย่างเป็นกันเอง
4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานของตน

5. การได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

6. ความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

Drafke and Kossen (2002) เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. สุขภาพและสวัสดิการ (Health and Well-being) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม

2. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง เป็นความมั่นคงในหน้าที่การงาน

3. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำ และพอใจต่อเงินเดือนค่าตอบแทน และความเป็นอยู่ที่ดี

4. การพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน (Competency Development) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถ และเพิ่มศักยภาพในการทำงาน

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-non-working Life) หมายถึง การบริหารเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

Lowe (2002) ได้รวบรวมหลักเกณฑ์ในการบ่งชี้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในแคนาดาไว้ในรายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยแคนาดา [The Canadian Nurses Association (CNA)] ไว้ดังนี้คือ ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมของบอบข่ายในการควบคุมคุณค่าและการยอมรับนับถืออิทธิพลในการตัดสินใจเมื่อมีปริมาณงานมากเกินไป ชั่วโมงการทำงาน อัตราส่วนระหว่างการทำงานเต็มเวลาและการทำงานล่วงเวลา ปริมาณงานความสามารถในการควบคุมการปฏิบัติงานความมีอิสระและขอบเขตในการปฏิบัติงานมีแหล่งทรัพยากรที่เพียงพอ มีโอกาสพัฒนาในวิชาชีพมีเครื่องมือสำรองในองค์กรการขาดเวลา มาสายของพนักงานความพึงพอใจในงานภาวะเครียดของพนักงานความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัวมีส่วนร่วมในการจัดการในสหภาพแรงงานและสมาคมวิชาชีพอัตราการลาออกการเปลี่ยนงานของพนักงานอัตราความผิดพลาดในการทำงาน

Cascio (2005: 27-28) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ส่วน ส่วนแรกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในองค์กร ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับการพัฒนาและการปฏิบัติงานเป็นการสนับสนุนภายในองค์กรด้านนโยบายการให้คำปรึกษา ซึ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Equitable Compensation) หมายถึง ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (A Safe Environment) หมายถึง มีการรักษาความปลอดภัยและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
3. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่เข้าโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด
4. ความเป็นอยู่ที่ดี (Wellness) หมายถึง มีศูนย์การแพทย์ มีโครงการบันเทิงพักผ่อนหย่อนใจ และมีโครงการให้คำปรึกษา
5. การสื่อสาร (Communication) หมายถึง มีการพบปะสังสรรค์กันและจัดประชุมกลุ่มย่อย
6. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) หมายถึง การเปิดใจกว้างมีกระบวนการอุทธรณ์คดีความและให้ความเสมอภาคในทุกขั้นตอน
7. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) หมายถึง มีการแลกเปลี่ยนมีการประเมินผลงานและพิจารณาเลื่อนขั้น
8. การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Employee Participation) หมายถึง ทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม
9. ความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร (Pride) หมายถึง มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Schuler, Beutell and Youngblood (1989:452,492) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุดเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน
3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
4. ได้ผลิตผลมากกว่า
5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
6. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาลและต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนในเรื่องของสิทธิจากการทำประกัน
8. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้นและความสามารถในการสับเปลี่ยนงานมีมาก
9. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
10. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของกายสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงานการลาออกลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลิตผลและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีนักวิชาการให้ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน แต่มีองค์ประกอบที่ใกล้เคียงและคล้ายคลึง กันดังนี้

ตารางที่ 2.4 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน								
	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าและความมั่นคง	สังคมสัมพันธ์	ลักษณะการบริหาร	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและส่วนตัว	ความรับผิดชอบต่อสังคม	ความภาคภูมิใจในองค์กร
Walton (1975)	√	√	√	√	√	√	√	√	
Bruce and Blackburn (1992)	√	√		√	√		√		
Dessler's (2000)	√	√	√		√				√
Drafke and Kossen (2002)	√		√	√			√		
Cascio (2005)	√	√	√	√	√				√
Huse and Cuming (2001)	√	√	√	√	√	√			√

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่า Walton (1975) เป็นผู้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างแท้จริง โดยพิจารณาคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) และพิจารณาถึงสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล สังคมที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี และแนวคิดของ Walton มี องค์ประกอบที่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานได้ครอบคลุมทั้งมิติด้านการทำงาน มิติด้าน

ส่วนตัว มิติด้านเศรษฐกิจและมิติด้านสังคม ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Walton มาปรับใช้แบ่งเป็น 8 องค์ประกอบได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว และ ความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นองค์ประกอบในการพิจารณา คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

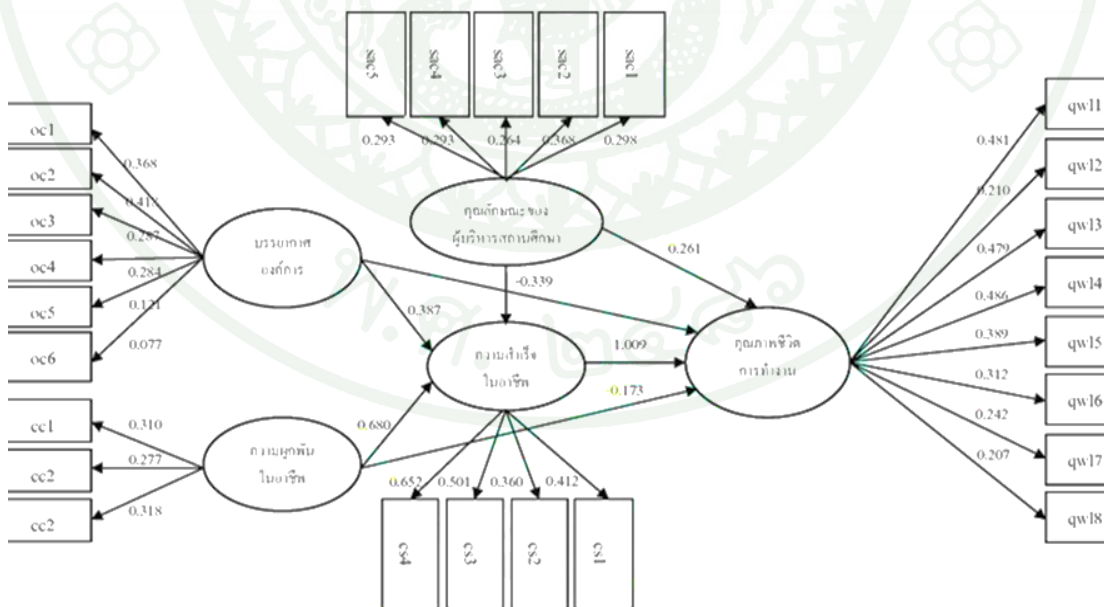
มาสรินทร์ สกุลปักษ์ (2553) ได้ศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า แบบสอบถามลักษณะงานบรรยากาศขององค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($= 4.15$, S.D. = 0.37) บรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($= 3.52$, S.D. = 0.48) และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($= 3.51$, S.D. = 0.44) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าลักษณะงานและบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .05$ ($r = .385$ และ $.740$ ตามลำดับ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน

วัลลภา บุญรอด (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน: การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r=0.724$) ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.694$) ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.640$) ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r=0.334$) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และตัวแปรที่ร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้าได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ บรรยากาศขององค์การ และลักษณะงาน โดยร่วมกัน

พยากรณ์ ได้ถึงร้อยละ 62.10 และสมการในรูปคะแนนมาตรฐานคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน = $0.762 + 0.336$ ความพึงพอใจในงาน + 0.265 บรรยากาศองค์กร + 0.265 ความผูกพันต่อองค์กร - 0.118 ลักษณะงาน

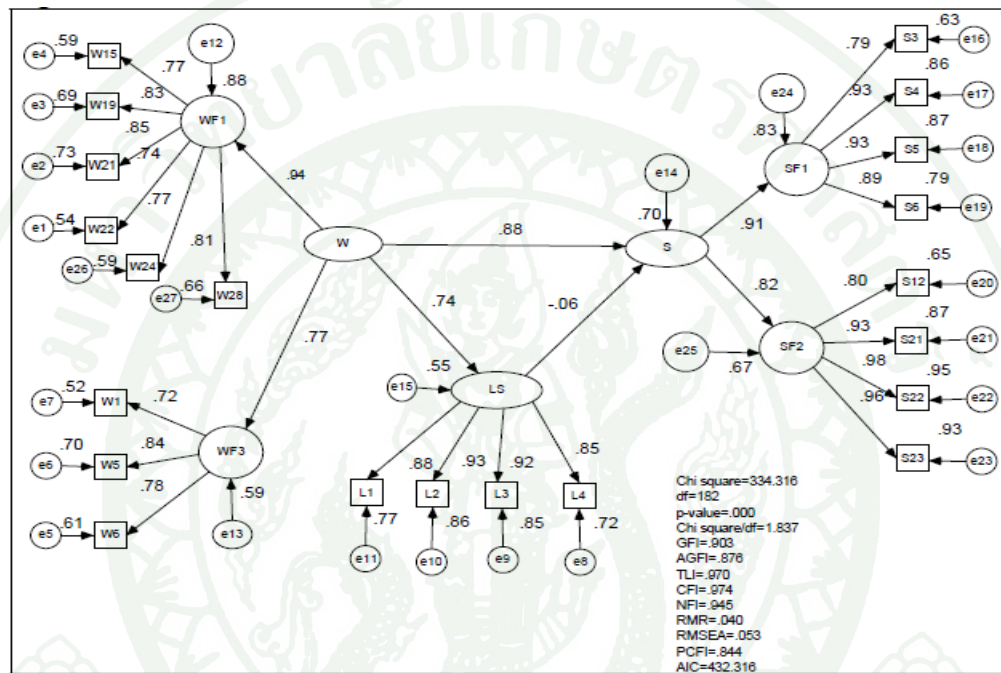
ไพพรรณ ไชยสุวรรณ (2555) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กทม.พบว่า ตัวแปรทั้งหมดที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กทม.คือ ความสำเร็จในอาชีพ บรรยากาศองค์กรและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.903, 0.331, 0.226 และ 0.172 ตามลำดับ ตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการทำงาน มี 4 ตัวแปรคือ ความสำเร็จในอาชีพ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กร และ ความผูกพันในอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.903, 0.172, 0.005 และ 0.183 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อชีวิตการทำงานผ่านทางตัวแปร ความสำเร็จในอาชีพมี 2 ตัวแปรคือ ความผูกพันในอาชีพและบรรยากาศองค์กรรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี และตัวแปรทั้งหมดอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 73



ภาพที่ 2.2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กทม.

ที่มา: ไพพรรณ ไชยสุวรรณ (2555:102)

Mohamad and Mohamed (2012) ได้ทำการวิจัยและศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจ และคุณภาพการบริการในพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลของรัฐ โดยทำการวิจัยเชิงสำรวจ และใช้โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุผลพบว่า การวิจัยสนับสนุนสมมุติฐาน 2 ข้อ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานสูง ความพึงพอใจสูงด้วย และ คุณภาพชีวิตการทำงานสูง คุณภาพการบริการสูงด้วย

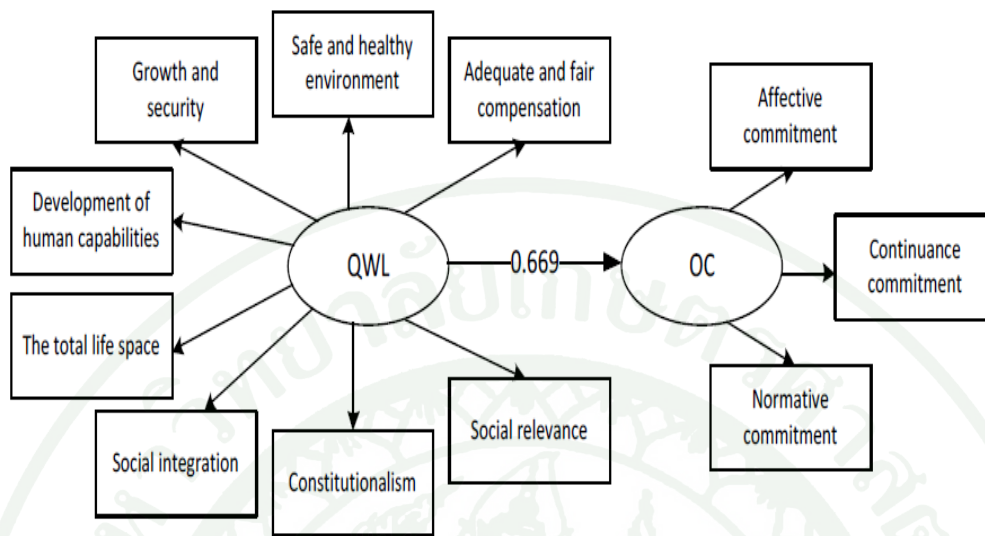


Note: W = Quality of Work Life, LS = Life Satisfaction, S = Service Quality

ภาพที่ 2.3 ตัวแบบโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต และคุณภาพการให้บริการ

ที่มา: Mohamad and Mohamed (2012)

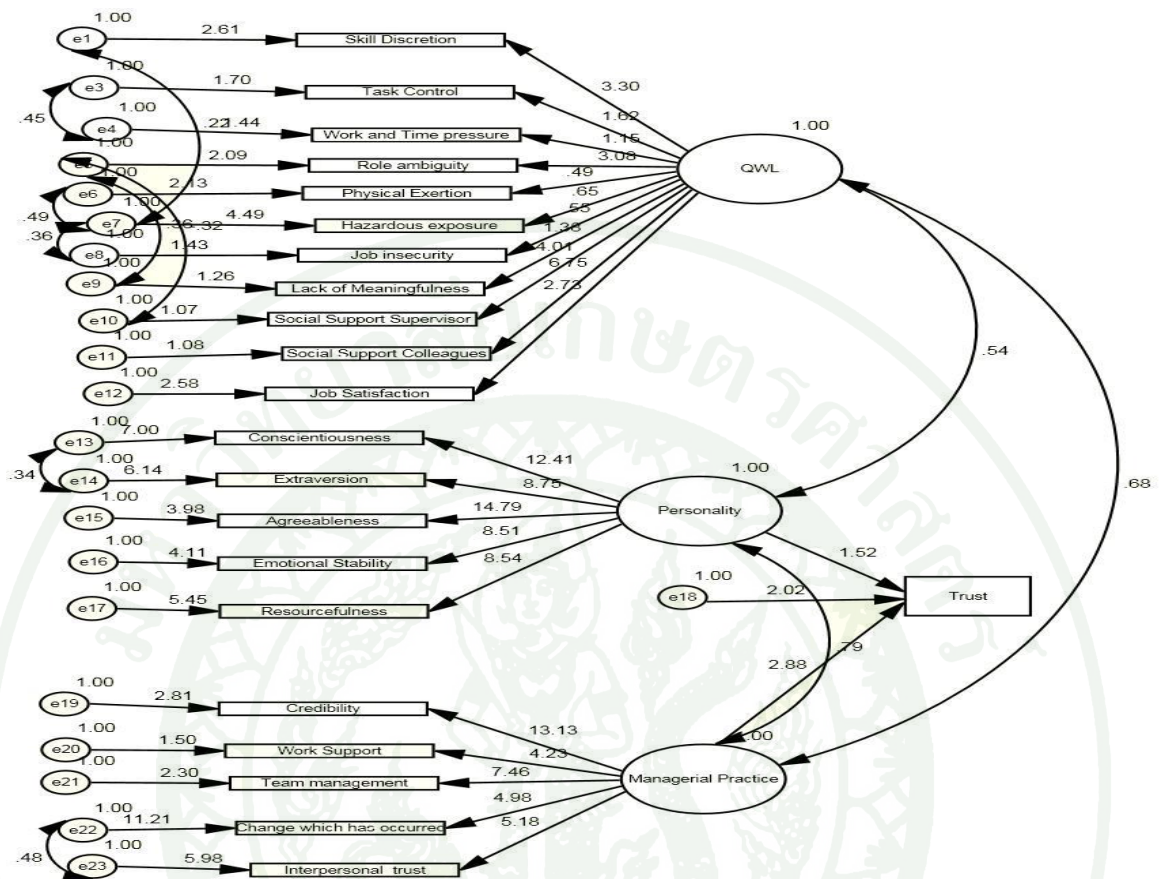
Faghih, Allameh and Ansari (2013) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์กร ของพนักงานในบริษัท OICO โดยใช้วิธีโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลบวกและมีระดับนัยสำคัญทางสถิติกับบรรยากาศองค์กร



ภาพที่ 2.4 ตัวแบบโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กร
ที่มา: Faghih, Allameh and Ansari (2013)

Steer and Porter (1991) ได้ศึกษา บรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษา องค์กร วิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร โดย สิ่งที่สร้างให้เกิดบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี สมาชิกใน องค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทาง สังคมและทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดีได้

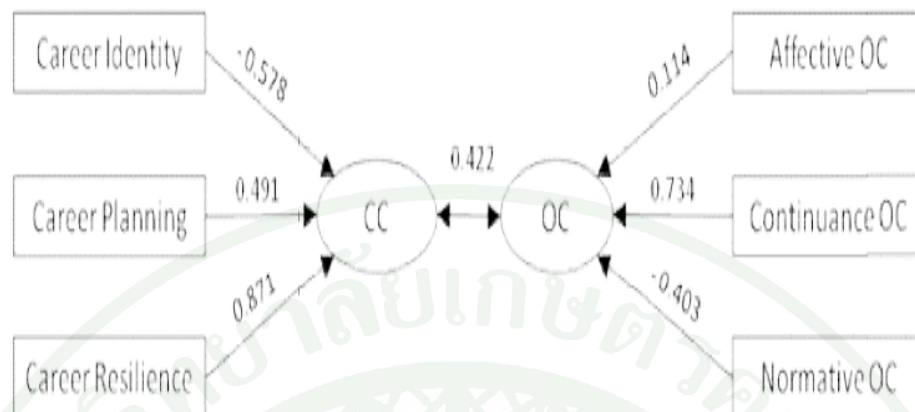
Yolandi(2011) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลิกภาพ การจัดการในองค์กร และความเชื่อมั่นในองค์กร พบว่าสิ่งที่องค์กรควรให้ความสนใจคือคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคคลากร และบุคลิกภาพและการจัดการมีผลต่อความเชื่อมั่นในองค์กร



ภาพที่ 2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน
ที่มา: Yolandi(2011)

งานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันทางอาชีพกับบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน

