

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 แห่ง ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน ได้รับแบบสอบถามที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 178 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.88 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายตามลำดับ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล
2. ระดับปัจจัยด้านบริหาร
3. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

#### 1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ของพยาบาลวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.10 และเป็นเพศชายร้อยละ 16.90 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มากที่สุด ร้อยละ 40.40 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20-39 ปี ร้อยละ 39.30 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 37.80 ปี โดยมีอายุน้อยสุด 24 ปี และมากที่สุด 57 ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่ ร้อยละ 62.90 รองลงมาคือสถานภาพโสด ร้อยละ 28.10 ตำแหน่งทางวิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่ ระดับ 7 ร้อยละ 53.90 รองลงมาคือระดับ 5 ร้อยละ 19.70 โดยมีเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาทเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 28.10 รองลงมา 10,001 –15,000 บาท ร้อยละ 25.80 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานโรงพยาบาลจิตเวช พบว่า ปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี เป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 37.10 รองลงมาระหว่าง 6-10 ปี และ ระหว่าง 16-20 ปี ร้อยละ 21.90 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ (n = 178)

| คุณลักษณะส่วนบุคคล                                      | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------------|-------|--------|
| <b>อายุ</b>                                             |       |        |
| 20-29 ปี                                                | 24    | 13.50  |
| 30-39 ปี                                                | 70    | 39.40  |
| 40-49 ปี                                                | 72    | 40.40  |
| 50-59 ปี                                                | 12    | 6.70   |
| —<br>( $\bar{X}$ = 37.8, S.D = 7.9, Min = 24, Max = 57) |       |        |
| <b>เพศ</b>                                              |       |        |
| ชาย                                                     | 30    | 16.90  |
| หญิง                                                    | 148   | 83.10  |
| <b>สถานภาพสมรส</b>                                      |       |        |
| โสด                                                     | 50    | 28.10  |
| คู่                                                     | 112   | 62.90  |
| ม้าย หย่า ร้าง                                          | 16    | 9.00   |
| <b>ตำแหน่งปัจจุบัน</b>                                  |       |        |
| พยาบาลวิชาชีพระดับ 3                                    | 4     | 2.20   |
| พยาบาลวิชาชีพระดับ 4                                    | 16    | 9.00   |
| พยาบาลวิชาชีพระดับ 5                                    | 35    | 19.70  |
| พยาบาลวิชาชีพระดับ 6                                    | 27    | 15.20  |
| พยาบาลวิชาชีพระดับ 7                                    | 95    | 53.90  |
| <b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจิตเวช</b>           |       |        |
| 1-5 ปี                                                  | 22    | 12.40  |
| 6-10 ปี                                                 | 39    | 21.90  |
| 11-15 ปี                                                | 12    | 6.70   |
| 16-20 ปี                                                | 65    | 37.10  |
| 21 ปีขึ้นไป                                             | 39    | 21.90  |
| —<br>( $\bar{X}$ = 37.8, S.D = 7.88, Min = 2, Max = 36) |       |        |
| <b>รายได้</b>                                           |       |        |
| ต่ำกว่า 10,000 บาท                                      | 17    | 9.60   |
| 10,001-15,000 บาท                                       | 46    | 25.80  |
| 15,001-20,000 บาท                                       | 49    | 28.10  |
| 20,001-25,000 บาท                                       | 36    | 20.20  |
| 25,001- 30,000 บาท                                      | 27    | 15.20  |
| 30,001 ขึ้นไป                                           | 2     | 1.10   |

2. **ปัจจัยด้านบริหาร** ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ แบบการบริหาร คนหรือพนักงาน ทักษะ และ ค่านิยมร่วม จากการศึกษามื่อพิจารณาเป็นโดยรวมพบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.72$ , S.D = .51) และเมื่อพิจารณาในรายด้านรายด้าน ด้านกลยุทธ์ และด้านคนหรือพนักงาน อยู่ในระดับสูงที่สุด ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D = .63 และ .58 ตามลำดับ) รองลงมาคือด้านทักษะ ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D = .70) ส่วนด้านแบบการบริหารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D = .71) รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยด้านบริหาร 7 ด้าน

| ปัจจัยด้านบริหาร          | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|---------------------------|-----------|------|---------|
| โครงสร้าง (Structure)     | 3.66      | .49  | ปานกลาง |
| กลยุทธ์ (Strategy)        | 3.85      | .63  | สูง     |
| ระบบ (System)             | 3.69      | .60  | สูง     |
| แบบการบริหาร (Style)      | 3.50      | .71  | ปานกลาง |
| คนหรือพนักงาน (Staff)     | 3.85      | .58  | สูง     |
| ทักษะ (Skill)             | 3.78      | .70  | สูง     |
| ค่านิยมร่วม (Share Value) | 3.74      | .58  | สูง     |
| โดยรวมปัจจัยทั้ง 7 ด้าน   | 3.72      | .51  | สูง     |

เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลระดับปัจจัยด้านบริหารตามองค์ประกอบของแต่ละด้าน จะนำเสนอเป็นตารางดังนี้

**2.1 ปัจจัยด้านโครงสร้าง** จากการศึกษามื่อพิจารณาพบว่าค่าเฉลี่ยด้านโครงสร้างรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D = .49) ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับสูงคือ . ผู้บริหารมีการมอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร การมีอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เมื่อมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกัน บุคลากรทุกคนจะประสานงานกันเพื่อช่วยให้งานนั้นสำเร็จ และการมีโอกาสแสดงความคิดเห็นระหว่างมีการประชุม ( $\bar{X} = 3.71, 3.80, 3.96$  และ  $3.87$  ตามลำดับ) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยด้านโครงสร้างของกลุ่มตัวอย่าง  
(n = 178)

| ข้อคำถาม                                                                                                           | ร้อยละของการปฏิบัติ       |                 |                             |                      |                               | $\bar{X}$ | S.D  | แปลผล       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------|------|-------------|
|                                                                                                                    | มีหรือ<br>ทำมาก<br>ที่สุด | มีหรือ<br>ทำมาก | มีหรือ<br>ทำ<br>ปาน<br>กลาง | มีหรือ<br>ทำ<br>น้อย | ไม่มี<br>หรือ<br>ไม่ได้<br>ทำ |           |      |             |
| 1. ในการปฏิบัติงานได้รับคำสั่ง<br>จากผู้บริหารเพียงคนเดียว                                                         | 6.7                       | 48.9            | 34.3                        | 10.1                 | 0                             | 3.52      | .76  | ปาน<br>กลาง |
| 2. ผู้บริหารมีการมอบหมายงาน<br>เป็นลายลักษณ์อักษร                                                                  | 14.0                      | 52.2            | 25.3                        | 7.9                  | .6                            | 3.71      | .82  | สูง         |
| 3. การมีอิสระในการตัดสินใจ<br>ที่จะปฏิบัติงานตามบทบาท<br>หน้าที่                                                   | 15.7                      | 54.5            | 24.7                        | 4.5                  | .6                            | 3.80      | .77  | สูง         |
| 4. เมื่อมีลักษณะงานที่ต้อง<br>ปฏิบัติร่วมกัน บุคลากรทุกคน<br>จะประสานงานกันเพื่อช่วยให้<br>งานนั้นสำเร็จ           | 23.0                      | 52.2            | 23.0                        | 1.7                  | 0                             | 3.96      | .72  | สูง         |
| 5. มีการประสานงานกับหน่วย<br>งานอื่น                                                                               | 10.7                      | 48.3            | 33.7                        | 6.7                  | .6                            | 3.61      | .79  | ปาน<br>กลาง |
| 6. ผู้บริหารชี้แจงขั้นตอนการ<br>ประสานงานกับหน่วยงานอื่น<br>ให้ทราบ                                                | 14.6                      | 43.8            | 32.6                        | 9                    | 0                             | 3.63      | .84  | ปาน<br>กลาง |
| 7. การมีโอกาสดำเนินการ<br>คิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างการ<br>บริหารงาน และการปรับ<br>เปลี่ยนโครงสร้างการบริหาร<br>งาน | 8.4                       | 30.9            | 33.1                        | 22.5                 | 5.1                           | 3.14      | 1.02 | ปาน<br>กลาง |
| 8. การมีโอกาสดำเนินการ<br>เห็นระหว่างมีการประชุม                                                                   | 23.6                      | 49.4            | 19.1                        | 6.7                  | 1.1                           | 3.87      | .88  | สูง         |
| ภาพรวมด้านโครงสร้าง                                                                                                |                           |                 |                             |                      |                               | 3.66      | .49  | ปาน<br>กลาง |

