

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง
จังหวัดเชียงใหม่

นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**The Relationship Between Organizational Climate and Quality of Work life
of Professional Nurses at Community Hospitals (30 Bed-level) in
Chiangmai Province**

Mrs. Chanjira Pattaraseattagan

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Nursing Science in Nursing Administration

School of Nursing

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่
ชื่อและนามสกุล	นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ
แขนงวิชา	การบริหารการพยาบาล
สาขาวิชา	พยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โปธิศัพท์สุข

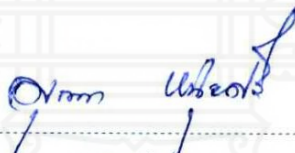
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โปธิศัพท์สุข)

ประธานกรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร. มุกดา หนูยศรี)

กรรมการ



(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

ผู้ศึกษา นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ รหัสนักศึกษา 2535100131

ปริญญา พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 3) อิทธิพลของบรรยากาศองค์การในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียงในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 125 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) บรรยากาศองค์การ 3) คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผ่านการตรวจความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาของส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.94 และ 0.92 ตามลำดับ และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.96 และ 0.95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี รายด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความรู้สึกผูกพันกับองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 2) บรรยากาศองค์การทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และ 3) บรรยากาศองค์การด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกผูกพันกับองค์การ และด้านโครงสร้างองค์การ สามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 55.6

คำสำคัญ บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

Independent Study title: The Relationship Between Organizational Climate and Quality of Work life of Professional Nurses at Community Hospitals (30 Bed-level) in Chiangmai Province

Author: Mrs. Chanjira Pattaraseattagan; **Degree:** Master of Nursing Science (Nursing Administration); **Independent Study advisor:** Dr. Chuenjit Potisuptsuck
Academic year: 2014

Abstract

The purposes of this analytical research were: (1) to study the level of organizational climate and quality of work life of professional nurses, (2) to find the relationship between organizational climate and quality of work life of professional nurses, and (3) to analyze organizational climate influencing quality of work life of professional nurses at community hospitals (30 bed-level) in Chiangmai Province.

The sample included 125 professional nurses who worked at community hospitals (30 bed-level) in Chiangmai Province. They were selected by the systematic random sampling technique. Questionnaires were used as research tools and comprised three sections: 1) personal data, 2) organizational climate, and, 3) quality of work life of professional nurses. The content validity of questionnaires was verified by 3 experts, and the CVI of the second and the third sections were 0.94 and 0.92 respectively. Cronbach's alpha reliability coefficients were 0.96 and 0.95 respectively. Data were analyzed by descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation), Pearson correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

The results of this study were as follows. Professional nurses rated their organizational climate at the high level, and they rated organizational climate in terms of commitment at the high level. They rated their quality of work life at the medium level. Organizational climate associated with quality of work life of professional nurses at the middle level. Organizational climate in terms of recognition, organizational commitment, and an organizational structure could predict quality of work life of professional nurses. The predictor accounted for 55.6% ($R^2 = .556, p < 0.01$).

Keywords: Organizational climate, Quality of work life, Professional nurses, Community hospitals

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ ดร.ชื่นจิตร โพธิศัพท์สุข อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ให้ข้อคิดเห็น และช่วยตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของการศึกษาค้นคว้าอิสระทุก ขั้นตอน ตลอดจนให้กำลังใจและเอาใจใส่แก่ผู้ศึกษาตลอดมา ผู้ศึกษารู้สึกทราบบ้างในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ. โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาและ ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล ชุมชน ระดับ 30 เตียง ในจังหวัดเชียงใหม่ ทุกแห่ง ที่ให้ความกรุณา อนุญาตให้ดำเนินการรวบรวม ข้อมูลในการทำวิจัย และขอขอบพระคุณพยาบาลวิชาชีพทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ ประสาทวิชาความรู้ให้ข้าพเจ้า ได้มีองค์ความรู้และเกิดการเรียนรู้ จนสามารถนำความรู้ต่างๆเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ต่อหน้าที่ การงานต่อผู้อื่น และ ต่อส่วนตน

ขอกราบขอบพระคุณ บิดร มารดา ที่เป็นผู้ให้กำเนิดและเลี้ยงดูมาจนข้าพเจ้าสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ได้มาจนถึงทุกวันนี้

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์และเจ้าหน้าที่ของ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ดูแล และอำนวยความสะดวกใน ขณะที่มาศึกษาเล่าเรียนในมหาวิทยาลัยแห่งนี้

จันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ

กุมภาพันธ์ 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	5
กรอบแนวคิดการศึกษา	6
สมมุติฐานการศึกษา	8
ขอบเขตของการศึกษา	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
คุณภาพชีวิตการทำงาน	11
บรรยากาศองค์กร	19
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลชุมชน	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	31
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง	39
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	41
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	41
ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การ และ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่.....	44
ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและ คุณภาพชีวิต การทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่.....	46
ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์การรายด้านต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่.....	47
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	50
สรุปการศึกษา	50
อภิปรายผล	53
ข้อเสนอแนะ	57
บรรณานุกรม	59
ภาคผนวก	67
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอแก้ไขข้อมูล.....	68
ข เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	75
ค การทดสอบข้อสมมุติ / ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption).....	77
ง แบบสอบถาม.....	86
ประวัติผู้ศึกษา	97