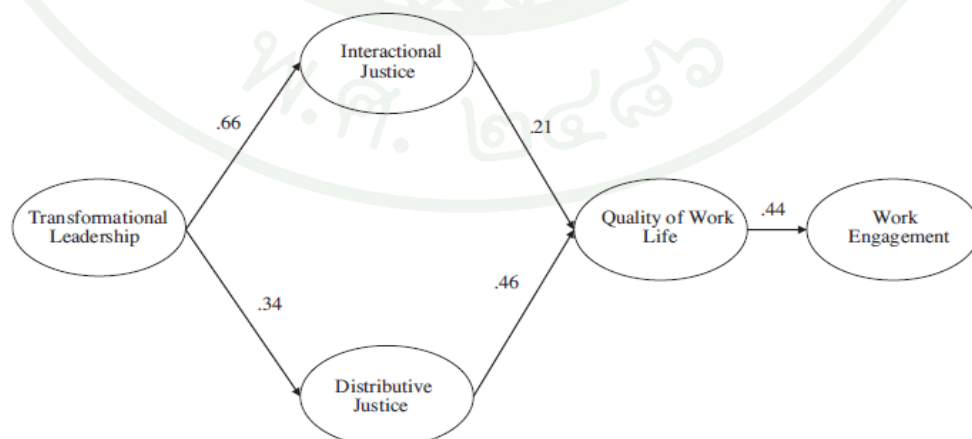
Riveros and Tsai (2011) ทำการศึกษาความผูกพันในอาชีพ (CC) ซึ่งเป็นตัวที่ต้องให้ความสนใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญในผลลัพธ์ขององค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กรและความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน แต่อย่างไรก็ตามจำนวนลูกจ้างไม่มากนักที่ระบุว่าความผูกพันที่เกิดขึ้นจากการได้รับส่วนบุคคล มากกว่าที่เกิดขึ้นเองจากองค์กร การศึกษานี้มีจุดประสงค์เพื่อหาความแตกต่าง โดยใช้วิธี Simple Correlation and Canonical Correlation พบว่าผลการศึกษานับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง



ภาพที่ 2.6 ความผูกพันในอาชีพและความผูกพันในองค์กร
ที่มา: Riveros and Tsai (2011)

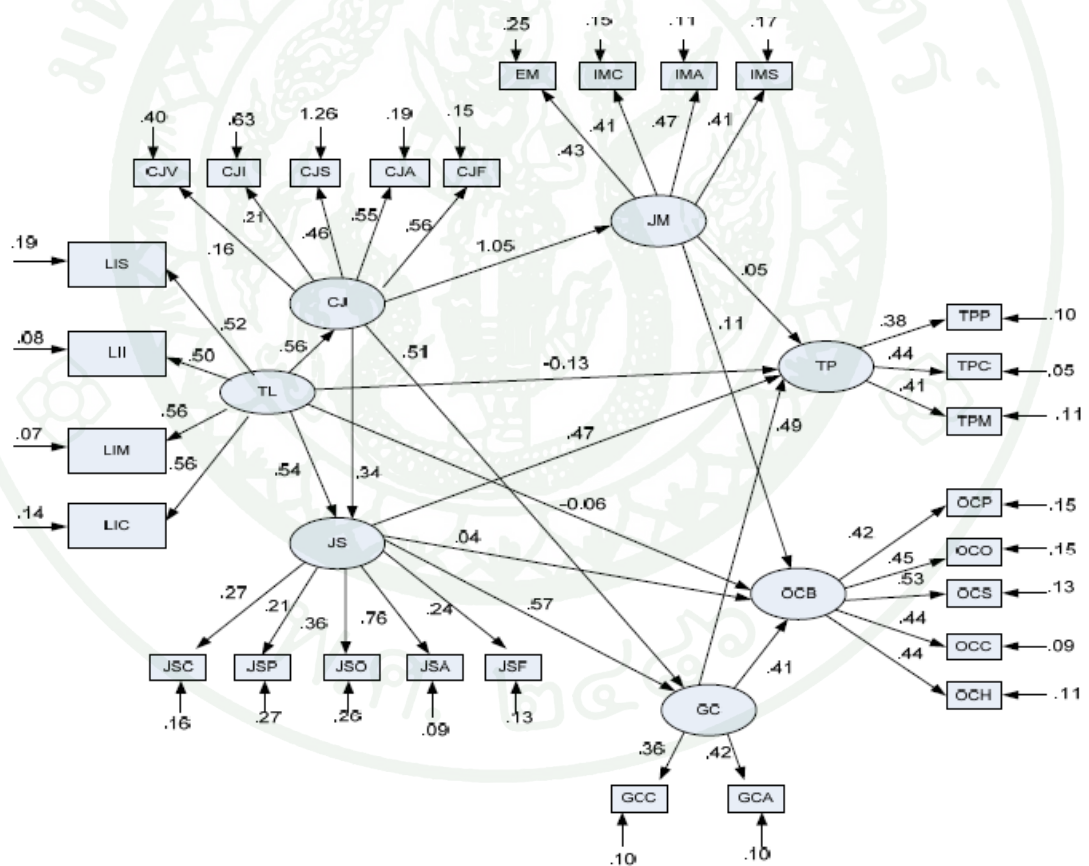
งานวิจัยและบทความเกี่ยวกับภาวะผู้นำและคุณภาพชีวิตการทำงาน

Gillet, Fouquereau, Bonnaud-Antignac and Colombat(2013) จุดประสงค์การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล การศึกษาพบว่า สันนิษฐานงานวิจัยก่อนหน้านี้ ระหว่างกลไกของ Interactional Justice และ Distributive Justice ที่เป็นกลไกทำให้ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล



ภาพที่ 2.7 ภาวะผู้นำการปฏิรูปและคุณภาพชีวิตการทำงาน
ที่มา: Gillet, Fouquereau, Bonnaud-Antignac and Colombat(2013)

มนัสนันท์หัตถศักดิ์ (2551) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพและพฤติกรรมการทำงาน: บทบาทการส่งอิทธิพลผ่านลักษณะงานหลักแรงจูงใจในการทำงานความผูกพันต่อเป้าหมายของงานและความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชนสายสามัญในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์เชิงยืนยันด้วยโปรแกรม LISREL 8.72 ผลการวิจัยสำคัญสรุปได้ว่าการวิเคราะห์เปรียบเทียบรูปแบบการวัดภาวะผู้นำเปลี่ยนสภาพของผู้อำนวยการ โรงเรียนเอกชนสายสามัญทั้ง 2 รูปแบบ 1) รูปแบบตามแนวคิด Piccolo and Colquitt ค่าไค-สแควร์ = 157.027, องศาอิสระ = 134, GFI = 0.990, AGFI = .980, RMR = .006 2) รูปแบบที่ผู้วิจัยปรับปรุงค่าไค-สแควร์ = 199.15, องศาอิสระ = 191, GFI = 0.990, AGFI = .978, RMR = .006 เมื่อพิจารณาจากค่า χ^2 / df ของรูปแบบการวัดตามแนวคิด Piccolo and Colquitt และรูปแบบการวัดตามที่ได้



ภาพที่ 2.8 ภาวะผู้นำการปฏิรูปและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ที่มา: มนัสนันท์หัตถศักดิ์ (2551)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้ข้อสรุปเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตดังนั้นผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาดังนี้

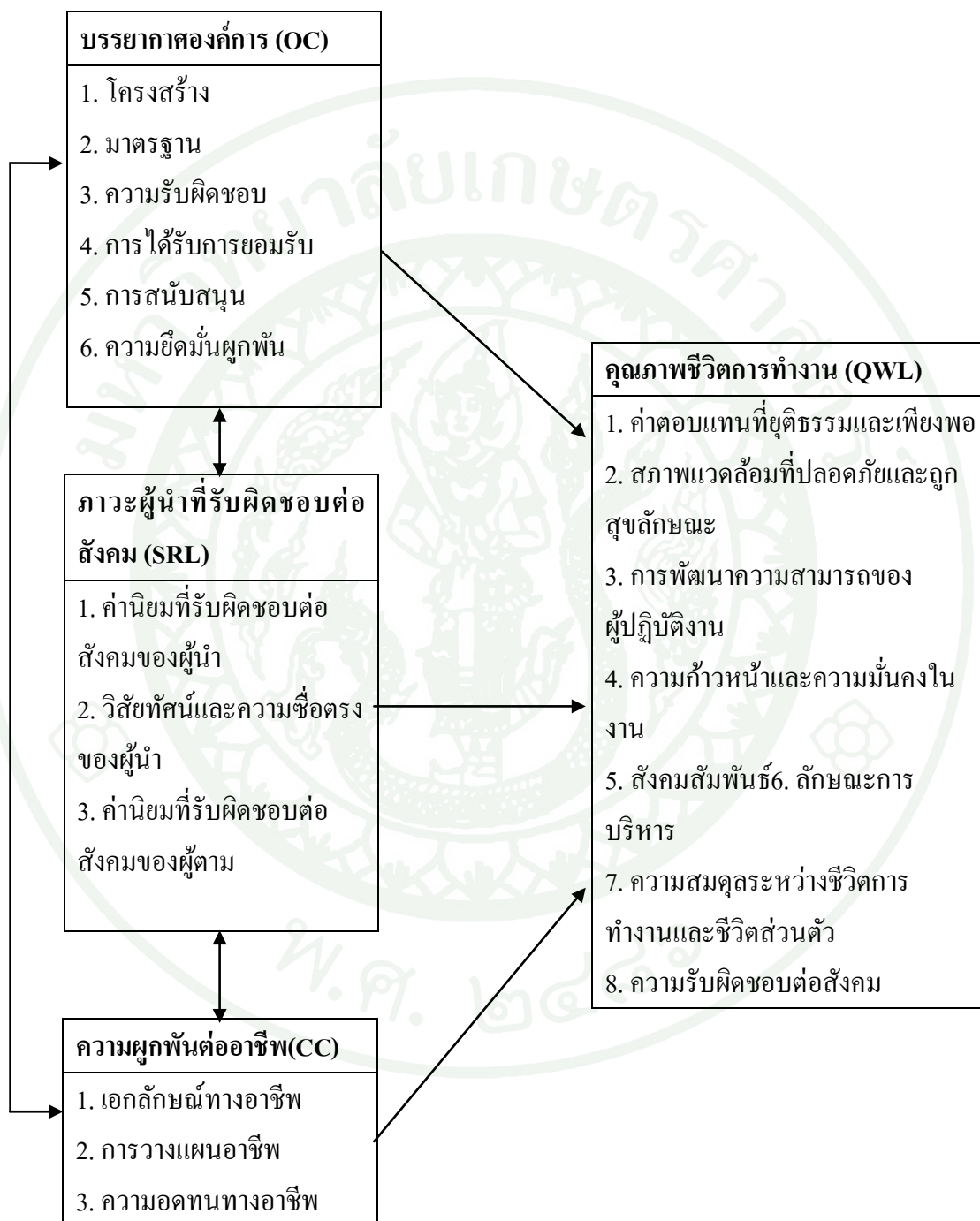
1. บรรยากาศองค์การ จากแนวคิดทฤษฎีและองค์ประกอบเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การทำงานของบุคคล จูงใจบุคคลให้มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จมีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การไว้หลายท่านและ Werther and Davis (1982) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหรือบรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และเช่นเดียวกับ Stringer (2002) พบว่า บรรยากาศองค์การ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆที่ศึกษามาพบว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิต ผู้วิจัยนำแนวคิดและทฤษฎีของ Stringer (2002) โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบการได้รับการยอมรับ การสนับสนุนและความยึดมั่นผูกพัน มาศึกษาในครั้งนี้เพราะมีความเหมาะสมกับบริบทกับองค์การของผู้วิจัย

2. ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม โดยยึดตามหลักแนวปฏิบัติผู้นำที่มีค่านิยมทางด้านความรับผิดชอบต่อสังคมจะส่งผลต่อวิสัยทัศน์และความซื่อตรง (Integrity) ซึ่งจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมและคุณลักษณะต่างๆซึ่งจะมีอิทธิพลต่อค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม นอกจากนั้นค่านิยมของผู้นำก็ยังมีอิทธิพลต่อค่านิยมของผู้ตามอีกประการหนึ่ง ซึ่งน่าจะเหมาะสมกับบริบทและคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล

3. ความผูกพันในอาชีพ จากความหมายความผูกพันทางอาชีพและองค์ประกอบสามารถสรุปความผูกพันในอาชีพ คือ การยอมรับนับถือ มีความตระหนัก มีเป้าหมายและการวางแผนในอาชีพของบุคคล ตลอดจนการที่บุคคลสามารถอดทนต่อความยากลำบาก หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในอาชีพนั้นได้ ในที่นี้ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดของ Carson and Bedeian (1994) เพราะเป็นแนวคิดที่มี

พลังและเหมาะกับบริบท ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ เอกลักษณ์ทางอาชีพ การวางแผนทางอาชีพ และความอดทนทางอาชีพ

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้นำ แนวคิดของ Walton (1975) มีองค์ประกอบที่สามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานได้ครอบคลุมทั้ง มิติด้านการทำงาน มิติด้านส่วนตัว มิติด้านเศรษฐกิจและมิติด้านสังคม ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Walton (1975) มาปรับใช้ แบ่งเป็น 8 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ เพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นองค์ประกอบในการพิจารณา คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช



ภาพที่ 2.9 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพล”เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งใช้การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้การวัดในลักษณะการเก็บข้อมูลแบบครั้งเดียว ด้วยการใช่แบบสอบถาม ซึ่งต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย วิธีการสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ การวัด ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยและเกณฑ์ในการให้คะแนน การวัดความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงของเครื่องมือ การเก็บรวบรวม วิเคราะห์ ประมวลผล และนำเสนอข้อมูลโดยมีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ นายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวนทั้งสิ้น 295 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

เนื่องจากผู้วิจัยทำการวิจัยและศึกษา และใช้วิธีการวิเคราะห์โดยสถิติขั้นสูง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model Analysis: SEM) จึงจำเป็นต้องกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติแต่ละประเภทตามเหตุผล ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmation Factor Analysis) ซึ่งใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood: ML) ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ถ้าใช้กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดต่ำกว่า 100 หน่วย จะพบว่าโอกาสปฏิเสธสมมติฐานในการ

ทดสอบไค – สแควร์ (Chi - square) มาก เพราะค่าไค – สแควร์ มีแนวโน้มที่จะมีค่าสูง อย่างไรก็ตามได้มีข้อเสนอแนะเรื่องของขนาดกลุ่มตัวอย่างว่าควรมีการพิจารณาควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า ถ้าพารามิเตอร์มีจำนวนมาก ควรจะต้องมีขนาดของกลุ่มตัวอย่างเพิ่มมากขึ้น โดยใช้กฎที่ว่า อัตราส่วนระหว่างหน่วยตัวอย่างและจำนวนพารามิเตอร์ควรจะเป็น 20 ต่อ 1 (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

2. การวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เช่นเดียวกับการวิเคราะห์การถดถอย เกณฑ์สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างระบุขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นฟังก์ชันของจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า คือต้องมีขนาดกลุ่มตัวอย่างประมาณ 20 คน ต่อ 1 พารามิเตอร์ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

3. การวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น โดยใช้สถิติไค – สแควร์ที่ระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index: GFI) ระหว่างโมเดลสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งนักสถิติส่วนใหญ่กำหนดว่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่างต้องมีขนาดใหญ่ เพราะฟังก์ชันความสอดคล้อง (Fit or Fitting Function) จะมีการแจกแจงแบบไค – สแควร์ กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่เท่านั้น Bollen (1989, อ้างใน กิตติกาญจน์ปฏิพันธ์, 2555) ได้เสนอแนะให้พิจารณาขนาดของกลุ่มตัวอย่างควบคู่ไปกับจำนวนพารามิเตอร์อิสระที่ต้องการประมาณค่า

Kline (2011) กล่าวว่าตัวแบบสมการ โครงสร้าง เป็นเทคนิคที่ต้องใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ โดยควรกำหนดให้มีขนาด 200 ตัวอย่างขึ้นไปและ Bollen (1989) แนะนำว่าจำนวนตัวอย่างควรมีประมาณ 20 ตัวอย่างต่อตัวแปรทำนาย 1 ตัว

4. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ตัวแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น กำหนดว่าอย่างน้อยที่สุดควรมี 100 ตัวอย่างขึ้นไปแต่ที่เหมาะสมควรอยู่ที่ 200 ตัวอย่าง (Loehlin, 1992) ส่วน Hoyle (1995) กล่าวว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถใช้อย่างน้อยที่สุด 100-200 ตัวอย่างได้

กำหนดขนาดของตัวอย่าง เนื่องจากการวิจัยนี้จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์โครงสร้างโมเดล ซึ่ง Linderman and Gold (1980) อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย (2542:42) ตั้งข้อกำหนดว่า การประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของตัวแปรทำนายหนึ่งตัว ควรกำหนดตัวอย่างประมาณ 20 หน่วย ในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ รวมทั้งสิ้น 20 ตัวแปร การประมาณขนาดของตัวอย่างที่ใช้ใน การวิจัยครั้งนี้คำนวณจากสูตรของ Linderman and Gold

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วยเพศ ตำแหน่งระดับยศ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส

ส่วนที่ 2 แบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ Stringer (2002) ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ 6 ตัวแปร ได้แก่ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความยึดมั่นผูกพัน

ตอนที่ 2 เป็นภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ตามแนวคิดของ Waldman (1997) ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ ค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ วิสัยทัศน์และความซื่อตรงของผู้นำ และค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม

ตอนที่ 3 เป็นความผูกพันในอาชีพ ตามแนวคิดของ Carson and Bedeian (1994) ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ เอกลักษณะทางอาชีพ การวางแผนทางอาชีพ และความอดทนทางอาชีพ

ตอนที่ 4 เป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton.E (1975) ลักษณะเครื่องมือเป็นมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เห็นด้วยปานกลาง ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกตได้ 8 ตัวแปร ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อสังคม

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิธีสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างแบบสอบถามรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วมาประมวลสร้างเป็นนิยามศัพท์เฉพาะที่จะใช้ในการกำหนดขอบข่ายของการสร้าง ตัวแปร จากนั้นจึงนำมาสร้างข้อคำถามของแต่ละตัวแปรตามกรอบแนวคิดของการวิจัยและ สอดคล้องกับนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ โดยแบ่งคำถามเป็น 4 ตอนตามที่กำหนดไว้ข้างต้น

3. วิเคราะห์หาความตรง (Validity) และปรับข้อคำถามหลังจากสร้างเครื่องมือแบบสอบถามโดยกำหนดโครงสร้างของข้อคำถามตามทฤษฎีนำแบบสอบถามซึ่งมีทั้งหมด 68 ข้อ

เสนอต่ออาจารย์ที่ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านโครงสร้างและภาษาตามที่นิยามและกำหนดโครงสร้างของแต่ละตัวแปรเอาไว้