**2.2 ปัจจัยด้านกลยุทธ์** จากการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความค่าน้อยในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D = .63) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยส่วนใหญ่มีความค่าน้อยในระดับสูง โดยมีข้อที่มีความค่าน้อยระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.65$ , S.D = .97) และในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมา (ปี 2542-2547) มีการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานบริการผู้ป่วย ( $\bar{X} = 3.16$ , S.D = .94) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยด้านกลยุทธ์ ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 178)

| ข้อคำถาม                                                                                | ร้อยละของการปฏิบัติ       |                 |                             |                      |                               | $\bar{X}$ | S.D | แปลผล   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------|-----|---------|
|                                                                                         | มีหรือ<br>ทำมาก<br>ที่สุด | มีหรือ<br>ทำมาก | มีหรือ<br>ทำ<br>ปาน<br>กลาง | มีหรือ<br>ทำ<br>น้อย | ไม่มี<br>หรือ<br>ไม่ได้<br>ทำ |           |     |         |
| 1. ผู้บริหารมีการจัดทำแผนงาน<br>โครงการ ของหน่วยงานทุกปี                                | 44.9                      | 40.4            | 11.8                        | 1.7                  | 1.1                           | 4.26      | .82 | สูง     |
| 2. การมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน                                      | 18.0                      | 43.3            | 28.7                        | 6.2                  | 3.9                           | 3.65      | .97 | ปานกลาง |
| 3. การมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ เพื่อค้นหาปัญหาในการจัดทำแผนงานในหน่วยงาน    | 17.4                      | 47.2            | 27.5                        | 4.5                  | 3.4                           | 3.70      | .92 | สูง     |
| 4. ในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา มีการตรวจสอบคุณภาพบริการในหน่วยงาน                              | 37.1                      | 44.9            | 15.2                        | 2.8                  | 0                             | 4.16      | .78 | สูง     |
| 5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อทราบความก้าวหน้าและปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน       | 31.5                      | 44.9            | 19.1                        | 4.5                  | 0                             | 4.03      | .83 | สูง     |
| 6. ในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา กลุ่มงานพยาบาลมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนางานบริการผู้ป่วย            | 31.5                      | 40.4            | 22.5                        | 4.5                  | 1.1                           | 3.96      | .91 | สูง     |
| 7. ในรอบ 5 ปี ที่ผ่านมา (ปี 2542-2547) มีการนำผลงานวิจัยมาใช้ในการพัฒนางานบริการผู้ป่วย | 6.2                       | 32.6            | 36.0                        | 22.5                 | 2.8                           | 3.16      | .94 | ปานกลาง |
| ภาพรวมปัจจัยด้านกลยุทธ์                                                                 |                           |                 |                             |                      |                               | 3.85      | .63 | สูง     |

**2.3 ปัจจัยด้านระบบ** จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาคะแนนปัจจัยด้านระบบเป็นรายด้านพบว่ามีความคะแนนอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.79, S.D = .64$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยมีข้อที่มีระดับค่าคะแนนปานกลาง คือ การมีการพูดคุยแสดงความคิดเห็นกับผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกวันโดยไม่ต้องมีการประชุม ( $\bar{X} = 3.63, S.D = .93$ ) รายละเอียดดังตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยด้านระบบ ของกลุ่มตัวอย่าง  
(n = 178)

| ข้อคำถาม                                                                                                | ร้อยละของการปฏิบัติ       |                 |                             |                      |                               | $\bar{X}$   | S.D        | แปลผล      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------------|-------------|------------|------------|
|                                                                                                         | มีหรือ<br>ทำมาก<br>ที่สุด | มีหรือ<br>ทำมาก | มีหรือ<br>ทำ<br>ปาน<br>กลาง | มีหรือ<br>ทำ<br>น้อย | ไม่มี<br>หรือ<br>ไม่ได้<br>ทำ |             |            |            |
| 1. การมีการพูดคุยแสดงความคิดเห็นกับผู้บริหารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกวัน โดยไม่ต้องมีการประชุม | 17.4                      | 41.6            | 30.3                        | 9.0                  | 1.7                           | 3.63        | .93        | ปานกลาง    |
| 2. การมีส่วนร่วมคิดร่วมกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน และแนวทางพัฒนางานในหน่วยงาน                               | 17.4                      | 53.8            | 23.6                        | 5.6                  | .6                            | 3.81        | .80        | สูง        |
| 3. หน่วยงานมีการใช้แบบฟอร์มรายงานแบบเดียวกัน                                                            | 24.7                      | 51.7            | 18.5                        | 3.9                  | 1.1                           | 3.94        | .83        | สูง        |
| 4. หน่วยงานมีระบบติดตามผลการปฏิบัติงาน                                                                  | 20.8                      | 52.2            | 21.3                        | 4.5                  | 1.1                           | 3.87        | .83        | สูง        |
| 5. ในหน่วยงานมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อแก้ไขปัญหาเป็นเรื่องๆ หรือปัญหาเฉพาะกิจ                         | 16.9                      | 47.2            | 29.2                        | 5.1                  | 1.7                           | 3.72        | .86        | สูง        |
| <b>ภาพรวมปัจจัยด้านระบบ</b>                                                                             |                           |                 |                             |                      |                               | <b>3.79</b> | <b>.64</b> | <b>สูง</b> |

2.4 ปัจจัยด้านแบบการบริหาร จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านแบบการบริหารเป็นราย ด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (  $\bar{X} = 3.50$ , S.D = .71) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับสูง คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา (  $\bar{X} = 3.72$ , S.D = .86) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (  $\bar{X} = 3.70$ , S.D = .82) และผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา (  $\bar{X} = 3.70$ , S.D = .84) รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยด้านแบบของการบริหาร  
ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 178)

| ข้อคำถาม                                                                                   | ร้อยละของการปฏิบัติ       |                 |                             |                      |                               | $\bar{X}$ | S.D | แปลผล       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------|-----|-------------|
|                                                                                            | มีหรือ<br>ทำมาก<br>ที่สุด | มีหรือ<br>ทำมาก | มีหรือ<br>ทำ<br>ปาน<br>กลาง | มีหรือ<br>ทำ<br>น้อย | ไม่มี<br>หรือ<br>ไม่ได้<br>ทำ |           |     |             |
| 1. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็น<br>ของผู้ใต้บังคับบัญชา                                      | 14.0                      | 49.4            | 29.8                        | 5.6                  | 1.1                           | 3.72      | .86 | สูง         |
| 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้<br>บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ<br>ตัดสินใจ                   | 12.9                      | 48.9            | 28.1                        | 8.4                  | 1.7                           | 3.70      | .82 | สูง         |
| 3. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นหรือจูง<br>ใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ<br>งานได้ดีขึ้น       | 11.2                      | 37.1            | 41.6                        | 9.0                  | 1.1                           | 3.48      | .85 | ปาน<br>กลาง |
| 4. ผู้บริหารชมเชยผู้ใต้บังคับ<br>บัญชาเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลดี<br>หรือผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ | 13.5                      | 41.6            | 33.7                        | 10.1                 | 1.1                           | 3.56      | .89 | ปาน<br>กลาง |
| 5. ผู้บริหารมีการพบปะพูดคุย<br>กับผู้ใต้บังคับบัญชาในเวลา<br>ทำงาน                         | 15.2                      | 38.2            | 36.0                        | 10.1                 | .6                            | 3.57      | .88 | ปาน<br>กลาง |
| 6. ผู้บริหารผู้บริหารมีการพบ<br>ปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชา<br>นอกเวลาทำงาน               | 5.6                       | 21.3            | 37.6                        | 29.2                 | 6.2                           | 2.90      | .99 | ปาน<br>กลาง |
| 7. ผู้บริหารให้อิสระในการ<br>ปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา                                | 14.6                      | 49.4            | 28.7                        | 5.6                  | 1.7                           | 3.70      | .84 | สูง         |

ตารางที่ 7 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยด้านแบบของการบริหาร  
ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 178) (ต่อ)

| ข้อคำถาม                                                                        | ร้อยละของการปฏิบัติ       |                 |                             |                      |                               | $\bar{X}$ | S.D | แปลผล       |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------|-----|-------------|
|                                                                                 | มีหรือ<br>ทำมาก<br>ที่สุด | มีหรือ<br>ทำมาก | มีหรือ<br>ทำ<br>ปาน<br>กลาง | มีหรือ<br>ทำ<br>น้อย | ไม่มี<br>หรือ<br>ไม่ได้<br>ทำ |           |     |             |
| 8. ผู้บริหารให้ความสนใจผู้ใต้<br>บังคับบัญชาทั้งในเรื่องส่วนตัว<br>และเรื่องงาน | 6.7                       | 34.3            | 39.9                        | 16.3                 | 2.8                           | 3.26      | .90 | ปาน<br>กลาง |
| 9. ผู้บริหารรับทราบปัญหาใน<br>หน่วยงานด้วยตนเอง                                 | 12.9                      | 44.9            | 33.1                        | 7.9                  | 1.1                           | 3.61      | .85 | ปาน<br>กลาง |
| 10. ผู้บริหารติดตามประเมินผล<br>การปฏิบัติงานด้วยตนเอง                          | 15.7                      | 42.1            | 36.0                        | 3.4                  | 2.8                           | 3.64      | .88 | ปาน<br>กลาง |
| ภาพรวมปัจจัยด้านแบบการ<br>บริหาร                                                |                           |                 |                             |                      |                               | 3.50      | .71 | ปาน<br>กลาง |