4. นำแบบสอบถามที่ปรับข้อความแล้วจำนวน 68 ข้อ และนิยามศัพท์เฉพาะไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขหรือคัดเลือกข้อความที่เหมาะสมที่สุดผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน เลือกข้อความที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ความเห็นตรงกันมากที่สุด และปรับปรุงข้อความ ตามข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปหาหาความเที่ยงตรงเชิงพินิจ (Face Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) ซึ่งใช้สูตร ของ Rovinelli and Hambleton (1977 อ้างใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543:248-249) จากการพิจารณาค่า IOC ของข้อความจำนวน 68 ข้อ พบว่าข้อความทั้งหมดมีค่า IOC เท่ากับ 0.93 ข้อความที่ถือว่ามีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาในระดับดี สามารถนำไปวัดผลได้จะต้องมีค่า IOC มากกว่า 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli and Hambleton, 1977 อ้างใน ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543: 248-249) ดังนั้นข้อความที่ใช้ในแบบสอบถามจึงมีค่าระหว่าง 0.667-1 มีจำนวนทั้งสิ้น 66 ข้อ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว จำนวน 66 ข้อ ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง จากนั้นผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องเหมาะสมก่อนนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนายทหารพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์คุณภาพรายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม ในแต่ละด้าน (Item Total Correlation Coefficient) กำหนดโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation) โดยคัดเลือกเฉพาะคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก มีค่าเป็นบวกและมีค่ามากกว่า 0.20 ขึ้นไป ตามเกณฑ์ของ ประคอง วรรณสูตร (2542:30) และวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2543: 218) กล่าวว่าเกณฑ์ในการพิจารณาค่าความเชื่อมั่น ผลการวัดที่ยอมรับได้ และมีความถูกต้องจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการประกอบของการทำวิจัยนั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร ข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย และเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างนั้นๆ หลังจากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทุกฉบับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดไปวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาประมวลผล และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาทดสอบกรอบแนวความคิดที่ได้มาจากข้อมูลทุติยภูมิ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดกระทำข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

1. การวิเคราะห์เครื่องมือเพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Item-objective Congruence: IOC) แล้วคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 มาใช้เพื่อตัดสินใจได้ว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องเหมาะสมหรือมีความตรงเชิงเนื้อหาหรือไม่ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

1.2 วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นรายองค์ประกอบของตัวแปรแฝงแต่ละตัว โดยทดสอบค่า Cronbach Alpha ค่าที่สูงแสดงถึงความน่าเชื่อถือที่มาก ค่าที่ได้ควรอยู่ระหว่าง 0.6 - 1.00 (กริช แรงสูงเนิน, 2554)

1.3 การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmation Factor Analysis: CFA) เนื่องจากได้กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตและตัวแปรแฝงไว้ก่อนแล้ว ในการตัดสินใจจะเลือกองค์ประกอบที่มีน้ำหนักองค์ประกอบที่มีค่ามากกว่า 0.30 และมีนัยสำคัญทางสถิติ (t value มากกว่า 1.96) แสดงว่าโมเดลวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝงควรมีค่ามากกว่า 0.50 (สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2554)

2. การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยด้วยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ความเบ้ และความโด่ง

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด ในรูปแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเพื่อให้ได้ค่าเมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้ โปรแกรมสถิติคำนวณ เพื่อใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในโปรแกรมสมการเชิงโครงสร้าง เพื่อคำนวณหาค่าทางสถิติและคำตอบตามสมมติฐาน

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล

3.1 Hu and Bentler (1999) ได้สรุปดัชนีที่ใช้ในการวัดความสอดคล้องของโมเดลให้ใช้อย่างน้อยสองดัชนีเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใดดังแสดงในตารางที่ 3.1

3.1.1 ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมตริกซ์ความแปรปรวนร่วมของประชากรซึ่งค่า RMSEA ควรมีค่าต่ำกว่า 0.08

3.1.2 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน(Standardized Root mean Square Residual: SRMR) เป็นค่าบอกความคลาดเคลื่อนของโมเดล มีค่าน้อยกว่า 0.10 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.3 ค่าNonnormal Fit Index (NNFI) เป็นค่าที่บอกความสอดคล้องของโมเดล หากพบว่ามีค่ามากกว่า 0.95 แต่ไม่เกิน 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3.1.4 ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (Comparative fit Index: CFI) ใช้เปรียบเทียบโมเดลเชิงสมมติฐานการวิจัยว่ามีความสอดคล้องสูงกว่าข้อมูลเชิงประจักษ์มากน้อยเพียงใด ค่าที่ดีควรมีค่าตั้งแต่ 0.95 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตารางที่ 3.1 สองดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างของ Hu and Bentler

Fit Index Combination	Combinational Rules
NNFI (TLI) and SRMR	NNFI of 0.96 or higher and an SRMR of 0.09 or lower
RMSEA and SRMR	RMSEA of .06 or lower and a SRMR of 0.09 or lower
CFI and SRMR	CFI of 0.96 or higher and a SRMR of 0.09 or lower

3.2 การประเมินความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวม ค่าสถิติที่ใช้ในการประเมินความกลมกลืนตามที่อ้างใน พงษ์เทพ จันทสุวรรณ (2554) เลือกใช้ดัชนีความเหมาะสม χ^2/df , RMSEA, GFI, CFI, NNFI (or TLI), PGFI, AIC และ ECVI รวม 8 ดัชนี ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.2 แสดงดัชนีความเหมาะสมและเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของตัวแปร

ดัชนี	เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมของตัวแปร
χ^2 (p value)	> 0.05
$\chi^2 df$	> 2:1=Good Fit,3:1=Reasonable Fit,<5:1= Medioere Fit, > 5:1=Poor Fit
RMSEA	Less than 0.05=Good Fit, between 0.05 and under 0.08= Reasonable Fit, between 0.08 and 0.10 = Medioere Fit, Greaterthan0.01= Poor Fit
RMSEA(p value)	> 0.05 ใช้เป็นดัชนีเพื่อช่วยในการพิจารณา
GFI	>0.9
CFI	> 0.9
NNFI(TLI)	> 0.9
PGFI	>0.5 ; ใช้เปรียบเทียบกับตัวแบบทางเลือกอื่น
AIC	< Saturated AIC ; ใช้เปรียบเทียบกับตัวแบบทางเลือกอื่น
ECVI	< ECVI for Saturated Model ; ใช้เปรียบเทียบกับตัวแบบทางเลือกอื่น

ที่มา: Hooper, Coughlan and Mullen (2008)

บทที่ 4

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ภายใต้กรอบแนวคิดผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัย ซึ่งสามารถนำมาเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอและการแปรความหมายการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลให้เกิดความเข้าใจตรงกันได้ ดังนี้

1. อักษรย่อที่ใช้แทนตัวแปร

ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous latent variable)

OC	แทน	บรรยากาศองค์การวัดจากตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร คือ
OCST	แทน	โครงสร้าง
OCSD	แทน	มาตรฐาน
OCRS	แทน	ความรับผิดชอบ
OCRC	แทน	การได้รับการยอมรับ
OCSP	แทน	การสนับสนุน
OCCC	แทน	ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ
SRL	แทน	ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม วัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ
SRLVL	แทน	ค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ

SRLVS	แทน	วิสัยทัศน์และความชัดเจนของผู้นำ
SRLVF	แทน	ค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม
CC	แทน	ความผูกพันในอาชีพวัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือ
CCCI	แทน	เอกลักษณ์ทางอาชีพ
CCCP	แทน	การวางแผนอาชีพ
CCRS	แทน	ความอดทนทางอาชีพ

ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous latent variable)

QWL	แทน	คุณภาพชีวิตการทำงาน วัดจากตัวแปรสังเกต 8 ตัวแปร คือ
QWL AF	แทน	ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
QWLSH	แทน	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
QWLDH	แทน	การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
QWLGS	แทน	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
QWLSI	แทน	สังคมสัมพันธ์
QWLMM	แทน	ลักษณะการบริหาร
QWLTL	แทน	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
QWLSR	แทน	ความรับผิดชอบต่อ

2. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้แทนค่าสถิติ

M	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
Min	แทน	ค่าต่ำสุด
Max	แทน	ค่าสูงสุด
SKEW	แทน	ค่าความเบ้ (skewness)
KUR	แทน	ค่าความโด่ง (kurtosis)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Cronbach alpha)
λ	แทน	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ
t	แทน	ค่าสถิติที
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณยกกำลังสอง (Square multiple correlation) หรือสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
ρ_c	แทน	ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรแฝง (Construct reliability)
ρ_v	แทน	ค่าความแปรปรวนเฉลี่ยของตัวแปรที่สกัดได้ด้วยองค์ประกอบ (average variance extracted)
χ^2	แทน	ค่าสถิติไคสแควร์
df	แทน	ค่าองศาอิสระ (Degree of freedom)
RMSEA	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์
SRMR	แทน	ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
NNFI	แทน	Nonnormal fit index
CFI	แทน	ดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ

ลักษณะข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 213 ชุด โดยเก็บในกลุ่มนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยแจกทั้งหมด 295 ชุด ได้กลับมา 213 ชุด คิดเป็นร้อยละ 72.20 โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลทั่วไปมาวิเคราะห์สถิติในรูปแบบร้อยละดังแสดงตัวอย่างในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละ แสดงข้อมูลสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	0	0.00
หญิง	<u>213</u>	<u>100.00</u>
รวม	<u>213</u>	<u>100.00</u>
ตำแหน่ง		
หัวหน้าหอผู้ป่วย	5	2.30
พยาบาลเวรเช้า	34	16.00
พยาบาลเวร 8 ชั่วโมง	<u>174</u>	<u>81.70</u>
รวม	<u>213</u>	<u>100.00</u>
ช่วงระยะเวลาการปรับตำแหน่งเลื่อนระดับชั้นยศ		
7-10 ปี	54	25.40
1-3 ปี	64	30.00
4-6 ปี	<u>65</u>	<u>30.50</u>
รวม	<u>213</u>	<u>100.00</u>
รายได้ต่อเดือน		
มากกว่า 35,000 บาท	8	3.80
30,001-35,000 บาท	14	6.60
25,001-30,000 บาท	35	16.40
20,001-25,000 บาท	76	35.70
15,000-20,000 บาท	<u>80</u>	<u>37.60</u>
รวม	<u>213</u>	<u>100.00</u>

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
สูงกว่าปริญญาตรี	18	8.50
ปริญญาตรี	<u>195</u>	<u>91.50</u>
รวม	<u>213</u>	<u>100.00</u>
สถานภาพสมรส		
สมรส	78	36.60
โสด	<u>135</u>	<u>63.40</u>
รวม	<u>213</u>	<u>100.00</u>

ผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ เมื่อจำแนกตามเพศพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 213 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพยาบาลเวร 8 ชั่วโมง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 81.4 ระดับความก้าวหน้าในการปรับเปลี่ยนตำแหน่งส่วนใหญ่อยู่ในระยะเวลา 4-6 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ประมาณ 15,000-20,000 บาท/เดือน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 และสถานภาพส่วนใหญ่โสด จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 63.40

ค่าสถิติพื้นฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ในการวิจัยผู้วิจัยใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ได้แก่ สถิติพื้นฐานของตัวแปรด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าความเบ้ และค่าความโด่ง ของตัวแปรเพื่อตรวจสอบ ลักษณะการกระจายและแจกแจงของตัวแปร ตามตารางที่ 4.2 และ 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปร

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	MIN	MAX	SKEW	CUR
ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม						
ค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ	3.72	0.55	3.00	5.00	0.40	0.48
วิสัยทัศน์และความซื่อตรงของผู้นำ	3.69	0.50	3.00	5.00	0.32	-0.49
ค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม	3.78	0.67	3.00	5.00	0.51	-0.77
บรรยากาศองค์กร						
โครงสร้าง	3.77	0.57	2.50	5.00	0.29	-0.43
มาตรฐาน	3.71	0.54	2.00	5.00	-0.06	-0.34
ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.80	0.51	3.00	5.00	-0.11	-0.72
การได้รับการยอมรับ	3.65	0.53	2.33	5.00	-0.10	-0.84
การสนับสนุน	3.56	0.56	2.33	5.00	0.49	-0.48
ความยืดหยุ่นผูกพัน	3.60	0.64	2.00	5.00	0.39	-0.51
ความผูกพันในอาชีพ						
เอกลักษณ์ทางวิชาชีพ	3.45	0.63	2.00	5.00	0.18	-0.05
การวางแผนทางวิชาชีพ	3.33	0.77	1.00	5.00	-0.17	0.16
ความอดทนทางวิชาชีพ	3.58	0.68	2.00	5.00	0.17	-0.45
คุณภาพชีวิตการทำงาน						
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.26	0.67	1.00	5.00	-0.53	1.09
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก	3.40	0.52	2.33	5.00	0.55	-0.45

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	<i>M</i>	<i>SD</i>	MIN	MAX	SKEW	KUR
คุณภาพชีวิตการทำงาน						
การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.42	0.49	2.33	5.00	0.50	-0.62
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.57	0.58	2.33	5.00	0.48	-0.63
สังคมสัมพันธ์	3.45	0.54	2.00	5.00	0.81	0.49
ลักษณะการบริหาร	3.20	0.69	1.00	5.00	0.32	0.71
ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	3.82	0.69	2.00	5.00	0.15	-0.68
ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.11	0.61	2.00	5.00	0.38	0.18

จากผลการวิเคราะห์ตารางที่ ค่าเฉลี่ยรวมของตัวแปรที่ศึกษาอยู่ในช่วง 3.11 ถึง 3.82 ส่วนใหญ่อยู่ระดับสูงโดยตัวแปรความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูงที่สุด ($M = 3.82$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ในช่วง 0.49 ถึง 0.76 และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้ของตัวแปรในภาพรวมอยู่ในช่วง -0.06 ถึง 0.81 ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นบวก (เบ้ขวา) ซึ่งหมายความว่าข้อมูลส่วนใหญ่มีอยู่ใกล้ค่าเฉลี่ย และเมื่อพิจารณาค่าความโด่งพบว่า ในภาพรวมอยู่ในช่วง -0.05 ถึง 1.09 ข้อมูลส่วนใหญ่เป็นลบ (ราบกว่าปกติ) ซึ่งช่วงค่าตัวเลข -3.0 ถึง + 3.0 จะแสดงถึงการกระจายข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติ (กรีซ แร่งสูงเนิน, 2554)

ตารางที่ 4.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

	OCST	OCSD	OCRS	OCRC	OCSP	OCCC	SRLVL	SRLVS	SRLVF	CCCI	CCCP	CCRS	QWLAF	QWLSH	QWLGS	QWLSI	QWLMM	QWLTL	QWLSR	QWLDH	
OCST	1																				
OCSD	.63**	1																			
OCRS	.42**	.54**	1																		
OCRC	.40**	.55**	.62**	1																	
OCSP	.29**	.40**	.56**	.70**	1																
OCCC	.28**	.41**	.63**	.74**	.78**	1															
SRLVL	.30**	.42**	.55**	.51**	.52**	.58**	1														
SRLVS	.36**	.50**	.58**	.59**	.61**	.68**	.78**	1													
SRLVF	.34**	.45**	.50**	.45**	.44**	.44**	.62**	.68**	1												
CCCI	.21**	.36**	.50**	.53**	.51**	.62**	.62**	.67**	.45**	1											
CCCP	.30**	.33**	.33**	.43**	.31**	.38**	.37**	.33**	.21**	.62**	1										
CCRS	.33**	.37**	.38**	.41**	.45**	.48**	.54**	.51**	.37**	.62**	.65**	1									
QWLAF	.30**	.35**	.15*	.16*	.09	.13	.21**	.15*	.12	.21**	.46**	.31**	1								
QWLGS	.25**	.42**	.34*	.43**	.35**	.44**	.42**	.44**	.37**	.43**	.35**	.41**	.48**	.57**	1						
QWLSI	.26**	.35**	.43**	.42**	.46**	.46**	.42**	.48**	.40**	.51**	.31**	.45**	.14*	.50**	.48**	1					
QWLMM	.16*	.40**	.41**	.52**	.51**	.56**	.51**	.53**	.49**	.60**	.34**	.45**	.13	.49**	.56**	.74**	1				
QWLTL	.28**	.40**	.28**	.32**	.33**	.37**	.37**	.31**	.27**	.42**	.51**	.44**	.64**	.50**	.53**	.47**	.48**	1			
QWLSR	.30**	.20**	.29**	.24**	.15*	.24**	.37**	.26**	.20**	.32**	.42**	.43**	.31**	.38**	.33**	.38**	.23**	.43**	1		
QWLDH	.28**	.30**	.43**	.42**	.41 ^{0**}	.50**	.48**	.53**	.32**	.59**	.45**	.46**	.42**	.56**	.56**	.49**	.53**	.56**	.31**	1	
α	0.86	0.80	0.80	0.79	0.89	0.92	0.94	0.91	0.93	0.84	0.85	0.90	0.93	0.86	0.88	0.84	0.89	0.85	0.86	0.93	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

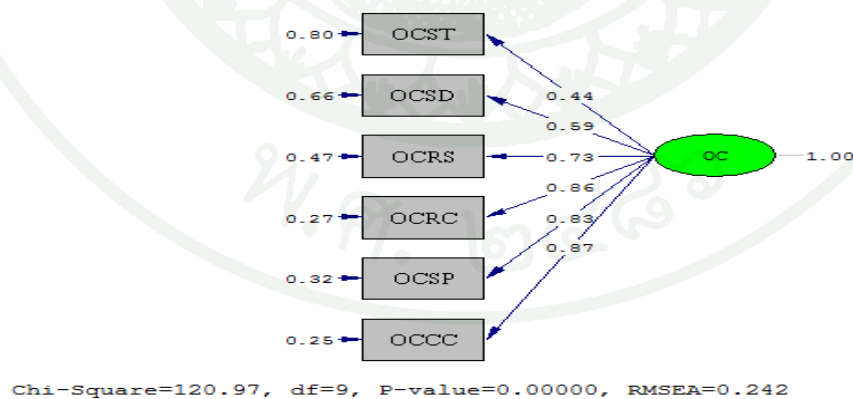
** . Correlation is significant at the 0.10 level (2-tailed).

การวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ การศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพของนายทหารพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลวัดด้วยตัวแปรสังเกตโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยผู้วิจัยจำแนกการวิเคราะห์ออกเป็น 4 โมเดลได้แก่ โมเดลบรรยากาศองค์กร โมเดลภาวะผู้นำ รับผิดชอบต่อสังคม โมเดลความผูกพันในอาชีพ และโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงาน มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ในภาพรวมดังนี้

1. การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลบรรยากาศองค์กร

ผู้ทำวิจัยพิจารณาองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝงบรรยากาศองค์กรของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่วัดจากตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร คือ โครงสร้าง (OCST) มาตรฐาน (OCSD) ความรับผิดชอบต่อสังคม (OCRS) การยอมรับ (OCRC) การสนับสนุน(OCSP) ความยึดมั่นผูกพัน (OCCC)



ภาพที่ 4.1 ความตรงเชิงโครงสร้างของบรรยากาศองค์กร

ตารางที่ 4.4 ความตรงเชิงโครงสร้างของบรรยากาศองค์การ

Variables	Lambda(λ)	Theta(θ)	t	R ²	ρ_c	ρ_v
OCST	0.44**	0.80	6.49	0.19	0.87	0.54
OCSD	0.59**	0.66	8.99	0.34		
OCRS	0.73**	0.47	11.85	0.53		
OCRC	0.86**	0.27	15.11	0.73		
OCSP	0.83**	0.32	14.30	0.68		
OCCC	0.87**	0.25	15.39	0.75		

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.44 ถึง 0.87 โดยมีความยึดมั่นผูกพัน(OCCC) มากที่สุด คือ 0.87 รองลงมาคือ การยอมรับ (OCRC) คือ 0.86 การสนับสนุน (OCSP) คือ 0.83 ความรับผิดชอบ (OCRS) คือ 0.73 มาตรฐาน (OCSD)คือ 0.59 และ โครงสร้าง (OCST)คือ 0.44 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R²) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.19 ถึง 0.75 ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดคือ ความยึดมั่นผูกพัน (OCCC)ซึ่งทุกค่า Lambda (λ) มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่าโมเดลบรรยากาศองค์การของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเที่ยงตรงเชิงผู้เข้า

และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.54 (มากกว่า 0.50 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าผิดพลาดจากการวัดจะส่งผลต่อความแปรปรวนของตัวชี้วัดน้อยกว่าตัวแปรแฝงซึ่งก็คือตัวแปรด้านบรรยากาศองค์การ)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการวัดบรรยากาศองค์การ มีทั้งความเที่ยงตรงเชิงผู้เข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.87 (มากกว่า 0.60) คือโมเดลบรรยากาศองค์การวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร คือ โครงสร้าง(OCST) มาตรฐาน(OCSD) ความรับผิดชอบ(OCRS) การยอมรับ(OCRC) การสนับสนุน(OCSP) ความยึดมั่นผูกพัน(OCCC)

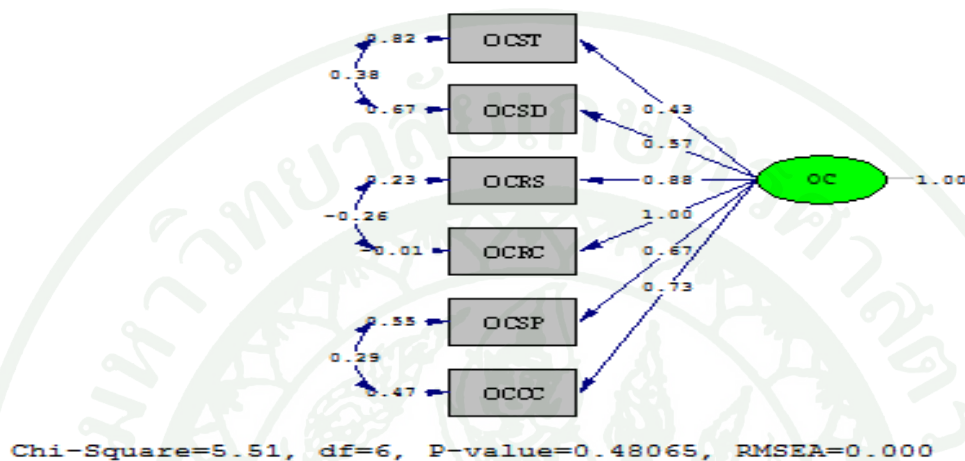
ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบค่าดัชนีความเหมาะสมของตัวแบบบรรยากาศองค์การ

ค่าดัชนี	ระดับการยอมรับ	ค่าสถิติ	ผลการพิจารณา
χ^2	$0 \leq \chi^2 \leq 3df$	120.97	X
χ^2 (p value)	$0.01 \leq p \leq 1.00$	0.0000	X
df		6	
χ^2 / df	≤ 5	20.16	X
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.10$	0.24	X
SRMR	≤ 0.10	0.09	√
NNFI (TFI)	≥ 0.90	0.82	X
CFI	≥ 0.90	0.89	X
90% χ^2 on RMSEA			

จากตารางที่ 4.4 แสดงการพิจารณาดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าพบว่า p value ของ $\chi^2 = 0.00$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษา และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี $\chi^2 / df = 20.16$ ซึ่งมีค่ามากกว่า 5 ซึ่งแสดงว่าตัวแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บ และเมื่อพิจารณา RMSEA = 0.24 พบว่ามีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าให้เห็นว่าตัวแบบนั้นยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษา เมื่อพิจารณาค่าดัชนีพบว่า NNFI = 0.82 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.90, CFI = 0.89 และ SRMR = 0.24 แสดงว่าให้เห็นว่าตัวแบบนั้นยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้างต้นพบว่าเมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การ มีเพียงบางองค์ประกอบที่ ถูกทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาจึงต้องผ่านการปรับปรุงเพื่อให้ได้ ตัวแบบที่เหมาะสม (Model Fit) ซึ่งพิจารณาจากค่า Modification Index (MI) (รายละเอียดแสดงไว้ใน ภาพผนวกที่ 4 โดยในที่นี้เลือกปรับที่ค่า OCST สัมพันธ์ กับ OCSD และ OCSP สัมพันธ์ กับ OCCC ซึ่งแสดงให้เห็นบรรยากาศองค์การควรปรับด้าน โครงสร้างขององค์การ

เพื่อพัฒนาบุคคลในองค์กรให้มีส่วนร่วมในองค์กร และส่งเสริมการสนับสนุนเพื่อเพิ่มความยึดมั่น
ผูกพันในองค์กร จะได้พัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน



ภาพที่ 4.2 ความตรงเชิงโครงสร้างของบรรยากาศองค์กรที่ผ่านการปรับปรุง

แสดงให้เห็นว่าเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.43 ถึง 1.00 โดยมีการได้รับการยอมรับ (OCRC) มากที่สุด คือ 1.00 รองลงมาคือความรับผิดชอบ(OCRS) คือ 0.88 ความยึดมั่นผูกพัน (OCCC) คือ 0.73 มาตรฐาน (OCSD) คือ 0.57 การสนับสนุน (OCSP) คือ 0.45 และ โครงสร้าง (OCST)คือ 0.43 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.185 ถึง 1.00 ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดคือ การได้รับการยอมรับ (OCRC) ซึ่งทุกค่า Lambda (λ) มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่าโมเดลบรรยากาศองค์กรของนายทหารพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชมีความเที่ยงตรงเชิงคู่เข้า

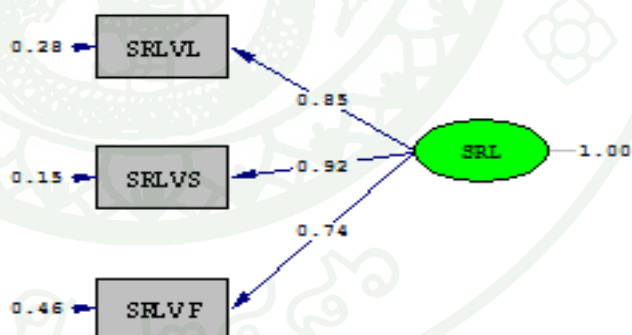
และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (p_v)พบว่ามีความเท่ากับ 0.5234 (มากกว่า 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าผิดพลาดจากการวัดจะส่งผลต่อความแปรปรวนของตัวชี้วัดน้อยกว่าตัวแปรแฝงซึ่งก็คือตัวแปรด้านบรรยากาศองค์กร

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการวัดบรรยากาศองค์การ มีทั้งความเที่ยงตรงเชิงผู้เข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.85 (มากกว่า 0.60) คือ โมเดลบรรยากาศองค์การวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร คือ โครงสร้าง (OCST) มาตรฐาน (OCSD) ความรับผิดชอบ (OCRS) การยอมรับ (OCRC) การสนับสนุน (OCSP) ความยึดมั่นผูกพัน (OCCC)

การพิจารณาดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า $\chi^2 = 5.51$, $df = 6$, $p\text{-value} = 0.48$, $RMSEA = 0.00$ แสดงว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.2 และตารางที่ 4.5

2.การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

ผู้ทำวิจัยพิจารณาองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝงของภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมที่วัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรคือ ค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ (SRVL), วิสัยทัศน์และความซื่อตรงของผู้นำ (SRVS), ค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม (SRVF)



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.3 ความตรงเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ 4.6 ความตรงเชิงโครงสร้างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

Variables	Lambda (λ)	Theta (θ)	t	R^2	ρ_c	ρ_v
SRVL	0.85**	0.28	14.37	0.72	0.88	0.70
SRVS	0.92**	0.15	16.18	0.85		
SRVF	0.74**	0.46	11.97	0.54		

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.85 ถึง 0.92 โดยมีวิสัยทัศน์ และความซื่อตรงของผู้นำ (SRVS) มากที่สุดเท่ากับ 0.92 รองลงมาคือ ค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ (SRVL) และค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม (SRVF) เท่ากันคือ 0.74 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.54 ถึง 0.85 ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดคือ วิสัยทัศน์ และความซื่อตรงของผู้นำ (SRVS) ซึ่งทุกค่า Lambda (λ) มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่าโมเดลการวัดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า

และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.70 (มากกว่า 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าผิดพลาดจากการวัดจะส่งผลต่อความแปรปรวนของตัวชี้วัดน้อยกว่าตัวแปรแฝงซึ่งก็คือ ตัวแปรด้านภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการวัดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม มีทั้งความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.88 (มากกว่า 0.60) คือ โมเดลภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปร คือค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ (SRVL), วิสัยทัศน์ และความซื่อตรงของผู้นำ (SRVS) และค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม (SRVF)

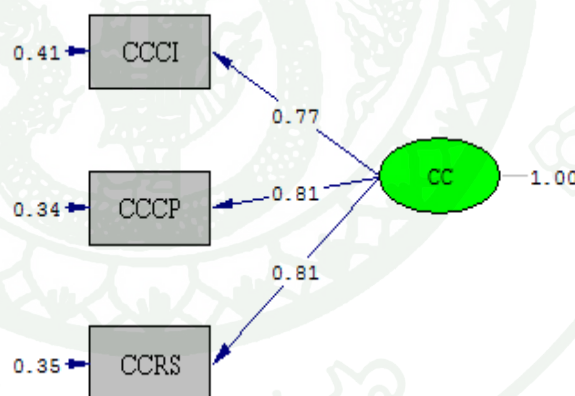
การพิจารณาดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า $\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p\text{-value} = 1.00$, $RMSEA = 0.00$ แสดงว่ามีความตรงเชิง

โครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.2 และตารางที่ 4.4 โดยสามารถแสดงตารางเปรียบเทียบให้เห็นความสอดคล้องเชิงประจักษ์ดังตารางต่อไปนี้

การพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า p value ของ $\chi^2 = 1.00$ และค่า $\chi^2 = 0.00$, $df = 0$ และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี RMSEA = 0.00 ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาได้ซึ่งอยู่ในระดับที่ดีมาก (Perfect Fit) ดังแสดงให้เห็นในภาพที่ 4.3

3.การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลความผูกพันในอาชีพ

ผู้ทำวิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝงของความผูกพันในอาชีพที่วัดจากตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรคือเอกลักษณ์ทางอาชีพ(CCCI) การวางแผนอาชีพ(CCCP) ความอดทนทางอาชีพ(CCRS)



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพที่ 4.4 ความตรงเชิงโครงสร้างความผูกพันในอาชีพ

ตารางที่ 4.7 ความตรงเชิงโครงสร้างความผูกพันในอาชีพ

Variables	Lambda (λ)	Theta (θ)	t	R^2	ρ_c	ρ_v
CCCI	0.77**	0.41	12.13	0.59	0.84	0.63
CCCP	0.81**	0.34	12.879	0.66		
CCRS	0.81**	0.35	12.855	0.65		

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.77 ถึง 0.81 โดยมีการวางแผนอาชีพ (CCCP) ความอดทนทางอาชีพ (CCRS) มีค่ามากที่สุดและเท่ากันคือ 0.81 ตามลำดับและเอกลักษณ์ทางอาชีพ (CCCI) มีค่า 0.77 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.59 ถึง 0.66 ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดคือ การวางแผนอาชีพ (CCCP) และความเชื่อตรงของผู้นำ (SRVS) ซึ่งทุกค่า Lambda (λ) มีค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่าโมเดลการวัดความผูกพันในอาชีพของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า

และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.63 (มากกว่า 0.50) ซึ่งแสดงให้เห็นว่าค่าผิดพลาดจากการวัดจะส่งผลต่อความแปรปรวนของตัวชี้วัด น้อยกว่าตัวแปรแฝงซึ่งก็คือตัวแปรด้านความผูกพันในอาชีพ

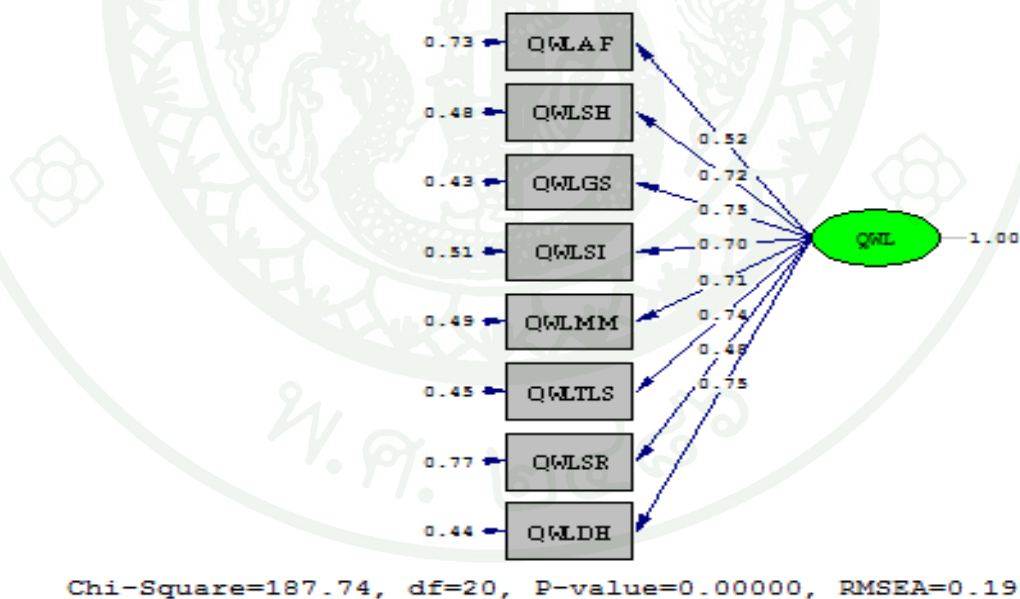
ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการวัดความผูกพันในอาชีพมีทั้งความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (ρ_c) เท่ากับ 0.84 (มากกว่า 0.60) คือ โมเดลเอกลักษณ์ทางอาชีพ (CCCI) การวางแผนอาชีพ (CCCP) ความอดทนทางอาชีพ (CCRS)

การพิจารณาดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า $\chi^2 = 0.00$, $df = 0$, $p\text{-value} = 1.00$, $RMSEA = 0.00$ แสดงว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.4

แสดงการพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้าง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า p value ของ $\chi^2 = 1.00$ และค่า $\chi^2 = 0.00$, $df = 0$ และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี RMSEA= 0.00 ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาได้ซึ่งอยู่ในระดับที่ดีมาก (Perfect Fit) ดังแสดงให้เห็นในภาพที่ 4.4

4.การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้ทำวิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบย่อยและตัวบ่งชี้ตัวแปรแฝงของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่วัดจากตัวแปรสังเกต 8 ตัวแปรคือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (QWLAF) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (QWLSH) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (QWLDH) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWLGS) สังคมสัมพันธ์ (QWLSI) ลักษณะการบริหาร (QWLMM) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWLTL) ความรับผิดชอบต่อสังคม (QWLSR)



ภาพที่ 4.5 ความตรงเชิงโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.8 ความตรงเชิงโครงสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

Variables	Lambda (λ)	Theta (θ)	t	R^2	ρ_c	ρ_v
QWLAF	0.52**	0.73	7.67	0.27	0.87	0.46
QWLSH	0.72**	0.48	11.55	0.51		
QWLDH	0.75**	0.43	12.32	0.58		
QWLGS	0.70**	0.51	11.08	0.49		
QWLSI	0.71**	0.49	11.42	0.51		
QWLMM	0.74**	0.45	12.07	0.55		
QWLTLS	0.45**	0.77	6.97	0.23		
QWLSR	0.75**	0.44	12.13	0.56		

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.45 ถึง 0.75 โดยมีความรับผิดชอบต่อสังคม (QWLSR)มากที่สุด เท่ากับ 0.75 รองลงมาคือ ลักษณะการบริหาร (QWLMM) เท่ากับ 0.74 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (QWLSH) เท่ากับ 0.72 สังคมสัมพันธ์ (QWLSI) เท่ากับ 0.71 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWLGS) เท่ากับ 0.70 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (QWLAF) เท่ากับ 0.52 และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWLTLS) เท่ากับ 0.45 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.23 ถึง 0.58 ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดคือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (QWLDH) เท่ากับ 0.58 ซึ่งทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่าโมเดลการวัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความเที่ยงตรงเชิงสูงเข้า

และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (ρ_v) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.46 (น้อยกว่า 0.50 ก็แสดงว่าค่าผิดพลาดจากการวัดจะส่งผลต่อความแปรปรวนของตัวชี้วัดมากกว่าตัวแปรแฝงที่กำลังวัดอยู่นั้น ซึ่งอาจจะเกิดความไม่น่าเชื่อถือขึ้นได้) แต่เมื่อพิจารณาพบว่าตัวแปรสังเกตใดมีค่า

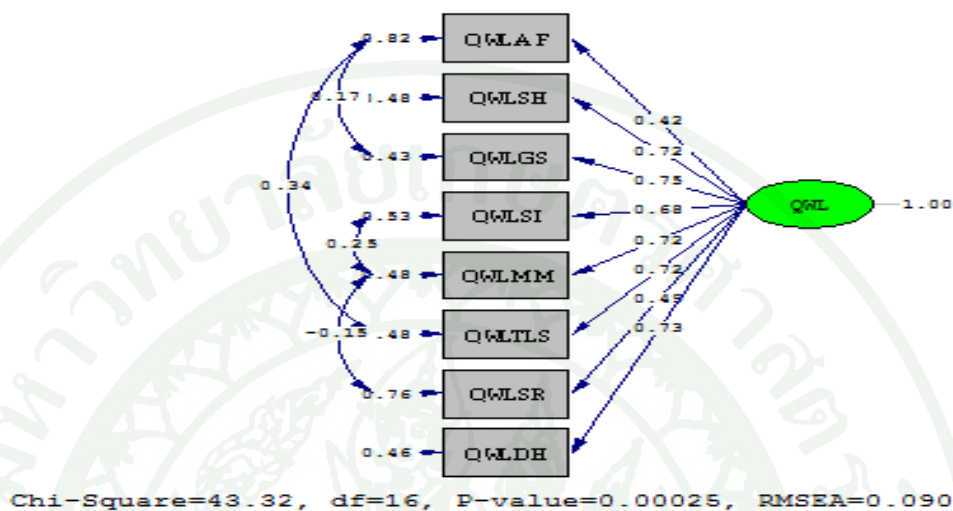
น้ำหนักองค์ประกอบน้อยกว่า 0.30 จะถูกตัดออกจากโมเดลการวัด(กริช แสงสูงเนิน, 2554)มีค่า 0.44 จึงไม่ตัดออก

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีทั้งความเที่ยงตรงเชิงคู่ เข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (pc) เท่ากับ 0.87 (มากกว่า 0.60) คือโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 8 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ(QWLAF) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ(QWLSH) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (QWLDP) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน(QWLGS) สังคมสัมพันธ์(QWLSI) ลักษณะการบริหาร(QWLMM) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว(QWLTL) ความรับผิดชอบต่อสังคม(QWLSR)

แสดงการพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้าง กับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่าพบว่า p value ของ $\chi^2 = 0.00$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษา และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี $\chi^2 / df = 9.39$ ซึ่งมีค่ามากกว่า 5 ซึ่งแสดงว่าตัวแบบไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บ และเมื่อพิจารณา RMSEA= 0.19 และพบว่ามีค่ามากกว่า 0.10 แสดงว่าให้เห็นว่าตัวแบบนั้นยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษา เมื่อพิจารณาค่าดัชนีพบว่า NNFI = 0.81 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.90, CFI = 0.86 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.90 แสดงว่าให้เห็นว่าตัวแบบนั้นยังไม่มี ความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาส่วน SRMR = 0.09 จะพบว่ามีค่าดัชนีที่ปรับปรุงอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

จากการวิเคราะห์ข้างต้นพบว่าเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน มีเพียงบางองค์ประกอบที่ถูกทำนายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาจึงต้องผ่านการปรับปรุงเพื่อให้ได้ตัวแบบที่เหมาะสม (Model Fit) ซึ่งพิจารณาจากค่า Modification Index (MI) (รายละเอียดแสดงไว้ใน ภาพผนวกที่ 4) โดยในที่นี้เลือกปรับที่ค่า QWLAF สัมพันธ์ กับ QWLGS, QWLAF สัมพันธ์ กับ QWLTL และ QWLSI สัมพันธ์กับ QWLMM ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานควรปรับด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และส่งเสริมความก้าวหน้าในการงานและความมั่นคงเพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรในองค์กร และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต

ส่วนตัว และส่งเสริมความสัมพันธ์ในหน่วยงานโดยปรับปรุงลักษณะการบริหาร เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและสมดุล



ภาพที่ 4.6 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผ่านการปรับปรุง

ตารางที่ 4.9 ความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผ่านการปรับปรุง

Variables	Lambda (λ)	Theta (θ)	t	R^2	ρ_c	ρ_v
QWLAF	0.42**	0.82	5.87	0.18	0.86	0.44
QWLSH	0.72**	0.48	11.49	0.52		
QWLDH	0.75**	0.43	12.17	0.57		
QWLGS	0.68**	0.53	10.61	0.47		
QWLSI	0.72**	0.48	11.45	0.53		
QWLMM	0.72**	0.48	11.43	0.52		
QWLTLS	0.45**	0.76	7.13	0.24		
QWLSR	0.73**	0.46	11.76	0.54		

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากการวิเคราะห์ตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าเมื่อพิจารณาตัวแปรสังเกตทุกตัวมีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.42 ถึง 0.75 โดยมีการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน(QWLDH) มากที่สุด เท่ากับ 0.75 รองลงมาคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม(QWLSR)เท่ากับ 0.73 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (QWLSH)เท่ากับ 0.72 สังคมสัมพันธ์ (QWLSI)เท่ากับ 0.72 และลักษณะการบริหาร (QWLMM) เท่ากับ 0.72 ซึ่งมีค่าเท่ากัน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWLGS)เท่ากับ 0.68 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว(QWLTL) เท่ากับ 0.45 และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (QWLAF) เท่ากับ 0.42 ตามลำดับ ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.18 ถึง 0.57 ตัวแปรที่มีสัมประสิทธิ์การพยากรณ์สูงสุดคือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (QWLDH) เท่ากับ 0.57 ซึ่งทุกค่าแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปได้ว่าโมเดลการวัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้า

และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (p_v) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.44 (น้อยกว่า 0.50 ก็จะแสดงว่าค่าผิดพลาดจากการวัดจะส่งผลต่อความแปรปรวนของตัวชี้วัดมากกว่าตัวแปรแฝงที่กำลังวัดอยู่นั้น ซึ่งอาจจะเกิดความไม่น่าเชื่อถือขึ้นได้)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมมีทั้งความเที่ยงตรงเชิงลู่เข้าและความน่าเชื่อถือทางโครงสร้าง (p_c) เท่ากับ 0.86 (มากกว่า 0.60) คือโมเดลคุณภาพชีวิตการทำงานวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 8 ตัวแปร คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (QWLAF) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (QWLSH) การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (QWLDH) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (QWLGS) สังคมสัมพันธ์ (QWLSI) ลักษณะการบริหาร (QWLMM) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (QWLTL) ความรับผิดชอบต่อสังคม (QWLSR)

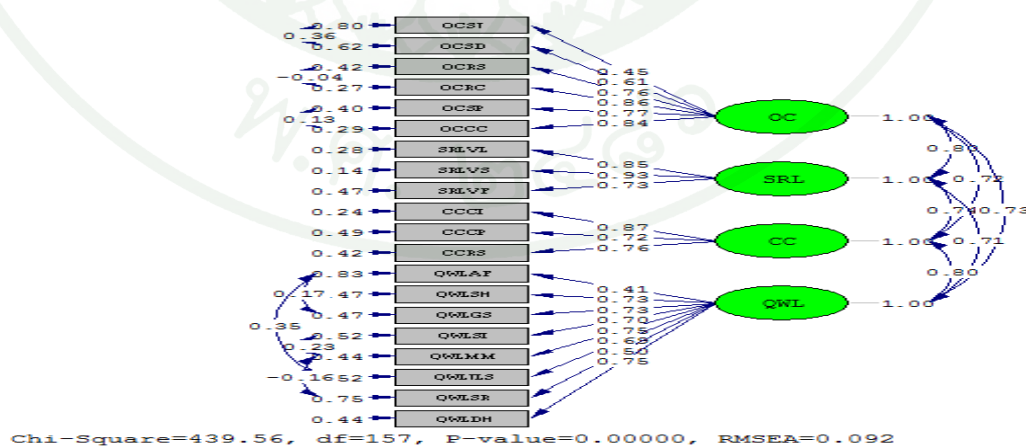
จากการพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสม (Fit Indices) ของตัวแบบความตรงเชิงโครงสร้างกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า p value ของ $\chi^2 = 0.00$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 ซึ่งแสดงว่าตัวแบบไม่สอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บภายใต้บริบทที่กำลังศึกษาอยู่ และเมื่อพิจารณาค่าดัชนี $\chi^2 / df = 2.71$ ซึ่งมีค่ามากกว่า 2 แต่น้อยกว่า 5 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ในระดับที่ยอมรับ และเมื่อพิจารณาค่า RMSEA = 0.09 พบว่ามีค่าน้อยกว่า 0.10 แสดงว่าให้เห็นว่าตัวแบบนั้น

ไม่ความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ภายใต้บริบทที่กำลังศึกษา แต่เมื่อพิจารณาค่าดัชนีพบว่า NNFI = 0.96, CFI = 0.98, SRMR = 0.05 จะพบว่าค่าดัชนีที่ปรับปรุงอยู่ในระดับที่ดีมาก แสดงว่ามีความตรงเชิงโครงสร้างสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 4.6

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 คือ การศึกษาปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของโมเดลวัดด้วยตัวแปรสังเกตโดยใช้วิธีวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน โดยผู้ทำวิจัยจำแนกการวิเคราะห์ออกเป็น 4 โมเดล ได้แก่ โมเดลบรรยากาศองค์กร โมเดลภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม โมเดลความผูกพันในอาชีพ และ โมเดลคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม บรรยากาศองค์กร ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานที่ 2 คือทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงต้องพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ (ρ) ดังแสดงในภาพที่ 4.6



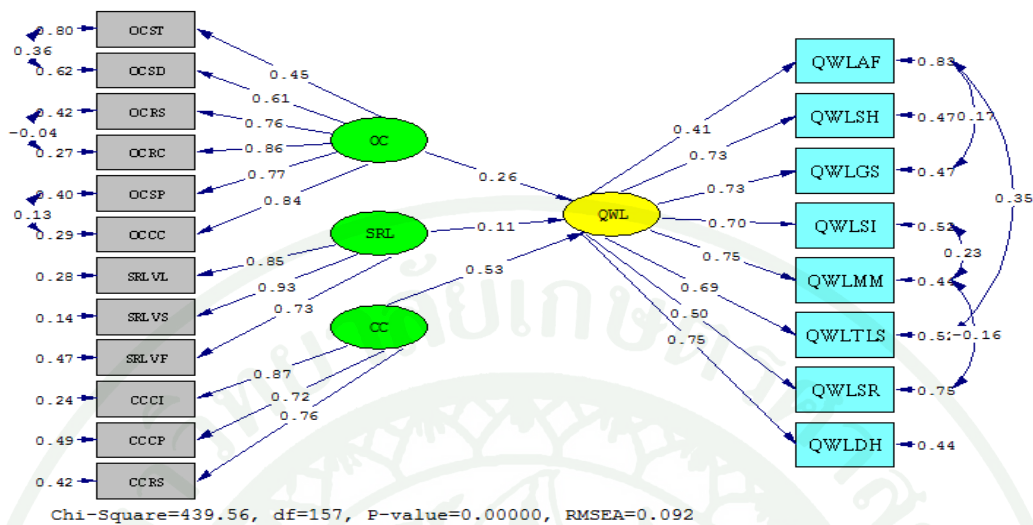
ภาพที่ 4.7 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าสหสัมพันธ์ บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ
ต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงาน

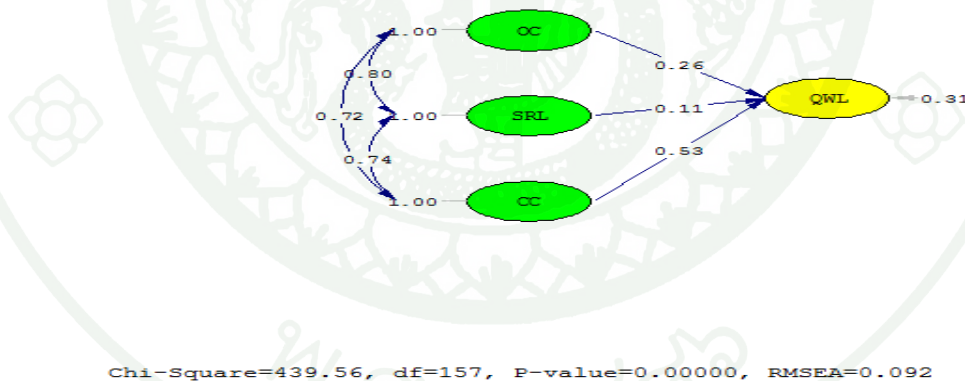
	OC	SRL	CC	QWL
OC				
SRL	0.80**			
CC	0.72**	0.74**		
QWL	0.73**	0.71**	0.80**	

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

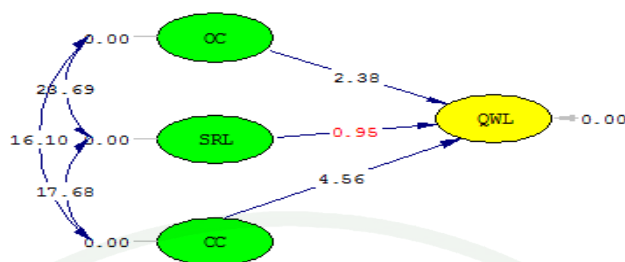
จากภาพที่ 4.7 แสดงให้เห็นถึงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแนวคิดที่นำมาทดสอบซึ่งพบว่าบรรยากาศองค์การ (OC) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.80, p < 0.01$) บรรยากาศองค์การ(OC) ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับความผูกพันในอาชีพ (CC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.72, p < 0.01$) และภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกความผูกพันในอาชีพ (CC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.74, p < 0.01$) และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบรรยากาศองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.73, p < 0.01$)คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.71, p < 0.01$)และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในอาชีพ (CC) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\phi = 0.80, p < 0.01$)



ภาพที่ 4.8 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน



ภาพที่ 4.9 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม (แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)



Chi-Square=439.56, df=157, P-value=0.00000, RMSEA=0.092

ภาพที่ 4.10 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงชุดของค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างแนวคิดบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม

Endogenous Variables:	Path:	Gamma λ	t values	R ²
ETA	(KSI→ETA)			
QWL	OC→QWL	0.26*	2.38	0.688
	SRL→QWL	0.11**	0.95	
	CC→QWL	0.53**	4.56	

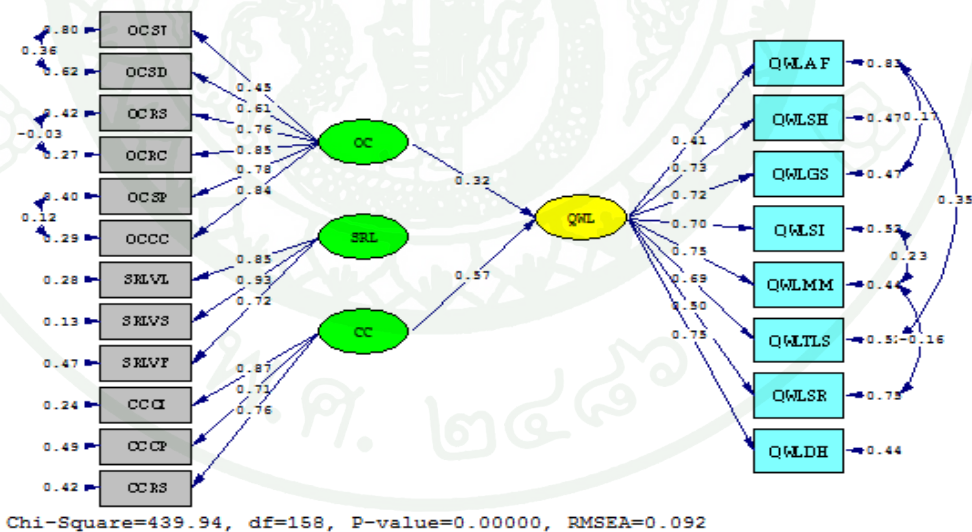
** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

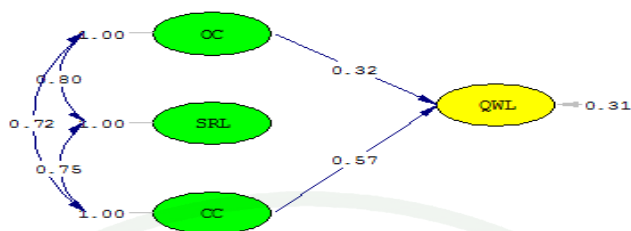
จากตารางที่ 4.11 พบว่าสัดส่วนของความแปรปรวนที่สามารถถูกอธิบายและทำนายได้ด้วยสมการถดถอย มีค่าเท่ากับ 0.688 ซึ่งหมายความว่า 68.8% ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดการดำเนินงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยแนวคิดบรรยากาศองค์กร (OC) ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) และความผูกพันในอาชีพ (CC) ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูง

โดยสรุป หากพิจารณาจากตามภาพที่ 4.8, 4.9 และ 4.10 จะพบว่าแนวคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) กับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) พบว่ามีอิทธิพลต่อกันอยู่ในระดับต่ำมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (SRL→QWL, Gramma = 0.11, $p < 0.01$) แต่หากพิจารณา ด้านความสัมพันธ์ตามภาพที่ 4.7 พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\rho = 0.71$, $p < 0.01$)

และหากพิจารณาโดยละเอียดของแนวคิดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม (SRL) กับแนวคิดบรรยากาศองค์กร (OC) พบว่ามีอิทธิพลต่อกันในระดับสูง $\rho = 0.80$, $p < 0.01$ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\rho = 0.80$, $p < 0.01$) ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่าตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์มากจนอาจเป็นตัวแปรเดียวกันหรือเกิดปัญหาการวัดตัวแปรที่มีการทับซ้อนกัน (Overlap Variable) ซึ่งส่งผลต่อการพยากรณ์จึงต้องพิจารณาโดยการตัดตัวแปรใดตัวหนึ่งออกเพื่อทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงประจักษ์จึงนำเสนอโดยพิจารณา ดังนี้



ภาพที่ 4.11 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานหลังปรับโมเดล



Chi-Square=439.94, df=158, P-value=0.00000, RMSEA=0.092

ภาพที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานระหว่างบรรยากาศองค์กร ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม (แสดงเฉพาะตัวแบบโครงสร้าง)

จากภาพที่ 4.11 และ 4.12 ได้แสดงให้เห็นถึงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานโดยพิจารณา ระหว่างแนวคิดบรรยากาศองค์กร (OC) กับแนวคิดการความผูกพันในอาชีพ (CC) พบว่าค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ของตัวแปรสังเกต (R^2) = 0.693 ซึ่งหมายความว่า 69.3% ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL)สามารถถูกอธิบายและทำนายโดยแนวคิดบรรยากาศองค์กร (OC) ความยึดมั่นผูกพัน ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับที่สูง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 คือ การทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กร ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ได้ปรับปรุงแล้วพบว่ามีตัวแบบที่เหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ข้อวิจารณ์

การวิจัยเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผู้วิจัยนำเสนอข้อวิจารณ์ผลการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. บรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากสมมติฐานที่ 1 บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1

จากผลการวิจัยที่พบว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นผลมาจากบรรยากาศองค์การ เป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การทำงานของบุคคล จูงใจบุคคลให้มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรยากาศองค์การที่ดี จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลในองค์การในการปฏิบัติงาน (Koontz and Wehrich,1990:337) สภาพบรรยากาศในองค์การ โครงสร้าง มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมได้รับการยอมรับ การสนับสนุนความยึดมั่นผูกพัน ส่งผลให้คนในองค์การทำงานอย่างเต็มที่มีความพึงพอใจในองค์การ ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นสุข เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วัลลภา บุญรอด (2551) ปัจจัยด้านบรรยากาศ ขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.640$) ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.334$) กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เช่นเดียวกับFaghih, Allameh and Ansari (2013) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์การ ของพนักงานในบริษัท OICO โดยใช้วิธีโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลบวกและมีระดับนัยสำคัญทางสถิติกับบรรยากาศองค์การและสอดคล้องกับ มาสรีนทร์ สกุลปักข์ (2553) ได้ศึกษาศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าลักษณะงานและบรรยากาศขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .05$ ($r = 0.385$ และ 0.740 ตามลำดับ)

2.บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากสมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การที่บุคคลมีความอดทนแม้ความยากลำบากในอาชีพ การมีเอกลักษณ์ทางอาชีพ และการวางแผนที่ดีในอาชีพของตนเองจะส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถอยู่ในอาชีพของตนเองได้อย่างเป็นสุข และมีมีความสุข ส่งผลให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของไพรรณ ไชยสุพรรณ (2555) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กทม. ที่ได้ศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพการทำงาน มี 4 ตัวแปรคือ ความสำเร็จในอาชีพ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา บรรยากาศองค์กร และความผูกพันในอาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.903, 0.172, 0.005 และ 0.183 และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อชีวิตการทำงานผ่านทางตัวแปร ความสำเร็จในอาชีพ มี 2 ตัวแปรคือ ความผูกพันในอาชีพและบรรยากาศองค์กรรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดี และตัวแปรทั้งหมดอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงสาเหตุกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (2) ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพและคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ใช้วิธีวิจัยเชิงสืบค้น โดยอาศัยการตรวจสอบเอกสาร งานวิจัย ทฤษฎี และหาข้อมูลจากเอกสารและสิ่งอ้างอิงต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และใช้วิธีเชิงพรรณนา ซึ่งดำเนินการเก็บข้อมูลในรูปแบบของการวิจัยเชิงสำรวจด้วยการแจกแบบสอบถามจำนวน 295 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้รับกลับมา 213 ชุด คิดเป็นร้อยละ 72.20