2.5 ปัจจัยด้านคนหรือพนักงาน จากการศึกษพบว่าเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านบุคลากรเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.85$ , S.D = .59) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยมีข้อที่มีค่าคะแนนระดับปานกลางข้อเดียว คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บริหาร ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D = .72) รายละเอียดดังตารางที่ 8



ตารางที่ 8 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยด้านคนหรือพนักงานของกลุ่มตัวอย่าง  
(n = 178)

| ข้อคำถาม                                                                                                     | ร้อยละของการปฏิบัติ       |                 |                             |                      |                               | $\bar{X}$ | S.D | แปลผล       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------|-----|-------------|
|                                                                                                              | มีหรือ<br>ทำมาก<br>ที่สุด | มีหรือ<br>ทำมาก | มีหรือ<br>ทำ<br>ปาน<br>กลาง | มีหรือ<br>ทำ<br>น้อย | ไม่มี<br>หรือ<br>ไม่ได้<br>ทำ |           |     |             |
| 1. การได้รับการสนับสนุนให้<br>เข้ารับการฝึกอบรมหรือ<br>ประชุมวิชาการเพื่อพัฒนา<br>ตนเอง ในรอบ 1 ปี ที่ผ่านมา | 24.7                      | 42.1            | 24.2                        | 7.9                  | 1.1                           | 3.81      | .93 | สูง         |
| 2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้<br>แสดงความคิดเห็นริเริ่มงาน<br>ใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์                               | 20.2                      | 52.2            | 21.3                        | 4.5                  | 1.7                           | 3.85      | .85 | สูง         |
| 3. การได้แสดงความสามารถ<br>ในการพัฒนางานอย่างเต็มที่                                                         | 18.0                      | 52.8            | 24.2                        | 4.5                  | .6                            | 3.83      | .79 | สูง         |
| 4. การได้รับการยอมรับจาก<br>ผู้บริหาร                                                                        | 10.1                      | 44.9            | 42.1                        | 2.2                  | .6                            | 3.62      | .72 | ปาน<br>กลาง |
| 5. การได้รับการยอมรับจาก<br>เพื่อนร่วมงาน                                                                    | 14.6                      | 59.6            | 25.8                        | 0                    | 0                             | 3.88      | .62 | สูง         |
| 6. มีการปฏิบัติงานด้วยความ<br>ภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมทำกิจ<br>กรรมต่างๆ ของหน่วยงานให้<br>สำเร็จ           | 28.1                      | 54.5            | 15.7                        | 1.7                  | 0                             | 4.0       | .70 | สูง         |
| ภาพรวมปัจจัยด้านบุคลากร                                                                                      |                           |                 |                             |                      |                               | 3.85      | .59 | สูง         |

2.6 ปัจจัยด้านทักษะ จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านทักษะเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.78$ , S.D = .70) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยมีข้อที่มีค่าคะแนนระดับปานกลางเพียงข้อเดียว คือผู้บริหารมีเทคนิคการจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D = .87) รายละเอียดดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยด้านทักษะของกลุ่มตัวอย่าง  
(n = 178)

| ข้อคำถาม                                                         | ร้อยละของการปฏิบัติ       |                 |                             |                      |                               | $\bar{X}$ | S.D | แปลผล   |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------|-----|---------|
|                                                                  | มีหรือ<br>ทำมาก<br>ที่สุด | มีหรือ<br>ทำมาก | มีหรือ<br>ทำ<br>ปาน<br>กลาง | มีหรือ<br>ทำ<br>น้อย | ไม่มี<br>หรือ<br>ไม่ได้<br>ทำ |           |     |         |
| 1. การได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง                     | 18.5                      | 44.9            | 31.5                        | 3.9                  | 1.1                           | 3.76      | .83 | สูง     |
| 2. ผู้บริหารมีเทคนิคการจูงใจให้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ | 12.9                      | 38.8            | 37.3                        | 9.6                  | 1.1                           | 3.53      | .87 | ปานกลาง |
| 3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน                   | 16.9                      | 51.1            | 25.8                        | 4.5                  | 1.7                           | 3.77      | .84 | สูง     |
| 4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้อาสาสมัครทำงานอื่นด้วยความเต็มใจ         | 16.9                      | 49.4            | 28.1                        | 3.9                  | 1.7                           | 3.76      | .83 | สูง     |
| 5. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตัวเอง          | 21.3                      | 48.3            | 24.7                        | 4.5                  | 1.1                           | 3.84      | .84 | สูง     |
| 6. ผู้บริหารมีการกำหนดให้ทุกคนปฏิบัติตามมาตรฐานคุณภาพบริหาร      | 28.1                      | 52.2            | 16.9                        | 1.7                  | 1.1                           | 4.0       | .78 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยด้านทักษะ                                            |                           |                 |                             |                      |                               | 3.78      | .70 | สูง     |

2.7 ปัจจัยด้านค่านิยมร่วม จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาปัจจัยด้านค่านิยมร่วมเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D = .58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยมีข้อที่มีค่าคะแนนในระดับปานกลาง คือ การมีส่วนร่วมกำหนดปรัชญา วิสัยทัศน์ ขององค์กร ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D = 1.02) และบุคลากรทุกคนในหน่วยงานสามารถจดจำวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D = .77) รายละเอียดดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของปัจจัยด้านค่านิยมร่วมของกลุ่มตัวอย่าง  
(n = 178)

| ข้อคำถาม                                                                                 | ร้อยละของการปฏิบัติ       |                 |                             |                      |                               | $\bar{X}$ | S.D  | แปลผล       |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------|-----------------------------|----------------------|-------------------------------|-----------|------|-------------|
|                                                                                          | มีหรือ<br>ทำมาก<br>ที่สุด | มีหรือ<br>ทำมาก | มีหรือ<br>ทำ<br>ปาน<br>กลาง | มีหรือ<br>ทำ<br>น้อย | ไม่มี<br>หรือ<br>ไม่ได้<br>ทำ |           |      |             |
| 1. การมีส่วนร่วมกำหนด<br>ปรัชญา วิสัยทัศน์ ขององค์กร                                     | 12.9                      | 36.5            | 32.0                        | 14.0                 | 4.5                           | 3.39      | 1.02 | ปาน<br>กลาง |
| 2. บุคลากรทุกคนในหน่วยงาน<br>สามารถจดจำวิสัยทัศน์ขององค์กร<br>ได้                        | 7.9                       | 42.7            | 39.9                        | 9.6                  | 0                             | 3.48      | .77  | ปาน<br>กลาง |
| 3. วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นสิ่งที่<br>ที่ท่านและเพื่อนร่วมงานทุกคน<br>ยึดถือและปฏิบัติตาม | 22.5                      | 52.2            | 22.5                        | 2.8                  | 0                             | 3.94      | .75  | สูง         |
| 4. ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ของ<br>หน่วยงาน ทุกคนจะร่วมแรง<br>ร่วมใจในการปฏิบัติกิจกรรม      | 18.0                      | 53.9            | 24.7                        | 3.4                  | 0                             | 3.87      | .73  | สูง         |
| 5. บุคลากรทุกคนมุ่งมั่นที่จะ<br>พัฒนาหน่วยงานให้ดีที่สุด                                 | 29.2                      | 50.0            | 19.1                        | 1.7                  | 0                             | 4.07      | .73  | สูง         |
| 6. มีการจัดงานต้อนรับ<br>บุคลากรผู้มาปฏิบัติงานใหม่<br>ด้วยบรรยากาศที่ประทับใจ           | 21.3                      | 44.4            | 21.9                        | 10.1                 | 2.2                           | 3.72      | .98  | สูง         |
| 7. มีการจัดงานเพื่อเป็นเกียรติ<br>ให้กับผู้เกษียณอายุด้วย<br>บรรยากาศที่ประทับใจ         | 20.2                      | 48.9            | 20.8                        | 5.6                  | 4.5                           | 3.74      | .99  | สูง         |
| ภาพรวมปัจจัยด้านค่านิยมร่วม                                                              |                           |                 |                             |                      |                               | 3.74      | .58  | สูง         |

### 3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49, S.D = .44$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.11, 3.74, S.D = .65, .62$  ตามลำดับ) ส่วนในด้านอื่นๆ ได้แก่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น สิทธิส่วนบุคคล การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.55, 3.38, 3.48, 3.50$  และ  $3.39, S.D = .58, .66, .60, .67$  และ  $.69$  ตามลำดับ) ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.74, S.D = .76$ ) รายละเอียดดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

| คุณภาพชีวิตการทำงาน                               | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   |
|---------------------------------------------------|-----------|------|---------|
| ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                | 2.74      | .76  | ปานกลาง |
| ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 3.55      | .58  | ปานกลาง |
| ด้าน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง              | 3.74      | .62  | สูง     |
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน                | 3.38      | .66  | ปานกลาง |
| ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับสังคม        | 3.48      | .60  | ปานกลาง |
| ด้านสิทธิส่วนบุคคล                                | 3.50      | .67  | ปานกลาง |
| ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม               | 3.39      | .69  | ปานกลาง |
| ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม                      | 4.11      | .65  | สูง     |
| ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน                         | 3.49      | .44  | ปานกลาง |