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้มี 4 ตัวแปร ประกอบด้วย (1) ตัวแปรแฝงภายนอกบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร คือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน ความยึดมั่นผูกพัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86, 0.80, 0.79, 0.79, 0.89 และ 0.92 ตามลำดับ (2) ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวคือ ค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ, วิสัยทัศน์ และความซื่อตรงของผู้นำค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94, 0.91 และ 0.92 ตามลำดับ (3) ตัวแปรแฝงภายนอกความผูกพันในอาชีพประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวคือ เอกลักษ์ณ์ทางอาชีพ การวางแผนอาชีพ และความอดทนทางอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84, 0.85, และ 0.89 ตามลำดับ (4) ตัวแปรแฝงภายในคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 8 ตัว คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93, 0.86, 0.88, 0.88, 0.84, 0.89, 0.85, 0.86, และ 0.93 ตามลำดับ

เครื่องมือวิจัยแบ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสำรวจความคิดเห็น โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป และส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นตอนที่ 1 เป็นบรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดของ Stringer (2002) แบบสอบถามสร้างขึ้นและปรับให้เหมาะสมกับบริบทขององค์การ ตอนที่ 2 เป็นภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ตามแนวคิดของ Waldman (1997) โดยดัดแปลงจากแบบสอบถามของ พิพัฒน์ นนทนาธรณ์. 2556 ตอนที่ 3 เป็นความผูกพันในอาชีพ ตามแนวคิดของ Carson and Bedeian (1994) ตอนที่ 4 เป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton.E (1975) ดัดแปลงจากเครื่องมือของ ไพรพรรณ ไชยสุวรรณ (2555) และปรับข้อความให้เหมาะสมกับบริบทงานของผู้ทำการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความโค้ง ความเบ้ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equations Modeling : SEM)

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 100 ตำแหน่งพยาบาลเวร 8 ชั่วโมงคิดเป็นร้อยละ 81.7 ซึ่งระยะเวลาการปรับตำแหน่งเลื่อนชั้นยศอยู่ในระยะ 4-6 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.5 โดยรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-20,000 คิดเป็นร้อยละ 37.6 และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 91.5 และสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 63.4

2. โมเดลการวัดบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช สามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 6 ตัวแปร คือ โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การสนับสนุน ความยึดมั่นผูกพัน โมเดลการวัดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม วัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรคือ ค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำ วิสัยทัศน์ และความซื่อตรงของผู้นำค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม โมเดลการวัดความผูกพันในอาชีพสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกต 3 ตัวแปรคือ เอกลักษ์ณ์ทางอาชีพ การวางแผนอาชีพ และความอดทนทางอาชีพและ โมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชประกอบด้วยตัวแปรสังเกต 8 ตัว คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนา

ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าความ

3. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า โมเดลสมมติฐานที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.092 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.064 ค่า NNFI เท่ากับ 0.96 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.96 แต่เมื่อพิจารณาความสอดคล้องและความสัมพันธ์ของทุกตัวแปรมีหนึ่งตัวแปรแฝงนอกที่ไม่สอดคล้องคือ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมทำให้เกิดค่า T-value เป็นลบหรือไม่มีนัยสำคัญทางสถิติตนเอง จึงทำการปรับโมเดลใหม่ โดยการตัดหนึ่งตัวแปรแฝงนอกออก ได้โมเดลที่ปรับปรุงใหม่ขึ้น ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่กำหนดดังนี้ โดยพิจารณาจากค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA) เท่ากับ 0.091 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.064 ค่า NNFI เท่ากับ 0.95 และค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.96

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแฝงภายใน 1 ตัวแปร คุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากบรรยากาศองค์การด้วยขนาดอิทธิพล 0.36 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชสามารถอธิบายบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลได้ร้อยละ 69.30

3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความผูกพันในอาชีพด้วยขนาดอิทธิพล 0.57 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 และคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชสามารถอธิบายความผูกพันในอาชีพของนายทหารพยาบาลของโรงพยาบาลได้ร้อยละ 69.30

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผู้ทำการวิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะ

จากงานวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์กรและความผูกพันในอาชีพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยจะได้เป็นแนวทางให้ฝ่ายบริหารใช้ในการปรับโครงสร้างเพื่อความสมดุลในองค์กร และแนวทางการส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในอาชีพพยาบาล เพื่อคงไว้ซึ่งบุคลากรและเพื่อให้องค์กรไม่ขาดแคลนบุคลากรในอนาคต เพื่อให้เกิดองค์กรที่คงอยู่อย่างมั่นคงและยั่งยืน ผู้ทำการวิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีแนวทางการบริหารที่ชัดเจนในองค์กร และสร้างแรงผลักดันหรือทำให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรอาจจะเป็นหน่วยย่อยๆ หรือทำให้บุคลากรเกิดความ รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะได้เกิดความรักและหวงแหนในองค์กร และควรจะมีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถที่มีอยู่ หรือการแสดงออกทางความคิดเห็น โดยไม่จำกัดใดๆ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมอยู่เสมอและเพื่อสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กร ซึ่งจะเกิดผลต่อบุคลากรทำให้ได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างมีความสุขและเป็นสุข และเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและจะได้อยู่ในองค์กรอย่างยั่งยืน
2. ในระดับหน่วยงานย่อยขององค์กรควรมีการส่งเสริมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและมีความยุติธรรมในการให้โอกาสบุคลากรได้รับการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งใน โอกาสที่เท่ากันและใกล้เคียงกัน
3. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมในการรักวิชาชีพ มีการอบรมอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมความสัมพันธ์ในสาขาวิชาชีพที่ต่างกัน เช่น การจัดกิจกรรมต่างๆร่วมกัน เพื่อให้เกิดการทำงาน

ร่วมกันแบบสหสาขาวิชาชีพ บุคลากรจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และไม่เกิดความลำบากในการทำงานร่วมกันกับวิชาชีพอื่น

4. ควรมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และปรับสวัสดิการที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน และต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอในด้านสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งเป็นโรงพยาบาลของรัฐบาลในสังกัดกรมแพทย์ทหารอากาศเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป อาจนำรูปแบบโมเดลความสัมพันธ์เชิงเหตุผลที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โรงพยาบาลอื่น ทั้งโรงพยาบาลของรัฐบาลและเอกชน หรือเปรียบเทียบระหว่างโรงพยาบาลรัฐบาลที่เป็นกลุ่มทหารหรือตำรวจ เพื่อจะได้เปรียบเทียบและปรับปรุงให้มีความใกล้เคียงกัน จะได้เป็นไปในแนวทางเดียวกันของโรงพยาบาลรัฐบาลของทหาร หรือในสังกัดกระทรวงกลาโหม เพื่อให้เกิดเป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และอาจจะมีโครงสร้างร่วมกันในภาคหน้า

2. การวิจัยครั้งนี้พบว่า บรรยากาศองค์การและความผูกพันในอาชีพสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลได้ถึงร้อยละ 69.3 ซึ่งอาจจะมีตัวแปรอื่นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่จะสามารถอธิบายความแปรปรวนได้จำนวนร้อยละที่มากกว่านี้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะทบทวนวรรณกรรมเพิ่มขึ้นเพื่อหาตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หรืออาจจะมีตัวแปรที่ศูนย์กลางที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานก็อาจจะมีได้

3. การวิจัยในครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ และพัฒนาเครื่องมือการวัดตามแนวคิดและหลักทฤษฎีเป็นหลัก ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจนำวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ในการรวบรวมข้อมูล และพัฒนาเครื่องมือวัดด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช โดยสัมภาษณ์ตัวบุคคลและอาจจะทำการเปรียบเทียบในกลุ่มประชากรที่เปลี่ยนไป ทำการ

เปรียบเทียบนายทหารพยาบาลที่อยู่เวร 8 ชั่วโมง และนายทหารพยาบาลเวรเช้า ที่มีการดำเนินชีวิตที่ปกติ จะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันหรือไม่ และหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

4. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมในองค์กรทหาร ควรมีการส่งเสริมเพิ่มให้เป็นที่รู้จักกว้างขวางและมากขึ้น เพราะในรูปแบบขององค์กรทหารจะเป็นแบบเผด็จการตามวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมา

ข้อจำกัดของงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาภายใต้บริบทของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชซึ่งเป็นโรงพยาบาลของรัฐในสังกัดกองทัพอากาศมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลที่เป็นนายทหารอากาศ เป็นโรงเรียนแพทย์และมีวัฒนธรรมองค์กรเฉพาะที่แตกต่างจากโรงพยาบาลลักษณะอื่นๆและบุคลากรในองค์กรก็เป็นทหารซึ่งมีเอกลักษณ์เฉพาะ อาจจะแตกต่างจากองค์กรอื่นๆ ในรัฐหรือเอกชน จึงเป็นการทำวิจัยซึ่งยังไม่กว้างมาก และปรับใช้กับบริบทองค์กรอื่นๆยังไม่ได้มากนัก

เอกสารและสิ่งอ้างอิง

กริช แรงสูงเนิน. 2554. การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย.

กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. 2551. รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนและความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จินตนา สุนทรสีมะ. 2554. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาวิทาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐภา บัวหลวง. 2550. "กรอบแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน".วารสารข้าราชการ.52(5): 11-18.

ชร สุนทรายุทธ. 2543. หลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

นงลักษณ์ วัชรชัย. 2542. โมเดลลิสมรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวลฉวี ประเสริฐสุข. 2542. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีในธนาคารไทยพาณิชย์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ดุสิตบัณฑิต สาขาพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2532. จิตวิทยาการบริหารบุคคล.กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ผจญ เณิมสาร. 2549. คุณภาพชีวิตการทำงาน.กรุงเทพมหานคร: สุริยาสาน.

พิพัฒน์ นนทนาธรณ์.2556.ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ.พิมพ์ครั้งที่ 1.กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พันเอกวิบูลย์จิต สว่างอารมณ์. 2545. คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพลกรมยุทธการทหาร ใน
กรุงเทพมหานคร.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเสนาธิการทหารบก, สถาบัน
วิชาการทหารบกชั้นสูง.

ไพโรพวรรณ ไชยสุวรรณ.2555.รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กทม.วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. 2554.ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนใน
สังกัดกรุงเทพมหานคร:ตัวแบบโครงสร้างสมการ.วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา
พัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. 2556.ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา. กรุงเทพมหานคร.
สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. 2552. 60 ปี โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชสู่ทศวรรษที่ 7 สู่ความเป็น
เลิศ. กรุงเทพมหานคร: ศรีบุญอุตสาหกรรมการพิมพ์.

วัลลภา บุญรอด. 2551.คุณภาพชีวิตการทำงาน:การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพพรพ.พระมงกุฎ.ทุน
การวิจัยและนำเสนอ ผลงานวิจัย ณ 2nd Asia Pacific Military Nurse Conference, South
Korea จากวิทยาลัยกองทัพบก.

เสนาะ ดิยาวี. 2544. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

Benton ,A.D. 1998.**Applied Human Relations : An Organizational and SkillDevelopment
Approach.** 6th ed. London: Prentice-Hall International.

Bruce and Blackburn, 1992. **Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals.** Westport: Quorum Books.

Carson, K. D. and A. G. Bedeian, 1994. "Career Commitment: Construction of a Measure and Examination of Its Psychometric Properties". **Journal of Vocation Behavior.** 44: 237-262.

Cascio F. 2005. **Managing Human Resources: Productivity, Quality of Working Life, Profits.** 6th ed. New York: McGraw-Hill.

Daft, R. L. 2005. **The Leadership Experience.** 3rd ed. Canada: Thomson Corporation.

Delamotte, Y. and I. Takezawa. 1984. **Quality of Work Life in International Perspective.** Switzerland: International Labour Organization.

Dessler, G. 2000. **Human Resource Management.** 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall.

Drafke, M. and I. Kossen. 2002. **The Human Side of Organizations.** 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Drafke, M. and Kossen. 2002. **The Human Side of Organizations.** 8th ed. New Jersey: Prentice Hall.

Drath, W. H. and C. J. Palus. 1994. **Making common sense: Leadership as meaning-making in a community of practice.** NC: Center for Creative Leadership.

Gilmer, B. V. H. 1966. **Applied Psychology: Problems in Living and Work.** New York: McGraw-Hill.

- Greenberg, J. and R. A. Baron, 2000. **Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work**. 7th ed. New Jersey: Prentice-Hall, International.
- Hemphill, J. K. and A. E. Coons. 1957. **Leader behavior: Its description and measurement**. Columbus: Bureau for Business Research, Ohio State University.
- Huse, E. F. and T. G. Cumming, 2001. **Organizational Development and Change**. 7th ed. Australia: South-Western College Publishing.
- Jacobs, T. O., and E. Jaques. 1990. "Military executive leadership." In K. E. Clark and M. B. Clark (eds.). **Measures of Leadership**. New Jersey: Leadership Library of America, 281-295.
- Lowe, G. S. 2002. **Quality of Worklife Indicators for Nurses in Canada Workshop Report**. Ottawa: The Canadian Nurses Association.
- McGregor, D. 1960. **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Rauch, C. F. and O. Behling. 1984. "Functionalism: Basis for an alternate approach to the study of leadership." In J. G. Hunt, D. M. Hosking, C. A. Schriesheim, and R. Stewart (eds.), **Leaders and managers: International perspectives on managerial behavior and leadership**. New York: Pergamon Press, 45-62.
- Robbins, S. P. and M. Coulter. 2005. **Management**. 8th ed. New York: Prentice Hall.
- Smircich, L. and G. Morgan. 1982. Leadership: The Management of Meaning. **Journal of Applied Behavioural Science** 18 (2):257-273.

Stogdill, R. 1974. **Handbook of Leadership: a survey of Theory and Research**. New York: Free Press.

Steer, R., M. and L, Porter.1991.**Motivation and Work Behavior**.New York: McGraw-Hill Inc.

Stringer, R.2002.**Leadership and Organization Climate**.Jersey: McGraw-Hill, Inc.

Waldman, D.A., **Best Practices in Leading at Strategic Levels: A Social Responsibility Perspective in Jay A. Conger and Ronald E. Riggio, (Eds), The Practice of Leadership, (San Francisco: Jossey-Bass, 2007), 227.**

Walton, R. E. 1975."Criteria for Quality of Working Life. In Davis, L. E., Cherns, A.B. and Associates (Eds.)".**The Quality of Work Life**.1:91-104.





ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

ดร. นาวิณ มีนะกรรณ

อาจารย์ประจำภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดร. หฤทัย นำประเสริฐชัย

อาจารย์ประจำภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

พลอากาศโทสุรเชษฐ์ ทองสลาย

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำกองทัพอากาศ, อาจารย์พิเศษ
ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ สปท.
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์





แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เพื่อประกอบการศึกษาระดับปริญญาโทของผู้วิจัย หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ผู้วิจัยใคร่ขอความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด โปรดตอบทุกข้อตามความเป็นจริง จะช่วยให้การวิจัยในครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือและมีความชัดเจน เกิดประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน และในการสรุปผลการวิจัยจะเป็นการสรุปผลในภาพรวมเท่านั้น ดังนั้นผลการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อโรงพยาบาล ผู้บริหาร บุคลากร และตัวท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็น จำนวน 66 ข้อแบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์กร จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะผู้นำที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันในอาชีพ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 25 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีไว้ ณ โอกาสนี้

เรืออากาศโทหญิง มนต์นันท์ ง้าวทอง
นิติศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ เพียงหนึ่งข้อเท่านั้น ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

() ชาย () หญิง

2. ตำแหน่ง

() หัวหน้าหอผู้ป่วย () พยาบาลเวรเช้า () พยาบาลเวร 8 ชั่วโมง

3. ระยะเวลาที่ครองชีพปัจจุบัน

() 1-3 ปี () 4-6 ปี () 7-10 ปี () 11-14 ปี () มากกว่า 15 ปี

4. รายได้ต่อเดือน

() 15,001 – 20,000 บาท () 20,001- 25,000 บาท

() 25,001 – 30,000 บาท () 30,001-35,000 บาท

() มากกว่า 35,001 บาท

5. ประสบการณ์ในการทำงาน.....ปี

6. ระดับการศึกษาสูงสุด

() ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี

7. สถานภาพสมรส

() โสด () สมรส () หย่าร้าง

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบวัดระดับความคิดเห็น

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย
ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง ระดับคะแนน 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ จำนวน 18 ข้อ

บรรยากาศองค์การ คือ ปัจจัยที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ และเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม การทำงานของบุคคล จูงใจบุคคลให้มีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ บรรยากาศองค์การที่ดี จะได้รับความร่วมมือจากบุคคลในองค์การในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย โครงสร้าง มาตรฐาน ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ การสนับสนุน และความยึดมั่นผูกพัน

บรรยากาศองค์การ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
โครงสร้าง					
1.ผู้บริหารโรงพยาบาลของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การเสนอข้อคิดเห็นก่อนการกำหนดแผนการดำเนินงาน					
2. โรงพยาบาลของท่านมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน					
3. โครงสร้างการบริหารของโรงพยาบาลของท่านมีการกระจายอำนาจทำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความคล่องตัวและรวดเร็ว					
4. บุคลากรทุกระดับในโรงพยาบาลของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารงานตามสายงานของตน					

บรรยายกาตองการ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
มาตรฐาน					
5.โรงพยาบาลของท่านมีเป้าหมายและมาตรฐานในการปฏิบัติงานระบุไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร					
6.กฎระเบียบในโรงพยาบาลของท่านเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร					
ความรับผิดชอบ					
7.ในโรงพยาบาลของท่านมีความยุติธรรมกับบุคลากรทุกระดับในระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง					
8.ท่านตั้งใจทำงานตามบทบาทหน้าที่และนโยบายของโรงพยาบาล					
9.ท่านตัดสินใจทำทันที ถ้างานนั้นเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานและองค์กร					
10. ในโรงพยาบาลของท่านสามารถให้ท่านตัดสินใจในการแก้ไขงานได้ด้วยตนเอง					
การได้รับการยอมรับ					
11.ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
12.ท่านได้มีโอกาสแสดงความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่และแสดงความคิดเห็นต่อการพัฒนาของโรงพยาบาล					
13.ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน					
การสนับสนุน					
14. โรงพยาบาลของท่าน ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในโรงพยาบาลได้อย่างเหมาะสม					
15. โรงพยาบาลของท่านมีการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา					
16. โรงพยาบาลของท่านมีการจัดอบรมและปฏิบัติเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับการนำมาใช้งาน					
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร					
17. ท่านมีความมุ่งมั่นในการทำงาน และรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล					

บรรยากาศองค์กร	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร					
18. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดคุณลักษณะของผู้นำที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม จำนวน 15 ข้อ

ผู้นำที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม คือ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะสามารถเชื่อมต่อกับวิสัยทัศน์ที่มีค่านิยมทางอุดมคติที่แข็งแกร่งและภาพจินตนาการที่มีพลัง ผู้นำเหล่านี้ยังคงกระตุ้นการคิดนวัตกรรมในการแก้ปัญหาที่เผชิญและเน้นการเปลี่ยนแปลงในระดับฐานรากและความคาดหวังผลการปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยม นอกจากนี้ผู้นำยังสามารถสร้างความเชื่อมั่นของผู้ตาม การจูงใจภายใน ความไว้วางใจและความชื่นชมต่อผู้นำ และการดึงดูดทางอารมณ์

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
1.ผู้บริหารของท่านรับผิดชอบต่อสังคมเป็นพื้นฐานในการบริหารงาน					
2.ผู้บริหารของท่านมีความเมตตา กรุณา พร้อมทั้งจะช่วยเหลือผู้อื่น					
3.ผู้บริหารของท่านใช้การติดต่อสื่อสารกับ ผู้ร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้ให้บริการ ด้วยความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์					
4.ผู้บริหารของท่านเปิดโอกาสให้ ผู้ร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้ให้บริการ สามารถติดต่อได้ตลอดเวลา					
5.ผู้บริหารของท่านมีการพิจารณาถึงผลกระทบต่อชุมชนและสังคมก่อนการตัดสินใจปัญหาต่างๆ					
6.ผู้บริหารของท่านมีการแสดงพันธะผูกพันส่วนตัวต่อความรับผิดชอบต่อสังคม					
วิสัยทัศน์และความซื่อตรงของผู้นำ					
7.ผู้บริหารของท่านมีการบริหารจัดการด้วยความซื่อตรงและโปร่งใส					

ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคม	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
วิสัยทัศน์และความซื่อตรงของผู้นำ					
8.ผู้บริหารของท่านมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา					
10.ผู้บริหารของท่านมีการสนับสนุนการตัดสินใจในการดำเนินงานต่างๆเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์					
11.ผู้บริหารของท่านส่งเสริมผู้ตามที่ทำงานด้วยค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคม					
12.ผู้บริหารของท่านสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงจริยธรรมในการทำงาน					
13.ผู้บริหารของท่านจัดให้มีป้ายประกาศเพื่อแจ้งข่าวสารที่พบเห็นง่าย					
14.ผู้บริหารของท่านจัดให้มีข่าวสารเผยแพร่ให้แก่ผู้ร่วมงาน/ผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้ให้บริการ ทราบข้อมูลเป็น					
ค่านิยมที่รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม					
15.ผู้บริหารของท่านติดต่อสื่อสารด้วยภาษาที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันในอาชีพ จำนวน 8 ข้อ

ความผูกพันในอาชีพ คือ การยอมรับนับถือ มีความตระหนัก มีเป้าหมายและการวางแผนในอาชีพของบุคคล ตลอดจนการที่บุคคลสามารถอดทนต่อความยากลำบาก หรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นในอาชีพนั้นได้

ความผูกพันในอาชีพ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
เอกลักษณ์ทางอาชีพ					
1. อาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ต้องใช้ความเฉพาะทาง และความเมตตาในการดูแลผู้ป่วยซึ่งแสดงความเป็นตัวตนของท่าน					
2. ท่านคิดว่าถ้าไม่ได้ดูแล หรือให้การพยาบาลผู้ป่วย ชีวิตของท่านเหมือนขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่ง งานพยาบาลจึงมีความหมายต่อท่านเป็นอย่างมาก					

ความผูกพันในอาชีพ	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
เอกลักษณ์ทางอาชีพ					
3. ท่านเป็นบุคคลที่โอปอ้อมอารี มีเมตตา กรุณาแก่ผู้อื่น ซึ่งเหมาะกับงานด้านพยาบาล					
การวางแผนอาชีพ					
4. ท่านได้กำหนดแนวทางในอนาคตของท่านคือ การเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตรวจการณัพยาบาล หรือพยาบาลระดับบริหาร เพื่อบรรลุงานด้านพยาบาลของท่าน					
5. ท่านตั้งใจเป้าหมายเพื่อที่จะศึกษาพยาบาลเฉพาะทางหรือศึกษาบริหารการพยาบาลเพื่อที่จะได้พัฒนาสายงานด้านพยาบาล					
ความอดทนทางอาชีพ					
6. ท่านจะอดทนและฝ่าฟันกับอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดูแลผู้ป่วย การอยู่เวร การร่วมงานกับสหวิชาชีพที่สูงกว่า แม้ว่า จะลำบากมากเพียงใด					
7. ท่านทราบว่างานพยาบาลต้องใช้ความอดทน ความยากลำบากของการทำงาน จึงเปลี่ยนความยากลำบากนั้นไปในแนวทางที่สร้างสรรค์					
8. ท่านทราบว่าปัญหาและอุปสรรค ที่เกิดขึ้นในงานนั้น หากสามารถเอาชนะปัญหาและ อุปสรรคนั้นได้ จะนำไปสู่การพัฒนาในทิศทางที่ทำให้ชีวิตมีความสุข					

ตอนที่4แบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 25 ข้อ

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) และพิจารณาถึงสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล สังคมที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จและบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีแบ่งเป็น 8 องค์ประกอบได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหาร ความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว และความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ					
1. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนแต่ละเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายประจำเดือน					
2. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
3. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ					
4. ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน					
5. ท่านพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ได้รับในปัจจุบัน					
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ					
6. ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่าน สะอาด สะดวก และเป็นระเบียบ					
7. ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีสื่อ อุปกรณ์ นวัตกรรมและเทคโนโลยีและ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการทำงานอย่างเพียงพอและ เหมาะสม					
8. ท่านคิดว่าโรงพยาบาลของท่านมีนโยบายและ แนวทางในการรักษาความปลอดภัย และป้องกันอุบัติเหตุไว้ชัดเจน					
การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน					
9. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับ การอบรมสัมมนาประชุมวิชาการ หรือการลาศึกษาต่อ อย่างเหมาะสม					
10. ท่านได้รับการส่งเสริมและสนับสนุน ให้เสนอผลการปฏิบัติงาน และผลงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้า					
11. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ไป ศึกษาดูงานดูงาน ฝึกประสบการณ์ หรือศึกษาความรู้เพิ่มเติมภายในประเทศอย่างเหมาะสม					
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
12. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเหมาะสม กับความสามารถในการปฏิบัติงาน					
13. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนอย่างเหมาะสม และยุติธรรม					
14. ท่านมีความมั่นคงในหน้าที่การงานและรายได้					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคะแนน				
	5	4	3	2	1
สังคมสัมพันธ์					
15.ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่าน ทั้งในด้านการทำงาน และด้านส่วนตัว					
16. เพื่อนร่วมงานให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงานของท่าน					
17. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือท่านเป็นอย่างดีในการทำงาน					
ลักษณะการบริหาร					
18. ท่านมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการบริหารจัดการดูแลผู้ปวยในความรับผิดชอบ					
19. ท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางาน					
20. ท่านได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล เช่น ความเป็นส่วนตัว ครอบครัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน					
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
21. ท่านสามารถจัดสรรเวลาใน การทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างลงตัว					
22. ท่านคิดว่าท่านมีเวลาให้กับครอบครัว อย่างพอเพียง					
23. ท่านมีเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน อย่างเหมาะสม					
ความรับผิดชอบต่อสังคม					
24. ท่านให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆของโรงพยาบาลที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมอยู่เสมอ					
25. ท่านมีส่วนร่วมกิจกรรมต่างๆของโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ					



ภาคผนวก ค

คำสถิติที่ใช้ทดสอบความน่าเชื่อถือ

ตารางผนวกที่ ค 1 ผลการทดสอบความเชื่อถือ บรรยายกาของค์การด้านโครงสร้างโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC_ST1	11.40	2.959	.652	.850
OC_ST2	11.20	3.065	.692	.829
OC_ST3	11.33	2.929	.798	.786
OC_ST4	11.38	3.171	.702	.826

ตารางผนวกที่ ค 2 ผลการทดสอบความเชื่อถือ บรรยายกาของค์การด้านมาตรฐานโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC_SD1	7.18	1.330	.534	.848
OC_SD2	7.52	1.185	.779	.587
OC_SD3	7.60	1.298	.641	.732

ตารางผนวกที่ ค 3 ผลการทดสอบความเชื่อถือ บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.795	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC_RS1	7.50	1.166	.669	.691
OC_RS2	7.56	1.087	.743	.610
OC_RS3	7.75	1.169	.521	.854

ตารางผนวกที่ ค 4 ผลการทดสอบความเชื่อถือ บรรยากาศองค์การด้านการได้รับการยอมรับโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC_RC1	7.31	1.251	.682	.672
OC_RC2	7.44	1.323	.687	.677
OC_RC3	7.16	1.116	.568	.818

ตารางผนวกที่ ค 5 ผลการทดสอบความเชื่อถือ บรรยากาศองค์การด้านการได้รับการสนับสนุน
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC_SP1	7.01	1.354	.757	.855
OC_SP2	7.16	1.257	.833	.786
OC_SP3	7.21	1.429	.744	.866

ตารางผนวกที่ ค 6 ผลการทดสอบความเชื่อถือ บรรยากาศองค์การด้านความยึดมั่นผูกพันโดย
ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
OC_CC1	3.60	.458	.846	.
OC_CC2	3.62	.427	.846	.

ตารางผนวกที่ ค 7 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมด้านค่านิยมที่
รับผิดชอบต่อสังคมของผู้นำโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SRL_VL1	18.54	8.259	.770	.940
SRL_VL2	18.57	7.860	.809	.935
SRL_VL3	18.62	7.474	.869	.928
SRL_VL4	18.64	7.627	.862	.929
SRL_VL5	18.68	7.711	.829	.933
SRL_VL6	18.74	7.836	.838	.932

ตารางผนวกที่ ค 8 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมด้านวิสัยทัศน์และ
ความซื่อตรงของผู้นำโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.905	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SRL_VS1	18.42	6.688	.656	.900
SRL_VS2	18.46	6.315	.768	.884
SRL_VS3	18.50	6.346	.794	.881
SRL_VS4	18.38	6.559	.712	.893
SRL_VS5	18.43	6.199	.774	.883
SRL_VS6	18.40	6.184	.738	.889

ตารางผนวกที่ ค 9 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบต่อสังคมด้านค่านิยมที่
รับผิดชอบต่อสังคมของผู้ตาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SRL_VF1	7.47	1.967	.782	.943
SRL_VF2	7.57	1.765	.890	.857
SRL_VF3	7.60	1.779	.874	.870

ตารางผนวกที่ ค 10 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ความผูกพันในอาชีพด้านเอกลักษณ์ทางอาชีพ
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CC_CI1	6.77	1.586	.706	.784
CC_CI2	7.07	1.798	.635	.848
CC_CI3	6.92	1.706	.792	.705

ตารางผนวกที่ ค 11 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ความผูกพันในอาชีพด้านการวางแผนอาชีพ
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.853	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CC_CP1	3.37	.639	.744	.
CC_CP2	3.30	.719	.744	.

ตารางผนวกที่ ค 12 ผลการทดสอบความเชื่อถือ ความผูกพันในอาชีพด้านความอดทนทางอาชีพ
โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
CC_RS1	7.19	1.842	.775	.870
CC_RS2	7.17	1.833	.884	.770
CC_RS3	7.13	2.152	.732	.901

ตารางผนวกที่ ค 13 ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่
ยุติธรรมและเพียงพอ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL_AF1	12.89	7.242	.793	.923
QWL_AF2	13.02	7.136	.876	.907
QWL_AF3	13.12	7.268	.838	.914
QWL_AF4	13.18	7.179	.814	.919
QWL_AF5	13.08	7.744	.795	.923

ตารางผนวกที่ ค 14 ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่
ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL_SH1	6.76	1.204	.675	.856
QWL_SH2	6.81	1.078	.798	.739
QWL_SH3	6.84	1.195	.730	.805

ตารางผนวกที่ ค 15 ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนา
ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL_DH1	6.11	1.635	.804	.812
QWL_DH2	6.19	1.540	.817	.797
QWL_DH3	6.38	1.614	.709	.896

ตารางผนวกที่ ค 16 ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและ
ความมั่นคงในงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL_GS1	6.85	1.078	.736	.738
QWL_GS2	6.84	.987	.783	.686
QWL_GS3	6.82	1.122	.587	.883

ตารางผนวกที่ ค 17 ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ โดย
ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL_SI1	7.18	1.647	.746	.883
QWL_SI2	7.12	1.397	.847	.791
QWL_SI3	7.15	1.298	.787	.854

ตารางผนวกที่ ค 18 ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหาร
ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.851	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL_MM1	6.86	1.288	.701	.811
QWL_MM2	6.94	1.265	.771	.748
QWL_MM3	6.90	1.221	.696	.819

ตารางผนวกที่ ค 19 ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่าง
ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL_TLS1	6.20	2.593	.565	.945
QWL_TLS2	6.50	1.846	.851	.691
QWL_TLS3	6.50	1.732	.828	.715

ตารางผนวกที่ ค 20 ผลการทดสอบความเชื่อถือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความความ
รับผิดชอบต่อสังคมโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.933	2

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
QWL_SR1	3.80	.568	.879	.
QWL_SR2	3.85	.455	.879	.

ตารางผนวกที่ ค 21 ผลการวิเคราะห์สถิติพื้นฐานประกอบด้วย M , SD , Skewness, Kurtosis, Minimum และ Maximum

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
OCST	213	2.50	5.00	3.7758	.56732	.296	.167	-.429	.332
OCSD	213	2.00	5.00	3.7167	.53748	-.063	.167	-.339	.332
OCRS	213	3.00	5.00	3.8028	.50856	-.118	.167	-.717	.332
OCRC	213	2.33	5.00	3.6510	.52781	-.109	.167	-.835	.332
OCSP	213	2.33	5.00	3.5634	.56429	.490	.167	-.480	.332
OCCE	213	2.00	5.00	3.6080	.63882	.396	.167	-.507	.332
SRLVL	213	3.00	5.00	3.7261	.55524	.397	.167	-.482	.332
SRLVS	213	3.00	5.00	3.6862	.50053	.321	.167	-.492	.332
SRLVF	213	3.00	5.00	3.7746	.66535	.505	.167	-.770	.332
CCCI	213	2.00	5.00	3.4585	.62694	.183	.167	-.048	.332
CCCP	213	1.00	5.00	3.3310	.76914	-.171	.167	.162	.332
CCRS	213	2.00	5.00	3.5822	.67925	.176	.167	-.451	.332
QWLAF	213	1.00	5.00	3.2648	.67049	-.530	.167	1.098	.332
QWLSH	213	2.33	5.00	3.4006	.52020	.554	.167	-.447	.332
QWLGS	213	2.33	5.00	3.4178	.49542	.505	.167	-.625	.332

ตารางผนวกที่ ค 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

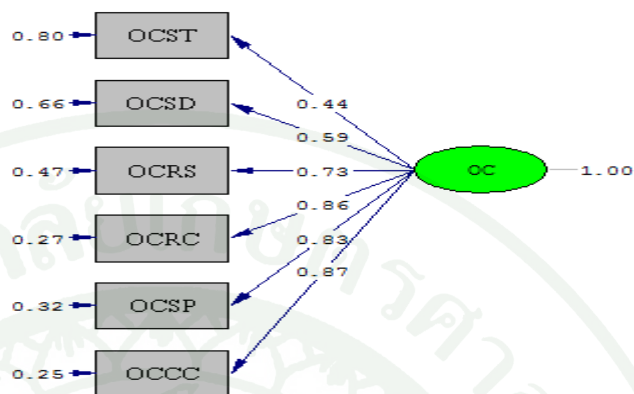
	OCST	OCSD	OCRS	OCRC	OCSP	OCCC	SRLVL	SRLVS	SRLVF	CCCI	CCCP	CCRS	QWLAF	QWLSH	QWLGS	QWLSI	QWLMM	QWLTLS	QWLSR	QWLDH	
OCST	1																				
OCSD	.63**	1																			
OCRS	.42**	.54**	1																		
OCRC	.40**	.55**	.62**	1																	
OCSP	.29**	.40**	.56**	.70**	1																
OCCC	.28**	.41**	.63**	.74**	.78**	1															
SRLVL	.30**	.42**	.55**	.51**	.52**	.58**	1														
SRLVS	.36**	.50**	.58**	.59**	.61**	.68**	.78**	1													
SRLVF	.34**	.45**	.50**	.45**	.44**	.44**	.62**	.68**	1												
CCCI	.21**	.36**	.50**	.53**	.51**	.62**	.62**	.67**	.45**	1											
CCCP	.30**	.33**	.33**	.43**	.31**	.38**	.37**	.33**	.21**	.62**	1										
CCRS	.33**	.37**	.38**	.41**	.45**	.48**	.54**	.51**	.37**	.62**	.65**	1									
QWLAF	.30**	.35**	.15*	.16*	.09	.13	.21**	.15*	.12	.21**	.46**	.31**	1								
QWLGS	.25**	.42**	.34*	.43**	.35**	.44**	.42**	.44**	.37**	.43**	.35**	.41**	.48**	.57**	1						
QWLSI	.26**	.35**	.43**	.42**	.46**	.46**	.42**	.48**	.40**	.51**	.31**	.45**	.14*	.50**	.48**	1					
QWLMM	.16*	.40**	.41**	.52**	.51**	.56**	.51**	.53**	.49**	.60**	.34**	.45**	.13	.49**	.56**	.74**	1				
QWLTLS	.28**	.40**	.28**	.32**	.33**	.37**	.37**	.31**	.27**	.42**	.51**	.44**	.64**	.50**	.53**	.47**	.48**	1			
QWLSR	.30**	.20**	.29**	.24**	.15*	.24**	.37**	.26**	.20**	.32**	.42**	.43**	.31**	.38**	.33**	.38**	.23**	.43**	1		
QWLDH	.28**	.30**	.43**	.42**	.41***	.50**	.48**	.53**	.32**	.59**	.45**	.46**	.42**	.56**	.56**	.49**	.53**	.56**	.31**	1	
α	0.86	0.80	0.80	0.79	0.89	0.92	0.94	0.91	0.93	0.84	0.85	0.90	0.93	0.86	0.88	0.84	0.89	0.85	0.86	0.93	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.10 level (2-tailed).