เมื่อพิจารณารายละเอียดเกี่ยวกับ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลระดับปัจจัยด้านบริหารตามองค์ประกอบของแต่ละด้าน จะนำเสนอเป็นตารางดังนี้

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.74, S.D = .76$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 12

**ตารางที่ 12** ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 178)

| ข้อคำถาม                                                                                                                           | ร้อยละของระดับข้อคิดเห็น |             |                 |              |             | $\bar{X}$ | S.D  | แปลผล   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|-----------|------|---------|
|                                                                                                                                    | เห็นด้วยมากที่สุด        | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | ไม่เห็นด้วย |           |      |         |
|                                                                                                                                    |                          |             |                 |              |             |           |      |         |
| 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน                                                           | 2.2                      | 17.4        | 44.9            | 24.7         | 10.7        | 2.75      | .93  | ปานกลาง |
| 2. การได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ                                                                               | 2.2                      | 18.5        | 46.6            | 22.5         | 10.1        | 2.79      | .93  | ปานกลาง |
| 3. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของบุคลากรอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน เช่น นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ | 2.2                      | 13.5        | 43.3            | 27.0         | 14.0        | 2.62      | .95  | ปานกลาง |
| 4. การได้รับค่าตอบแทนในการอยู่เวรป่วย-ดึก อย่างเหมาะสม                                                                             | 2.2                      | 20.8        | 40.4            | 25.6         | 10.7        | 2.77      | .96  | ปานกลาง |
| 5. ความเหมาะสมของเงินประจำตำแหน่งวิชาชีพพยาบาลที่ได้รับ                                                                            | 3.9                      | 16.9        | 38.2            | 24.7         | 16.3        | 2.66      | 1.05 | ปานกลาง |
| 6. การจัดสวัสดิการที่พึงอาศัยที่ได้รับมีความเหมาะสม                                                                                | 7.3                      | 25.8        | 39.9            | 15.7         | 11.2        | 3.01      | 1.07 | ปานกลาง |
| ภาพรวมด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม                                                                                           |                          |             |                 |              |             | 2.74      | .76  | ปานกลาง |

**3.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D = .58) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่มีค่าคะแนนอยู่ในระดับปานกลาง มีข้อที่มีค่าระดับสูงเพียงข้อเดียว คือ บุคลากรทุกระดับได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ( $\bar{X} = 4.37$ , S.D = .78) รายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 178)

| ข้อคำถาม                                                                                                        | ร้อยละของระดับข้อคิดเห็น |             |                 |              |             | $\bar{X}$ | S.D | แปลผล   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|-----------|-----|---------|
|                                                                                                                 | เห็นด้วยมากที่สุด        | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | ไม่เห็นด้วย |           |     |         |
|                                                                                                                 |                          |             |                 |              |             |           |     |         |
| 1. หน่วยงานมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจน เพื่อจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย เพื่อส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน | 9.6                      | 49.4        | 29.8            | 9.6          | 1.7         | 3.55      | .85 | ปานกลาง |
| 2. หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งานได้เสมอ                   | 8.4                      | 48.9        | 33.7            | 7.9          | 1.1         | 3.55      | .80 | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานมีการจัดสภาพการทำงานที่ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค                                               | 10.1                     | 44.9        | 34.3            | 9.6          | 1.1         | 3.53      | .84 | ปานกลาง |
| 4. จำนวนบุคลากรทางการพยาบาลมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับจำนวนผู้ป่วย                                                   | 2.8                      | 17.4        | 41.6            | 26.4         | 11.8        | 2.72      | .97 | ปานกลาง |
| 5. บุคลากรทุกระดับได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี                                                                    | 53.4                     | 34.3        | 9.0             | 3.4          | 0           | 4.37      | .78 | สูง     |
| ภาพรวมด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ                                                         |                          |             |                 |              |             | 3.55      | .58 | ปานกลาง |

3.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D = .62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง เช่นกัน โดยมีคะแนนที่มีระดับปานกลาง คือ หน่วยงานมีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ได้สะดวก ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D = .89) รายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 178)

| ข้อคำถาม                                                                                                             | ร้อยละของระดับข้อคิดเห็น |             |                 |              |             | $\bar{X}$ | S.D | แปลผล   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|-----------|-----|---------|
|                                                                                                                      | เห็นด้วยมากที่สุด        | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | ไม่เห็นด้วย |           |     |         |
|                                                                                                                      |                          |             |                 |              |             |           |     |         |
| 1. การมีโอกาใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่                                                          | 18.5                     | 59.0        | 20.2            | 1.7          | .6          | 3.93      | .71 | สูง     |
| 2. การมีโอกาเสนอผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน                                                      | 15.7                     | 46.1        | 32.6            | 5.1          | .6          | 3.71      | .81 | สูง     |
| 3. การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารให้เข้าประชุมหรืออบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน | 16.9                     | 47.8        | 29.2            | 3.9          | 2.3         | 3.73      | .86 | สูง     |
| 4. การได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นวางแผน ลงมือปฏิบัติ ตลอดจนประเมินผล                  | 12.9                     | 53.9        | 27.5            | 3.9          | 1.7         | 3.72      | .80 | สูง     |
| 5. หน่วยงานมีการประชุมวิชาการอย่างสม่ำเสมอ                                                                           | 19.1                     | 46.1        | 30.3            | 3.4          | 1.1         | 3.79      | .83 | สูง     |
| 6. หน่วยงานมีแหล่งค้นคว้าหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ได้สะดวก                                                           | 13.5                     | 39.3        | 37.1            | 8.4          | 1.7         | 3.54      | .89 | ปานกลาง |
| ภาพรวมด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง                                                                            |                          |             |                 |              |             | 3.74      | .62 | สูง     |

3.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D = .66) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยส่วนใหญ่อยู่ในปานกลาง เช่นกัน โดยมีคะแนนระดับสูง คือ การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง ( $\bar{X} = 3.69$ , S.D = .73) และ

หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อด้านการพยาบาลเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D = .94) รายละเอียดดังตารางที่ 15

**ตารางที่ 15** ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 178)

| ข้อคำถาม                                                                               | ร้อยละของระดับข้อคิดเห็น |             |                 |              |             | $\bar{X}$   | S.D        | แปลผล          |
|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|-------------|------------|----------------|
|                                                                                        | เห็นด้วยมากที่สุด        | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | ไม่เห็นด้วย |             |            |                |
|                                                                                        |                          |             |                 |              |             |             |            |                |
| 1. การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูง                                   | 11.2                     | 50.6        | 35.4            | 1.7          | 1.1         | 3.69        | .73        | สูง            |
| 2. การได้รับการสนับสนุนในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น                                      | 5.6                      | 38.2        | 43.3            | 8.4          | 4.5         | 3.32        | .88        | ปานกลาง        |
| 3. หน่วยงานมีการเตรียมความรู้และทักษะสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอ                  | 7.3                      | 34.3        | 41.6            | 12.9         | 3.9         | 3.28        | .92        | ปานกลาง        |
| 4. หน่วยงานให้โอกาสในการศึกษาต่อด้านการพยาบาลเพื่อพัฒนาทางวิชาชีพ และศักยภาพในการทำงาน | 19.1                     | 44.4        | 26.4            | 7.9          | 2.2         | 3.70        | .94        | สูง            |
| 5. การโยกย้ายสับเปลี่ยนในหน้าที่เป็นไปอย่างมีหลักเกณฑ์ / เหมาะสม และยุติธรรม           | 2.8                      | 24.7        | 45.5            | 18.5         | 8.4         | 2.94        | .94        | ปานกลาง        |
| <b>ภาพรวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>                                        |                          |             |                 |              |             | <b>3.38</b> | <b>.66</b> | <b>ปานกลาง</b> |

**3.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D = .60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีคะแนนที่มีระดับสูง คือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ( $\bar{X} = 3.77$ , S.D = .85) รายละเอียดดังตารางที่ 16