ภาคผนวก
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน



Chi-Square=120.97, df=9, P-value=0.00000, RMSEA=0.242

ภาพผนวกที่ 1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบรรยากาศองค์กร

CFA OC

Raw Data from File pongthep1.psf

Sample Size: 213

Latent Variables: OC

Measurement Equations

$$\text{OCST} = 0.251 * \text{OC}, \text{Errorvar.} = 0.259, R^2 = 0.196$$

(0.0387) (0.0258)

6.491 10.039

$$\text{OCSD} = 0.315 * \text{OC}, \text{Errorvar.} = 0.189, R^2 = 0.344$$

(0.0350) (0.0195)

8.998 9.740

$$\text{OCRS} = 0.369 * \text{OC}, \text{Errorvar.} = 0.122, R^2 = 0.527$$

(0.0312) (0.0134)

11.850 9.102

$$\text{OCRC} = 0.452 * \text{OC}, \text{Errorvar.} = 0.0741, R^2 = 0.734$$

(0.0299) (0.0102)

15.109 7.253

OCSP = 0.466*OC, Errorvar.= 0.101 , $R^2 = 0.683$

(0.0326) (0.0127)

14.300 7.936

OCCC = 0.554*OC, Errorvar.= 0.101 , $R^2 = 0.751$

(0.0360) (0.0146)

15.387 6.969

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 9

Minimum Fit Function Chi-Square = 110.776 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 120.970 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 111.970

90 Percent Confidence Interval for NCP = (80.116 ; 151.272)

Minimum Fit Function Value = 0.523

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.528

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.378 ; 0.714)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.242

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.205 ; 0.282)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.684

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.534 ; 0.869)

ECVI for Saturated Model = 0.198

ECVI for Independence Model = 4.602

Chi-Square for Independence Model with 15 Degrees of Freedom = 963.557

Independence AIC = 975.557

Model AIC = 144.970

Saturated AIC = 42.000

Independence CAIC = 1001.724

Model CAIC = 197.305

Saturated CAIC = 133.587

Normed Fit Index (NFI) = 0.885

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.821

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.531

Comparative Fit Index (CFI) = 0.893

Incremental Fit Index (IFI) = 0.893

Relative Fit Index (RFI) = 0.808

Critical N (CN) = 42,465

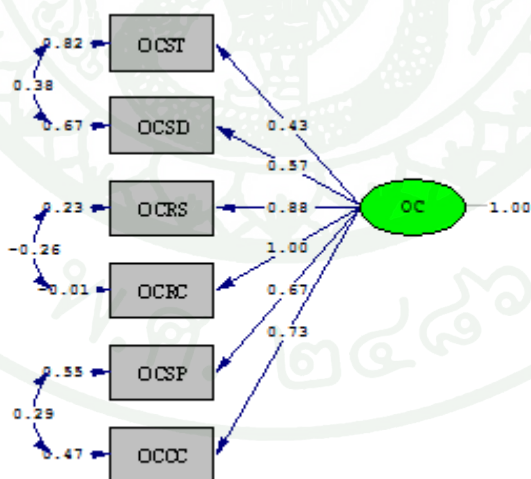
Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0301

Standardized RMR = 0.0976

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.840

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.627

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.360



Chi-Square=5.51, df=6, P-value=0.48065, RMSEA=0.000

ภาพผนวกที่ ๒ ผลการวิเคราะห์หองค้ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดบรรยากาศองค์กรที่ผ่านการปรับปรุง

CFA OC1

Raw Data from File pongthep1.psf

Sample Size: 213

Latent Variables: OC

Measurement Equations

$$\text{OCST} = 0.244 * \text{OC}, \text{Errorvar.} = 0.262, R^2 = 0.185$$

(0.0373) (0.0255)

6.550 10.277

$$\text{OCSD} = 0.307 * \text{OC}, \text{Errorvar.} = 0.195, R^2 = 0.326$$

(0.0358) (0.0203)

8.576 9.620

$$\text{OCRS} = 0.446 * \text{OC}, \text{Errorvar.} = 0.0601, R^2 = 0.768$$

(0.0356) (0.0210)

12.522 2.855

$$\text{OCRC} = 0.530 * \text{OC}, \text{Errorvar.} = -0.00195, R^2 = 1.007$$

(0.0339) (0.0236)

15.629 -0.0827

W_A_R_N_I_N_G : Error variance is negative.

$$\text{OCSP} = 0.379 * \text{OC}, \text{Errorvar.} = 0.175, R^2 = 0.450$$

(0.0367) (0.0199)

10.312 8.804

$$\text{OCCC} = 0.466 * \text{OC}, \text{Errorvar.} = 0.191, R^2 = 0.533$$

(0.0416) (0.0249)

11.211 7.650

Modification Indices and Expected Change

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for THETA-DELTA

	OCST	OCSD	OCRS	OCRC	OCSP	OCCC
OCST	--					
OCSD	--	--				
OCRS	0.849	0.307				
OCRC	0.018	1.053	--	--		
OCSP	0.345	0.144	1.773	0.454	--	
OCCC	1.289	0.021	0.170	0.024	--	--

Expected Change for THETA-DELTA

	OCST	OCSD	OCRS	OCRC	OCSP	OCCC
OCST	--					
OCSD	--	--				
OCRS	0.011	0.006	--			
OCRC	-0.002	-0.013	--	--		
OCSP	0.006	0.003	-0.013	0.008	--	
OCCC	-0.012	0.001	0.005	0.002	--	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA

	OCST	OCSD	OCRS	OCRC	OCSP	OCCC
OCST	--					
OCSD	--	--				
OCRS	0.038	0.023	--			
OCRC	-0.005	0.045	--	--		
OCSP	0.019	0.011	-0.047	0.025	--	
OCCC	-0.033	0.004	0.015	0.006	--	--

Maximum Modification Index is 1.77 for Element (5, 3) of THETA-DELTA

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 6

Minimum Fit Function Chi-Square = 5.715 (P = 0.456)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 5.507 (P = 0.481)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 9.217)

Minimum Fit Function Value = 0.0270

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0435)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0851)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.750

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.170

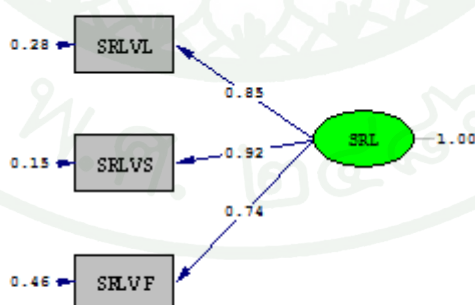
90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.170 ; 0.213)

ECVI for Saturated Model = 0.198

ECVI for Independence Model = 4.602

Chi-Square for Independence Model with 15 Degrees of Freedom = 963.557

Independence AIC = 975.557



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพผนวกที่ 3 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นของโมเดลการวัดภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ
ต่อสังคม

CFA SRL

Raw Data from File pongthep1.psf

Sample Size: 213

Latent Variables: SRL

Measurement Equations

SRLVL = 0.471*SRL, Errorvar.= 0.0866 , R² = 0.719

(0.0328) (0.0140)

14.369 6.173

SRLVS = 0.462*SRL, Errorvar.= 0.0371 , R² = 0.852

(0.0286) (0.0114)

16.180 3.254

SRLVF = 0.490*SRL, Errorvar.= 0.203 , R² = 0.542

(0.0409) (0.0231)

11.970 8.757

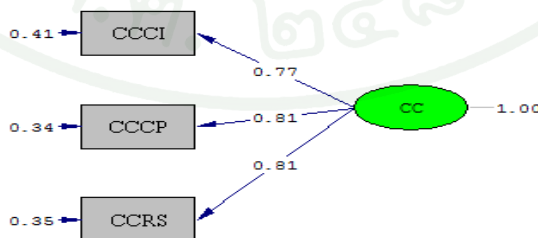
Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.00 (P = 1.000)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.000)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect !



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

ภาพผนวกที่ 4 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดความผูกพันในอาชีพ

CFA CC

Raw Data from File pongthep1.psf

Sample Size: 213

Latent Variables: CC

Measurement Equations

$$CCCI = 0.482*CC, \text{ Errorvar.} = 0.160, R^2 = 0.592$$

(0.0398) (0.0224)

12.130 7.171

$$CCCP = 0.623*CC, \text{ Errorvar.} = 0.204, R^2 = 0.655$$

(0.0483) (0.0333)

12.879 6.131

$$CCRS = 0.549*CC, \text{ Errorvar.} = 0.160, R^2 = 0.653$$

(0.0427) (0.0259)

12.855 6.167

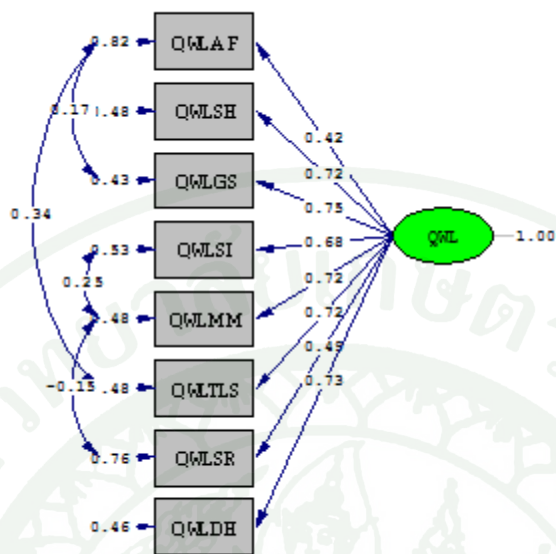
Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 0

Minimum Fit Function Chi-Square = 0.00 (P = 1.000)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 0.00 (P = 1.000)

The Model is Saturated, the Fit is Perfect



Chi-Square=43.32, df=16, P-value=0.00025, RMSEA=0.090

ภาพผนวกที่ 5 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

CFA QWL

Raw Data from File pongthep1.psf

Sample Size: 213

Latent Variables: QWL

Measurement Equations

$$QWLAF = 0.349 * QWL, \text{ Errorvar.} = 0.328, R^2 = 0.271$$

(0.0453) (0.0335)

7.696 9.785

$$QWLSH = 0.374 * QWL, \text{ Errorvar.} = 0.130, R^2 = 0.518$$

(0.0324) (0.0148)

11.548 8.809

$$QWLGS = 0.374 * QWL, \text{ Errorvar.} = 0.106, R^2 = 0.568$$

(0.0303) (0.0125)

12.319 8.468

QWLSI = 0.409*QWL, Errorvar.= 0.176 , $R^2 = 0.487$

(0.0369) (0.0196)

11.076 8.984

QWLMM = 0.386*QWL, Errorvar.= 0.144 , $R^2 = 0.509$

(0.0338) (0.0162)

11.420 8.858

QWLTLS = 0.515*QWL, Errorvar.= 0.215 , $R^2 = 0.552$

(0.0427) (0.0251)

12.071 8.586

QWLSR = 0.330*QWL, Errorvar.= 0.370 , $R^2 = 0.228$

(0.0474) (0.0374)

6.961 9.892

QWLDH = 0.458*QWL, Errorvar.= 0.167 , $R^2 = 0.556$

(0.0378) (0.0196)

12.131 8.558

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 20

Minimum Fit Function Chi-Square = 192.967 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 187.744 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 167.744

90 Percent Confidence Interval for NCP = (127.559 ; 215.398)

Minimum Fit Function Value = 0.910

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.791

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.602 ; 1.016)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.199

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.173 ; 0.225)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 1.037

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.847 ; 1.261)

ECVI for Saturated Model = 0.340

ECVI for Independence Model = 6.240

Chi-Square for Independence Model with 28 Degrees of Freedom = 1306.875

Independence AIC = 1322.875

Model AIC = 219.744

Saturated AIC = 72.000

Independence CAIC = 1357.765

Model CAIC = 289.525

Saturated CAIC = 229.007

Normed Fit Index (NFI) = 0.852

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.811

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.609

Comparative Fit Index (CFI) = 0.865

Incremental Fit Index (IFI) = 0.866

Relative Fit Index (RFI) = 0.793

Critical N (CN) = 42.272

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0343

Standardized RMR = 0.0882

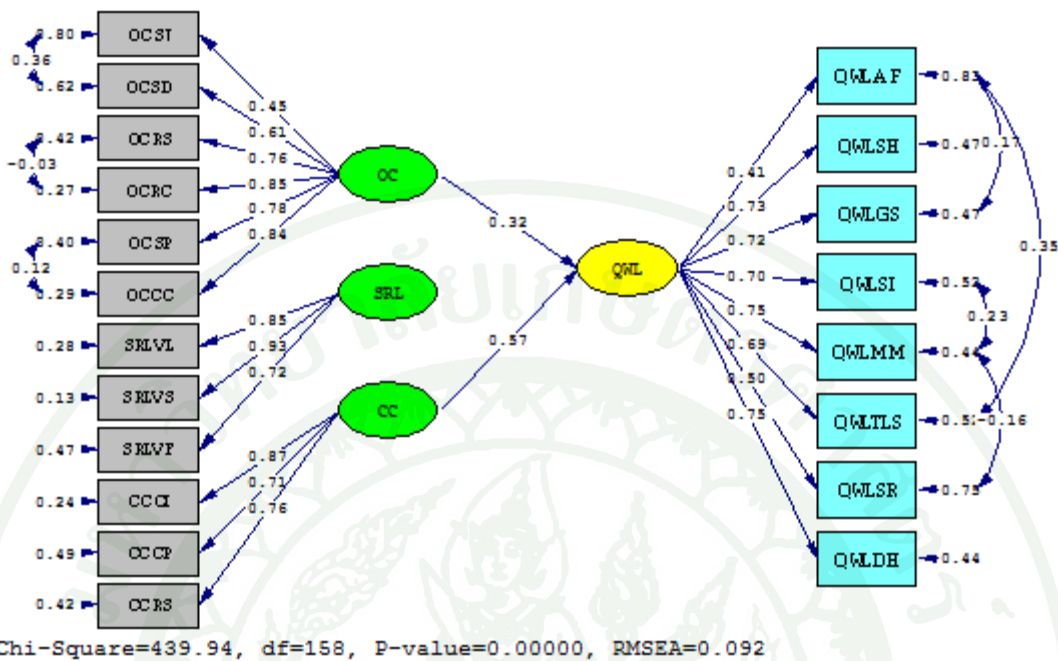
Goodness of Fit Index (GFI) = 0.819

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.674

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.455



ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง



ภาพผนวกที่ ๑ 1 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างบรรยากาศองค์กร ภาวะผู้นำที่รับผิดชอบ ต่อสังคม ความผูกพันในอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน

CFA OC CC QWL

Raw Data from File pongthep1.psf

Sample Size: 213

Latent Variables: OC SRL CC QWL

Measurement Equations

$$QWLAF = 0.151 * QWL, \text{ Errorvar.} = 0.369, R^2 = 0.166$$

(0.0274) (0.0359)

5.500 10.285

$$QWLSH = 0.210 * QWL, \text{ Errorvar.} = 0.127, R^2 = 0.530$$

(0.0219) (0.0142)

9.587 8.925

$$QWLGS = 0.199 * QWL, \text{ Errorvar.} = 0.117, R^2 = 0.525$$

(0.0209) (0.0131)

9.530 8.924

QWLSI = 0.226*QWL, Errorvar.= 0.177 , $R^2 = 0.484$

(0.0248) (0.0196)

9.119 9.012

QWLMM = 0.226*QWL, Errorvar.= 0.129 , $R^2 = 0.563$

(0.0231) (0.0150)

9.745 8.583

QWLTLS = 0.266*QWL, Errorvar.= 0.251 , $R^2 = 0.478$

(0.0291) (0.0274)

9.137 9.162

QWLSR = 0.191*QWL, Errorvar.= 0.360 , $R^2 = 0.248$

(0.0286) (0.0366)

6.679 9.848

QWLDH = 0.254*QWL, Errorvar.= 0.167 , $R^2 = 0.558$

(0.0259) (0.0190)

9.807 8.759

OCST = 0.253*OC, Errorvar.= 0.258 , $R^2 = 0.199$

(0.0387) (0.0257)

6.529 10.031

OCSD = 0.330*OC, Errorvar.= 0.180 , $R^2 = 0.377$

(0.0346) 9.523 9.665

OCRS = 0.387*OC, Errorvar.= 0.109 , $R^2 = 0.580$

(0.0313) (0.0133)

12.386 8.147

OCRC = 0.450*OC, Errorvar.= 0.0762 , $R^2 = 0.726$

(0.0305) (0.0113)

14.771 6.728

$$\text{OCSP} = 0.438 * \text{OC}, \text{Errorvar.} = 0.127, R^2 = 0.601$$

(0.0340) (0.0153)

12.869 8.316

$$\text{OCCC} = 0.540 * \text{OC}, \text{Errorvar.} = 0.117, R^2 = 0.714$$

(0.0367) (0.0160)

14.698 7.282

$$\text{SRLVL} = 0.470 * \text{SRL}, \text{Errorvar.} = 0.0878, R^2 = 0.715$$

(0.0316) (0.0113)

14.869 7.739

$$\text{SRLVS} = 0.466 * \text{SRL}, \text{Errorvar.} = 0.0332, R^2 = 0.867$$

(0.0269) (0.00766)

17.316 4.337

$$\text{SRLVF} = 0.482 * \text{SRL}, \text{Errorvar.} = 0.210, R^2 = 0.525$$

(0.0405) (0.0226)

11.894 9.283

$$\text{CCCI} = 0.547 * \text{CC}, \text{Errorvar.} = 0.0936, R^2 = 0.762$$

(0.0361) (0.0163)

15.171 5.731

$$\text{CCCP} = 0.547 * \text{CC}, \text{Errorvar.} = 0.293, R^2 = 0.505$$

(0.0482) (0.0330)

11.352 8.866

$$\text{CCRS} = 0.517 * \text{CC}, \text{Errorvar.} = 0.194, R^2 = 0.579$$

(0.0415) (0.0233)

12.461 8.339

$$\text{Error Covariance for QWLGS and QWLAF} = 0.0552$$

(0.0135)

4.079

$$\text{Error Covariance for QWLMM and QWLSI} = 0.0718$$

(0.0139)

5.160

Error Covariance for QWLTLS and QWLAF = 0.163

(0.0245)

6.664

Error Covariance for QWLSR and QWLMM = -0.059

(0.0143)

-4.131

Error Covariance for OCSD and OCST = 0.109

(0.0186)

(0.0175)

6.226

Error Covariance for OCRC and OCRS = -0.009

(0.0090)

-1.006

Error Covariance for OCCC and OCSP = 0.0447

(0.0126)

3.556

Structural Equations

QWL = 0.583*OC + 1.026*CC, Errorvar.= 1.000, $R^2=0.693$

(0.163) (0.199)

3.573 5.166

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 158

Minimum Fit Function Chi-Square = 442.788 (P = 0.0)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 439.939 (P = 0.0)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 281.939

90 Percent Confidence Interval for NCP = (223.225 ; 348.304)

Minimum Fit Function Value = 2.089

Population Discrepancy Function Value (F0) = 1.330

90 Percent Confidence Interval for F0 = (1.053 ; 1.643)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0917

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0816 ; 0.102)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.000

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 2.566

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (2.289 ; 2.879)

ECVI for Saturated Model = 1.981

ECVI for Independence Model = 37.794

Chi-Square for Independence Model with 190 Degrees of Freedom = 7972.363

Independence AIC = 8012.363

Model AIC = 543.939

Saturated AIC = 420.000

Independence CAIC = 8099.589

Model CAIC = 770.726

Saturated CAIC = 1335.871

Normed Fit Index (NFI) = 0.944

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.956

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.785

Comparative Fit Index (CFI) = 0.963

Incremental Fit Index (IFI) = 0.964

Relative Fit Index (RFI) = 0.933

Critical N (CN) = 97.846

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0256

Standardized RMR = 0.0642

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.828

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.772

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.623

ประวัติการศึกษาและการทำงาน

ชื่อ - นามสกุล	เรืออากาศโทหญิงมนัสนันท์ จ้าวทอง
วัน เดือน ปีที่เกิด	วันที่ 21 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2528
สถานที่เกิด	จังหวัดอุบลราชธานี
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	นายทหารพยาบาลประจำหอผู้ป่วย โสต ศอ นาสิกกรรม และจักษุกรรม กพย. รพ.ภูมิพลอดุลยเดช พอ.
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ ทหารอากาศ