ตารางที่ 16 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับสังคม ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 178)

| ข้อคำถาม                                                                    | ร้อยละของระดับข้อคิดเห็น |             |                 |              |             | $\bar{X}$ | S.D  | แปลผล   |
|-----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|-----------|------|---------|
|                                                                             | เห็นด้วยมากที่สุด        | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | ไม่เห็นด้วย |           |      |         |
| 1. บุคลากรในหน่วยงานทุกระดับมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน                         | 8.4                      | 55.1        | 30.9            | 4.5          | 1.1         | 3.64      | .74  | ปานกลาง |
| 2. บุคลากรทุกคนได้รับทราบข้อมูลต่างๆ รวมทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน     | 8.4                      | 54.1        | 30.9            | 3.4          | 2.3         | 3.63      | .77  | ปานกลาง |
| 3. หน่วยงานมีการประชุม แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ | 17.4                     | 51.7        | 24.3            | 5.1          | 1.7         | 3.77      | .85  | สูง     |
| 4. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน                       | 4.5                      | 54.5        | 34.8            | 5.6          | .6          | 3.57      | .69  | ปานกลาง |
| 5. หน่วยงานจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสดำเนินการร่วมกัน        | 6.2                      | 56.7        | 30.9            | 3.4          | 2.8         | 3.59      | .77  | ปานกลาง |
| 6. หน่วยงานมีการจัดกลุ่มไปพักผ่อนนอกสถานที่                                 | 5.1                      | 19.1        | 30.3            | 32.0         | 13.5        | 2.70      | 1.08 | ปานกลาง |
| 7. การมอบหมายให้เป็นผู้นำกลุ่มพิจารณาจากความสามารถของบุคคล                  | 8.4                      | 42.1        | 37.6            | 9.6          | 2.2         | 3.45      | .86  | ปานกลาง |
| ภาพรวมการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น                            |                          |             |                 |              |             | 3.48      | .60  | ปานกลาง |

3.6 สิทธิส่วนบุคคล จากการศึกษพบว่าเมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D = .60) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับปานกลางและระดับปานกลางจำนวนเท่ากัน โดยมีข้อเฉลี่ยที่มีระดับสูง คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ( $\bar{X} = 3.81$ , S.D = .85)

และหน่วยงานของท่านให้สิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D = .79) รายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
สิทธิส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 178)

| ข้อคำถาม                                                          | ร้อยละของระดับข้อคิดเห็น |             |                 |              |             | $\bar{X}$ | S.D | แปลผล   |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|-----------|-----|---------|
|                                                                   | เห็นด้วยมากที่สุด        | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | ไม่เห็นด้วย |           |     |         |
|                                                                   |                          |             |                 |              |             |           |     |         |
| 1. การได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและพิจารณาผลงาน             | 2.8                      | 43.3        | 36.0            | 12.9         | 5.1         | 3.25      | .90 | ปานกลาง |
| 2. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน | 19.7                     | 50.0        | 24.7            | 3.9          | 1.7         | 3.81      | .85 | สูง     |
| 3. การมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธงานที่อยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ          | 7.3                      | 36.0        | 37.1            | 14.0         | 5.6         | 3.25      | .98 | ปานกลาง |
| 4. หน่วยงานให้สิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย          | 12.4                     | 52.2        | 31.5            | 1.7          | 2.3         | 3.70      | .79 | สูง     |
| ภาพรวมด้านสิทธิส่วนบุคคล                                          |                          |             |                 |              |             | 3.48      | .60 | ปานกลาง |

3.7 การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D = .69) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อระดับปานกลาง เช่นกัน รายละเอียดดังตารางที่ 18

**ตารางที่ 18** ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านการดำเนินชีวิตโดยรวม ของกลุ่มตัวอย่าง (n = 178)

| ข้อคำถาม                                                              | ร้อยละของระดับข้อคิดเห็น |             |                 |              |             | $\bar{X}$ | S.D  | แปลผล   |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|-----------|------|---------|
|                                                                       | เห็นด้วยมากที่สุด        | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | ไม่เห็นด้วย |           |      |         |
|                                                                       |                          |             |                 |              |             |           |      |         |
| 1. การมีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ เนื่องจากขึ้นปฏิบัติงานติดต่อกันหลายวัน | 15.7                     | 24.2        | 35.4            | 21.3         | 3.4         | 3.28      | 1.07 | ปานกลาง |
| 2. ความสามารถในการแบ่งเวลาการทำงาน ครอบครัว และสังคม อย่างเหมาะสม     | 14.6                     | 43.3        | 33.7            | 7.9          | .6          | 3.63      | .84  | ปานกลาง |
| 3. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว                 | 12.9                     | 42.7        | 30.3            | 9.6          | 4.5         | 3.49      | .98  | ปานกลาง |
| 4. การมีความรู้สึกเครียดมากที่ต้องทำงานเช่นปัจจุบันที่ทำอยู่          | 14.6                     | 19.7        | 41.0            | 19.1         | 5.6         | 3.18      | 1.08 | ปานกลาง |
| ภาพรวมด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม                             |                          |             |                 |              |             | 3.39      | .69  | ปานกลาง |

**3.8 การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** จากการศึกษาพบว่าเมื่อพิจารณาภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D = .65) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับสูง เช่นกัน รายละเอียดดังตารางที่ 19

**ตารางที่ 19** ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของกลุ่มตัวอย่าง (n = 178)

| ข้อคำถาม                                                                            | ร้อยละของระดับข้อคิดเห็น |             |                 |              |             | $\bar{X}$   | S.D        | แปลผล      |
|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|-------------|-----------------|--------------|-------------|-------------|------------|------------|
|                                                                                     | เห็นด้วยมากที่สุด        | เห็นด้วยมาก | เห็นด้วยปานกลาง | เห็นด้วยน้อย | ไม่เห็นด้วย |             |            |            |
|                                                                                     |                          |             |                 |              |             |             |            |            |
|                                                                                     |                          |             |                 |              |             |             |            |            |
| 1. หน่วยงานให้บริการโดยมุ่งเน้นความต้องการของผู้มารับบริการ                         | 34.8                     | 48.9        | 13.5            | 2.2          | .6          | 4.15        | .77        | สูง        |
| 2. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน                                       | 30.9                     | 48.3        | 19.7            | .6           | .6          | 4.18        | .76        | สูง        |
| 3. การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการให้บริการสุขภาพแก่ชุมชน และ สาธารณประโยชน์ | 29.2                     | 52.2        | 17.4            | 1.1          | 0           | 4.09        | .71        | สูง        |
| <b>ภาพรวมด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>                                    |                          |             |                 |              |             | <b>4.11</b> | <b>.65</b> | <b>สูง</b> |

#### 4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

พบว่าปัจจัยด้านบริหารทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r = .44, .58, .58, .51, .60, .61$  และ  $.56$  ตามลำดับ)  
รายละเอียดดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
พยาบาลวิชาชีพ

| ปัจจัยด้านบริหาร          | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) | การแปลผลระดับ |
|---------------------------|----------------------------------------|---------------|
|                           | คุณภาพชีวิตการทำงาน                    | ความสัมพันธ์  |
| โครงสร้าง (Structure)     | .44**                                  | ปานกลาง       |
| กลยุทธ์ (Strategy)        | .58**                                  | ปานกลาง       |
| ระบบ (System)             | .58**                                  | ปานกลาง       |
| แบบการบริหาร (Style)      | .51**                                  | ปานกลาง       |
| คนหรือพนักงาน (Staff)     | .60**                                  | ปานกลาง       |
| ทักษะ (Skill)             | .61**                                  | ปานกลาง       |
| ค่านิยมร่วม (Share Value) | .56**                                  | ปานกลาง       |

\*\* p < .01

## 5. การอภิปรายผล

ผลการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวช ภาควะวันออกเฉียงเหนือ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลในประเด็นที่สำคัญ ได้ดังนี้

### 5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.1 และ 30-39 ปี ร้อยละ 39.5 ในกลุ่มอายุทั้ง 2 กลุ่มมีจำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 76.6 โดยมีเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 83.1 เพศชายร้อยละ 16.9 ทั้งนี้เนื่องจากโดยลักษณะงานของพยาบาลแล้วต้องใช้ความนุ่มนวลและละเอียด ผู้หญิงจะมีความเหมาะสมมากกว่าเพศชาย วิชาชีพพยาบาลจึงมีผู้หญิงเป็นส่วนมาก สถานะภาพสมรสส่วนใหญ่ สถานภาพสมรสคู่ ซึ่งต้องมีภาระรับผิดชอบต่อครอบครัว เมื่อพิจารณาพร้อมกับเงินเดือนที่ได้รับมีรายได้อยู่ระหว่าง 10,101-15,000 บาท นับว่าเป็นรายได้ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่พยาบาลวิชาชีพสามารถนำไปเป็นเครื่องมือที่ตอบสนองความต้องการของตน และเป็นองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (สมยศ นววิการ, 2537) ประสบการณ์การทำงานที่โรงพยาบาลจิตเวชมีจำนวนปีก่อนข้างสูง คือ อยู่ในช่วง 16-20 ปี ร้อยละ 53.7 แต่ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลประจำการ ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีการพัฒนาตนเองในด้านการศึกษาคือ และนำวุฒิมาปรับตำแหน่งจากพยาบาลเทคนิคเป็นพยาบาลวิชาชีพ การได้รับเลื่อนในตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นปัจจัยที่แสดงถึงความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ตำแหน่งหน้าที่พบว่าอยู่ในระดับ 7 เป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 53.90 ไม่พบว่าตำแหน่งอยู่ในระดับ 8 ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพระดับ 8 จะเป็นผู้บริหาร ไม่ได้ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยโดยตรง

## 5.2 ปัจจัยด้านบริหาร

สรุปในภาพรวมระดับการปฏิบัติของผู้บริหารตามองค์ประกอบการบริหารทั้ง 7 ด้านตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 3) ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ ประคอง การิธ (2541) ที่พบว่า การบริหารงานของโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียงในเขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้านพบว่า ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ ด้านคนหรือพนักงาน ด้านทักษะ ด้านค่านิยมร่วม มีระดับปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านโครงสร้าง และด้านรูปแบบการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขออภิปรายในรายละเอียดแต่ละด้านดังนี้

**5.2.1 ด้านโครงสร้าง (Structure)** ผลการศึกษาพบว่า โครงสร้างของกลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือ มีเอกภาพในการบังคับบัญชา มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน อยู่ในระดับสูงซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพยอม วงศ์สารศรี (2537) ที่กล่าวว่า สมาชิกในองค์การควรอยู่ภายใต้หัวหน้าเพียงคนเดียว ถ้าองค์การใดสมาชิกได้รับการสั่งการจากหัวหน้าหลายคนแล้วย่อมทำให้เกิดความสับสน ความขัดแย้ง ความไม่เป็นระเบียบและเป็นผลให้เกิดความไม่รับผิดชอบได้ ส่วนในเรื่องการประสานงานและการติดต่อสื่อสารพบว่าเป็นระบบและมีความคล่องตัว อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากแนวทางการประสานงานทั้งในหน่วยงานเองและนอกหน่วยงานยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร รวมทั้งการชี้แจงขั้นตอนในการประสานงานกับหน่วยงานอื่นยังไม่มีการกำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน การติดต่อสื่อสารและการประสานงานระหว่างหน่วยงานย่อยต่างๆ และหน่วยงานข้างนอกเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ (สุลักษณ์ มีชูทรัพย์, 2539) ระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีจะต้องมีศูนย์กลางหรือจุดที่ทำหน้าที่ติดต่อ และมีผู้บริหารเป็นผู้ควบคุม เพื่อประสานงานกันในกลุ่ม เพื่อให้เกิดความเข้าใจในงานเป็นไปในทิศทางและรูปแบบเดียวกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2539) ผลการศึกษายังพบอีกว่า การมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงสร้างอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากกรมสุขภาพจิตมีนโยบายให้โรงพยาบาลในสังกัดพัฒนาคุณภาพการบริการให้ผ่านการรับรองคุณภาพ ดังนั้นโรงพยาบาลจิตเวชจึงได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างตามสถานการณ์เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว โดยการปรับเปลี่ยนบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน แต่การปรับเปลี่ยนโครงสร้างบุคลากรไม่มีส่วนร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร มีเพียงได้รับคำสั่งจากผู้บริหารเป็นลายลักษณ์อักษรจึงทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจ ในเรื่องนี้จึงพบอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2537) ได้ให้แนวคิดในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างว่า จะต้องพิจารณาให้รอบคอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรคำนึงถึงความพอใจของบุคลากรที่จะต้องปฏิบัติงานกับผู้ป่วย ที่มีลักษณะแตกต่างกันในหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไป จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุจินต์ โดสมัม (2541) พบว่า การบริหารงานด้านโครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับปานกลาง

**5.2.2 ด้านกลยุทธ์ (Strategy)** ผลการศึกษาพบว่า กลยุทธ์การบริหารงานผู้ป่วย ของโรงพยาบาลจิตเวช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนงานประจำปีเป็นลายลักษณ์อักษร บุคลากรมีส่วนร่วมเพื่อรวบรวมข้อมูลในการวิเคราะห์ปัญหาในการจัดทำแผน มีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ พบว่าอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Peter & Waterman (1982 อ้างใน วีระชัย ดันติวิริยะกุล, 2537) กล่าวว่ากลยุทธ์ที่ดีตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี จะต้องมีการวางแผนงานที่ผู้ปฏิบัติมี

ส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งมีส่วนร่วมในการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันมิให้กลยุทธ์ที่ใช้อยู่ล้าสมัยไม่เข้ากับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง จากการที่กรมสุขภาพจิตมีนโยบายให้โรงพยาบาลในสังกัดพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล มีส่วนช่วยทำให้โรงพยาบาลจิตเวชมีพัฒนาการวางแผนการ การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อให้ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จึงทำให้ปัจจัยด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับสูง

**5.2.3 ด้านระบบ (System)** จากผลการศึกษาพบว่า ระบบการบริหารของพยาบาลโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 6) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลมีการจัดระบบงานที่มีความคล่องตัว คือมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแบบไม่เป็นทางการ มีการจัดทีมเฉพาะกิจเพื่อแก้ไขปัญหาของโรงพยาบาล ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมคิดในการพัฒนางาน และประเมินผลปฏิบัติงาน มีการใช้แบบฟอร์มแบบเดียวกันในการรายงาน ทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติไม่เกิดความสับสน สอดคล้องกับการศึกษาของ บริษัทแมคคินซี (วีระชัย ดันติวิริยะกุล, 2537) พบว่า บริษัทที่ประสบผลสำเร็จได้ดี ต้องมีระบบที่ทำให้องค์กรมีความคล่องตัวและง่ายต่อการปฏิบัติงาน มีระบบสื่อสารแบบไม่เป็นทางการโดยสนับสนุนให้บุคลากรปรึกษาพูดคุยกัน ใช้นโยบายรับฟังความคิดเห็นและแก้ไขปัญหาให้ตรงจุด ผลการศึกษาดังกล่าวแตกต่างจากผลการศึกษาของ จิระดา เอี่ยมระหงษ์ (2542) ที่พบว่าระบบการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพและรักษาพยาบาล ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

**5.2.4 ด้านแบบการบริหาร (Style)** พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ตารางที่ 7) สอดคล้องกับการศึกษาของ ประคอง การ์ริส (2541) ที่พบว่าแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วยในของโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง ในเขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ผู้บริหารมุ่งเน้นในด้านการบริหารแบบมีความสัมพันธ์โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ให้โอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ให้อิสระในการทำงาน มีการติดตามประเมินผลและรับทราบปัญหาในหน่วยงานด้วยตนเอง พบในระดับสูง สอดคล้องกับแนวคิด 7-S ของแมคคินซี (วีระชัย ดันติวิริยะกุล, 2537) มีแนวคิดว่าการบริหารงานที่ดีขององค์กรผู้บริหารควรมีการสัมผัสงานอย่างใกล้ชิดด้วยตนเอง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมและรับฟังความคิดเห็น จะส่งเสริมให้มีความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติ ผู้บริหารยังสามารถเรียนรู้พฤติกรรมและความรู้สึกทางด้านจิตวิทยาของผู้ปฏิบัติได้มาก ทำให้รู้ท่าทีของผู้ปฏิบัติแสดงออกจากการเสนอความคิดเห็น การวางแผน การตัดสินใจ ทำให้รู้ว่าแต่ละคนมีความสามารถอย่างไร เพราะการมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละคน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในงานจะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดี รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเสริมสร้างขวัญให้กับผู้ปฏิบัติอย่างหนึ่ง สำหรับผลการศึกษายังพบว่า ในเรื่องเทคนิคการจูงใจผู้ปฏิบัติและการเปิดโอกาสให้ปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ ประคอง การ์ริส (2541) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Lucas (1988) ได้ศึกษาถึงรูปแบบในการบริหารของพยาบาล พบว่าพยาบาลประจำการและพยาบาลผู้ชำนาญการ รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีรูปแบบการบริหารแบบการใช้อำนาจและเมตตาธรรม แต่ชอบรูปแบบความร่วมมือมากกว่า และยังพบอีกว่ารูปแบบการบริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับสูง และสามารถร่วมทำนายความพึงพอใจของพยาบาลได้ร้อยละ 58.6 แต่แตกต่างจากแนวคิดการบริหารงาน 7-S ของแมคคินซี (วีระชัย ดันติวิริยะกุล, 2537) มีแนวคิดว่าแบบของผู้บริหารในองค์กรดีเด่น ควรมีการใช้เทคนิคการจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติทำงานให้มีประสิทธิภาพ เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) ได้กล่าวว่า เทคนิคการจูงใจที่ทำให้บุคคลทำงานเป็นผลสำเร็จได้ดี

มีดังนี้ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การยกย่องชมเชย การให้ความอิสระในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การมีโอกาสนในการก้าวหน้าและการให้รางวัล

**5.2.5 ด้านบุคลากร (Staff)** ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 8) แตกต่างจากผลการศึกษาของ สุจินต์ โด่สม (2541) พบว่า ด้านบุคลากรของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอ่างทองอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลจิตเวช ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถโดย กรมสุขภาพจิตมีนโยบายว่าพยาบาลวิชาชีพทุกคนจะต้องได้รับการอบรมหลักสูตรการพยาบาลจิตเวช และได้รับโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถของตนเอง ซึ่งทำให้เกิดความภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Peter & Waterman (1982 อ้างใน วีระชัย ตันติวิริยะกุล, 2537) มีแนวคิดว่า องค์กรที่ ประสบผลสำเร็จ บุคคลในหน่วยงานจะมีอิสระในการทำงาน ได้รับการอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมพงษ์ เกษมสิน (2535) ที่ว่าในการจัดการองค์การจะต้องคำนึงถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในการพิจารณาว่าผู้ใดจะปฏิบัติงานส่วนใดนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถ และ พฤติกรรมบุคคล มีความพร้อมในทุก ๆ ด้าน หากมีความจำเป็นต้องใช้บุคคลนั้นปฏิบัติงานแต่ฝีมือยังไม่ถึง ควรจัดฝึกอบรมให้มีฝีมือเหมาะสมกับหน้าที่การงาน และในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความมีอิสระในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน แต่ผลการศึกษาในส่วนของการยอมรับจากผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ตามแนวคิดของ 7-S ของแมคคินซี พนักงานหรือบุคคลในองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการเพิ่มผลผลิต หรือบริการ (Productivity through people) หากต้องการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ต้องให้ความเคารพ นับถือ ให้เกียรติและให้ความจริงใจกับพนักงาน

**5.2.6 ด้านทักษะ (Skill)** พบว่า ปัจจัยด้านทักษะโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับการ ศึกษาของประคอง การิธ (2541) พบว่าปัจจัยด้านทักษะของหัวหน้างานในผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า ผู้บริหารทางการพยาบาลส่วนใหญ่เข้มงวดในเรื่องคุณภาพ มาตรฐานบริการ เนื่องจากว่าโรงพยาบาลเน้นการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล ผู้บริหารทางการพยาบาลสามารถให้ คำแนะนำในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแก่พยาบาลวิชาชีพระดับผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานอื่นนอก เหนือจากงานที่รับผิดชอบประจำ เพื่อใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการบริหาร การพยาบาลนั้น บุคคลที่จะได้รับคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยมักจะพิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่มีประสิทธิภาพ ในการทำงาน มีความรู้ความสามารถและมีทักษะอย่างดีในการปฏิบัติการพยาบาล รวมทั้งมีความเป็นผู้นำและ ผู้พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยนั้นจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถในการจัดการระเบียบบริหาร และระบบบริการในหอผู้ป่วยให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เป็นตัวแทนของพยาบาลในการสร้าง มโนทัศน์และภาระรับผิดชอบของวิชาชีพ และเป็นตัวเร่งที่จะช่วยให้บุคลากรพยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และมีเหตุผล และยังได้มีการพัฒนาความเป็นผู้นำโดยผ่านการอบรมผู้บริหารระดับต้นเป็นอย่างน้อย ที่กระทรวง สาธารณสุขจัดขึ้น ดังนั้นทักษะของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พบจึงอยู่ในระดับดี

**5.2.7 ด้านค่านิยมร่วม (Shared Value)** จากผลการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับสูง กล่าวคือ มีการปฏิบัติตามปรัชญา หรือวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ มีการจัดการพิธีการต่างๆ บุคลากรร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี สอดคล้องตามแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2535) กล่าวว่าวัฒนธรรมของ



องค์การจะเป็นตัวแทนของค่านิยมและความเข้าใจร่วมกันของพนักงานทุกคน และค่านิยมร่วมเหล่านี้จะแสดงให้เห็นโดย สัญลักษณ์ เรื่องราว คำขวัญ วิสัยทัศน์ และงานพิธี และสอดคล้องกับแนวคิดของ Watanabe (อ้างใน สุจินต์ โตสัม, 2541) มีแนวคิดที่ว่า ค่านิยมขององค์การมีบทบาทสำคัญในการผูกโยงคนเข้าทำงาน และเป็นแรงจูงใจที่มีพลังกับให้กับสมาชิกในองค์การ ค่านิยมร่วมยังเป็นตัวยึดประสานองค์ประกอบทางด้านบริหารอื่นๆ อีก 6 ด้านตามแนวคิด 7-S ของแมคคินซี แม้ว่าการศึกษาพบว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญาหรือวิสัยทัศน์ขององค์การพอสมควร แต่บุคลากรก็ยังยึดถือในการปฏิบัติงานในระดับสูง ค่านิยมร่วมเปรียบเหมือนเป้าหมายสูงสุดขององค์การซึ่งมีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติงาน (Pastcal & Astol, 1982)

### 5.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49, S.D = .44$ ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตนา ร่องทองกุล (2545), บุศรา กาญ (2543), จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) และนลินี พงษ์ชัชวาล (2543) ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีความสุขในการดำเนินชีวิตการทำงานในองค์การอันนำไปสู่ความมีคุณค่าของชีวิตพอสมควร แม้ว่าการทำงานด้านการให้บริการพยาบาลจะเป็นงานที่ต้องอาศัยความเสียสละ อดทน และมีเวลาพักผ่อนได้ไม่เต็มที่เหมือนอาชีพอื่น ๆ และจากสภาพปัญหาทางด้านจิตใจของผู้ป่วย ล้วนมีส่วนก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย (ทัศนยา บุญทอง 2538) พยาบาลวิชาชีพก็ยังคงสามารถดำเนินชีวิตการทำงานอยู่ได้ และยังพบว่าพยาบาลวิชาชีพบางกลุ่มมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง อาจเนื่องมาจากเป็นพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในกลุ่มของพยาบาลที่มีระดับวิชาชีพสูง ๆ ที่มีค่าตอบแทนวิชาชีพ และปฏิบัติงานในเวลาราชการไม่ได้ขึ้นปฏิบัติงานเวรบ้า-ดึก ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต มีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเอกสารวิชาการหรือข่าวสารทางวิชาชีพ เพราะหน่วยงานอื่นๆ จะส่งหรือติดต่อประสานมา เนื่องจากเวลาทำงานตามปกติขององค์การต่างๆ และมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมของวิชาชีพ และกิจกรรมของชุมชน มีโอกาสได้รับการพัฒนาสมรรถภาพของตนมากกว่าพยาบาลประจำการ เมื่อพิจารณารายละเอียดตามตัวบ่งชี้ในแต่ละด้าน จำแนกได้เป็นรายชื่อพบว่า

5.3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน มีคะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และต่ำที่สุดของแต่ละด้าน ( $\bar{X} = 2.74, S.D = .76$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของ นลินี พงษ์ชัชวาล (2543) และบุศรา กาญ (2543) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลวิชาชีพรู้สึกค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานพยาบาลที่มีความเสี่ยงอันตราย และสิ่งที่สร้างความไม่พึงพอใจในเรื่องค่าตอบแทนอีกประการหนึ่งคือ ลักษณะงานของโรงพยาบาลจิตเวช ที่มุ่งเน้นการรักษาทางจิตที่ซับซ้อนที่ต้องได้รับการช่วยเหลือจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง จึงต้องมีการส่งไปอบรมเพิ่มเติมในเรื่องการดูแลผู้ป่วยจิตเวช และลักษณะโรคเป็นโรคเรื้อรัง อัตราการกลับมารักษาซ้ำสูง ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในผลของการให้การพยาบาล ซึ่งเป็นสาเหตุให้เครียดในงาน หามองในมุมมองของค่าตอบแทนและการมีคุณค่าของมนุษย์แล้ว พยาบาลที่ปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต (Coughlin, 2002) อีกทั้งค่าตอบแทนซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่เพียงพอจึงมีความจำเป็นต่อการครองชีพอย่างมาก จากการศึกษากของ Tzeng (2002) พบว่าค่าตอบแทนมี

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระดับ 7 ส่วนใหญ่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานได้ด้านนี้อยู่ในระดับสูง เนื่องจากได้รับเงินค่าประจำตำแหน่ง 3,500 บาทต่อเดือน

5.3.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.55$ , S.D = .58) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพ มีความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานพอสมควร พบว่าพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 72.0 ไม่พึงพอใจที่หน่วยงานของตนเองมีอุปกรณ์ไม่เพียงพอที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์การ สภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานของคนในองค์การสามารถเป็นสิ่งที่จูงใจให้คนทำงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลให้องค์การให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ (ชงชัย สันติวงษ์, 2533) และส่งเสริมให้บุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้

5.3.3 ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน พบว่า มีความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.38$ , S.D = .66) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ครุณศรี ศิริยศจรง (2541) ที่ศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของพยาบาลวิชาชีพตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้อยู่แล้ว และเมื่อระดับสูงขึ้นจะมีอัตราน้อยลง โอกาสที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการจะได้เลื่อนขั้นจะไม่ทั่วถึง ส่วนการเลื่อนตำแหน่งมักได้รับการพิจารณาความเป็นอาวุโสเป็นสำคัญ ซึ่งผู้ที่มีความอาวุโสนี้จะเป็นผู้ที่มีความเข้าใจข้อเสนอแนะจากผู้บริหารได้ดี มีทักษะที่ดีเกี่ยวกับสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และมีความตั้งใจในการทำงานสูง (Cofer, 1998) เมื่อพิจารณากับอายุของพยาบาลวิชาชีพพบว่า ร้อยละ 79.60 มีอายุอยู่ในช่วง 30-49 ปี และร้อยละ 43.50 มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพยังได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในระดับหนึ่ง

5.3.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D = .62) อธิบายได้ว่า เนื่องจากนโยบายกรมสุขภาพจิตมีนโยบายเน้นพัฒนามนุษย์จึงมีการให้ทุนในการศึกษาต่อและให้ค่าศึกษาต่อแก่พยาบาลในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก และยังส่งไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพทุกคนจะต้องผ่านการอบรมหลักสูตรการดูแลผู้ป่วยจิตเวช จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การพัฒนาศักยภาพของบุคคลในการทำงาน เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีประการหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้บุคคลใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1973) แต่เมื่อพิจารณาข้อแหล่งความรู้และข่าวสาร พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางเป็นข้อเดียว เพราะหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่มีแหล่งความรู้และข่าวสารที่จะสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก กิจกรรมการพยาบาลเป็นงานบริการที่ต้องใช้ความรู้หลายด้าน อาทิเช่น ด้านพฤติกรรมศาสตร์ วิทยาศาสตร์กายภาพ และวิทยาศาสตร์การแพทย์ ผสมผสานกันอย่างสอดคล้อง ความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็น แหล่งความรู้ที่สามารถค้นคว้าได้สะดวก จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เพิ่มความเชื่อมั่นและเพิ่มประสิทธิผลของการพยาบาล

5.3.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.48$ , S.D = .60) อธิบายได้ว่าในการ

บริหารงานการพยาบาลได้มีการกำหนดความรับผิดชอบไว้ได้ค่อนข้างชัดเจนไม่เกิดการก้าวท้าวหน้าที่กัน และในการปฏิบัติงานยังได้มีการมอบหมายงาน ให้ปฏิบัติงานประจำวันตามความรู้ ความสามารถไว้อย่างชัดเจน การทำงานร่วมกันจึงเป็นไปอย่างมีเหตุมีผล ในการทำงานของการพยาบาลวิชาชีพ ไม่สามารถที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองได้ทุกขั้นตอนจากการทำงานคนเดียวต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีม และให้คนทำงานได้มีโอกาสที่จะวางแผนร่วมกับทีมงาน มีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกัน จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 85.4 ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน

5.3.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.50$ ,  $S.D = .67$ ) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ มีการดำเนินชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับพอสมควร เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 80.37 ไม่พึงพอใจที่ไม่มีโอกาสเลือกผู้บริหารของกลุ่มงานการพยาบาลโดยอิสระ ความคาดหวังที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานก็คือการมีผู้บริหารที่มีความสามารถและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน และผู้ปฏิบัติงานยอมรับด้วยความศรัทธา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพ็ญศรี วายอนนัท (2541) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญที่จะเสริมสร้างกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้ความสำเร็จของงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ และทีมงานก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

5.3.7 ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ ,  $S.D = .65$ ) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ มีการดำเนินชีวิตโดยรวมพอสมควร พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ขึ้นปฏิบัติงานในเวร บ่าย-ดึก มีการเปลี่ยนแปลงเวลาทำงานอยู่เสมอ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงาน หรือคุณภาพชีวิตในการนอน และยังพบอีกว่า พยาบาลวิชาชีพคิดเป็นร้อยละ 72.7 ไม่สามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา และตามวาระต่างๆ ได้ อย่างเหมาะสม การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและจิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพื่อให้บุคลากรได้เข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้ เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตได้ด้านนี้นั่นเอง

5.3.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า พยาบาลวิชาชีพค่าเฉลี่ยการรับรู้ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 4.11$ ,  $S.D = .65$ ) อธิบายได้ว่า เนื่องจากการปฏิบัติงานทางด้านการพยาบาลมีส่วนสนับสนุนให้คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพของประชาชนดีขึ้น พยาบาลวิชาชีพจึงมีความรู้สึกมีคุณค่าในตน ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะลักษณะงานของพยาบาลเป็นลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดคุณค่าความสำคัญของอาชีพ สอดคล้องกับทฤษฎีของ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1973)

#### 5.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยบริหารทุกด้าน ทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านโครงสร้างกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .44$ ) ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่าโครงสร้างโรงพยาบาลที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สับสนในการปฏิบัติงานมีอำนาจในการตัดสินใจ จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรักษ์ หัษชะสมิษฐ์ (2542) ที่

ศึกษาพบว่าพนักงานมีความอิสระในการทำงานสูง จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทั้งนี้เนื่องจาก โครงสร้างที่ดี จะเอื้อให้การปฏิบัติงานคล่องตัว รวมทั้งการประสานงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจให้ อยากทำงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2538)

5.4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านกลยุทธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .58$ ) อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลจิตเวชส่วนใหญ่มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ โดยมีการวิเคราะห์ (SWOT Analysis) และให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์ที่ครอบคลุมทั้ง ด้านบริการ คุณภาพ และการสร้างความเชื่อถือของผู้รับบริการ สอดคล้องตามแนวคิดของ Peter & Waltermann (1982 อ้างใน วีระชัย ตันติวีระวิทยา, 2537) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์ที่ดีจะช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีตามไปด้วย

5.4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านระบบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .58$ ) อธิบายได้ว่า เนื่องจากการปฏิรูประบบราชการได้มีการปรับเปลี่ยน เพื่อเอื้อต่อการบริหารงาน จากแต่เดิมเน้นการบริหารตามกรอบนโยบาย ระเบียบ และกฎเกณฑ์ที่มีมานาน ทำให้ล่าช้า ไม่ค่อยตอบสนองความต้องการของผู้มารับ จากการปฏิรูประบบราชการนั้นส่งผลให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่นการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ การแก้ปัญหาเฉพาะกิจ การใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เหน็ดเหนื่อยเกินไป จึงเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดี

5.4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านแบบของการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .51$ ) อธิบายได้ว่า การบริหารงานในปัจจุบันจะมุ่งที่คนเป็นสำคัญ เน้นถึงความต้องการของคน การไว้วางใจซึ่งกันและกัน เคารพในความคิดเห็นและความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา Likert (1987 อ้างใน อารีย์ ไชยมงคล, 2538) ได้ศึกษาปัญหาต่างๆ ของคนในองค์กรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ในเรื่องภาวะผู้นำ การจูงใจ การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร พบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เป็นแบบที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ก่อให้เกิดผลผลิตสูงและผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ ทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้

5.4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคนหรือพนักงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .60$ ) อธิบายได้ว่า ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ดังนั้นโรงพยาบาลจิตเวช ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐบาลได้มีการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าว ซึ่งการพัฒนามนุษย์บุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในจำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความหนักเบาของภารกิจ นั่นคือมีการฝึกอบรมที่ดี มีการมอบหมายงานที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร ก็จะทำให้ตนเองมีความสุขในการทำงานทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุปัญญา ไชยชาญ (2537)

5.4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านทักษะ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .61$ ) อธิบายได้ว่า ทักษะการเป็นผู้นำ ในการบริหารงานที่ดีนั้น ประกอบไปด้วยความสามารถในการทำงาน ความสามารถในการคิด และความสามารถในการเข้ากับคน จะเป็นตัวเร่งที่ช่วยให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานก็ดีตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริอร ชันหัตต์ (2536) และสอดคล้องกับการศึกษาของ แก้วใจ ศาสตร์ประสิทธิ์ (2539)

พบว่าผู้บริหารควรมีทักษะในการเข้ากับคน สามารถที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รวมทั้งมีทักษะในการคิด มองการณ์ไกล เข้าใจเหตุการณ์ในอนาคตที่มีผลต่อหน่วยงาน เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ

5.4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านค่านิยมร่วม กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .56$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของ บุศรา กาญ (2543) พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่า ค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์การจะเป็นตัวผลักดันคุณค่า (Value driven) โดยผู้บริหารพยายาม ปลุกฝังบุคลากรให้มีความเชื่อมั่นในคุณค่าที่ดี จะทำให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงาน การที่บุคลากรปฏิบัติงาน ด้วยการยึดเป้าหมายและมีหลักการที่ดีนั้น จะส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้า มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งความพึงพอใจในงานนี้เป็นปัจจัยที่สามารถบอกคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ (Hood & Kobery, 1999 อ้างใน กนกพร แจ่มสมบูรณ์ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Porter & Waterman (1982 อ้างใน วีระชัย ตันติวีระวิทยา, 2537) กล่าวว่าองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ จะเชื่อมั่นในคุณธรรมบางอย่าง เป็นปัจจัยที่สุดของความสำเร็จในการปฏิบัติงาน