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 รายชื่อโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เดียง จังหวัดเชียงใหม่.....	35
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เดียง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล	41
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เดียง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกเป็นรายด้าน และ โดยรวม.....	45
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เดียง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกเป็นรายด้าน และ โดยรวม	45
ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ (เป็นรายด้าน) กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เดียง จังหวัดเชียงใหม่.....	47
ตารางที่ 4.5 สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เดียง จังหวัดเชียงใหม่ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression) (n = 125).....	47
ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์บรรยากาศองค์การกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เดียง จังหวัด เชียงใหม่ ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอย พหุคูณที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปร แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (n =125)	48

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	7
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน.....	30
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างโรงพยาบาลแม่วาง.....	33



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยมีนโยบายการบริหารงานด้านสาธารณสุขและนโยบายการประกันสุขภาพถ้วนหน้าในการให้บริการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพและได้ตามมาตรฐานที่กำหนดให้ประชาชนได้เข้าถึงระบบบริการสุขภาพได้อย่างทั่วถึง การให้บริการที่ใกล้บ้าน ใกล้ใจ มีการขยายงานบริการสุขภาพลงสู่ชุมชนมากขึ้น มีความต้องการพยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้นแต่ขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพที่จะให้บริการจึงทำให้ภาระงานของพยาบาลวิชาชีพในภาครัฐเพิ่มขึ้น ประกอบกับการปฏิรูประบบราชการการบรรจุพยาบาลเข้ารับราชการ ไม่มีอัตราตำแหน่งรองรับมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเป็นพนักงานราชการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะไม่มีความมั่นคงในงานจึงส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพไหลไปสู่วงพยาบาลเอกชน ซึ่งได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าจึงทำให้กระทรวงสาธารณสุขขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาลจากภาวะการขาดแคลนพยาบาลนี้ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานอยู่ต้องมีภาระงานหนัก(สำนักการพยาบาล, 2554)แต่จากความคาดหวังสูงของประชาชนในด้านการรับบริการสุขภาพและจากภาระงานที่มากมายของพยาบาลนี้ทำให้พยาบาลที่รับผิดชอบในการดูแลผู้ป่วยต้องเผชิญกับปัญหาความเหนื่อยหน่ายเกิดความเครียดความคับข้องใจและเกิดภาวะเสี่ยงในการทำงานมีโอกาสเกิดความผิดพลาดมากขึ้น ทำให้มีการฟ้องร้องคดีด้านการให้การรักษาพยาบาลเพิ่มมากขึ้นพยาบาลจึงต้องเพิ่มความระมัดระวังในเรื่องการให้การพยาบาลหรือการกระทำต่อผู้ป่วยมากขึ้น (ประทีปศรีสิงห์, 2553) ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเหล่านั้นด้วย

ประธานชมรมผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ได้กล่าวว่า พยาบาลต้องรับผิดชอบต่อชีวิตผู้ป่วยตลอดชีวิตซึ่งชั่วโมงแต่การขาดแคลนอัตรากำลังพยาบาล ทำให้พยาบาลต้องมีภาระงานที่มากมาย คุณภาพชีวิตพยาบาลอยู่ในภาวะที่ต่ำมาก มีทั้งปัญหาสุขภาพและมีปัญหาครอบครัวแตกแยก สาเหตุที่พยาบาลของภาครัฐขาดแคลนเนื่องมาจากขาดขวัญกำลังใจ และถูกมองว่าด้อยต่ำกว่าอาชีพอื่นในสายงานเดียวกันตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาการทำงานในโรงพยาบาลนั้นพยาบาลนับเป็นอาชีพที่ต้องทำงานหนักเพื่อผู้ป่วยและเสียสละให้กับสังคมมาโดยตลอดมีการเรียกร้องเกี่ยวกับสวัสดิการเพื่อพยาบาลน้อยมากจึงทำให้ภาครัฐขาดการดูแลสวัสดิการและความเอาใจใส่ (วารสารชมรมผู้บริหารการพยาบาล, 2555) การทำงานของพยาบาลในแต่ละเวรนั้นต้อง

ทำงานถึง 8 ชั่วโมง และจะต้องให้การดูแลผู้ป่วยอยู่ตลอดเวลา แต่รัฐบาลไม่ได้ให้ความสนใจในเรื่องการบรรจุตำแหน่งพยาบาลเข้ามาเพิ่มเติมเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระงานนั้น ส่วนด้านการกำหนดตำแหน่งพยาบาลในระดับผู้บริหารทางการพยาบาลนั้นยังถูกปิดกั้นอยู่ในขณะที่ผู้บริหารทางการพยาบาลต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงในการที่จะต้องรับผิดชอบภาระงานที่มากมายเหล่านั้นทำให้มีพยาบาลจำนวนมากย้ายไปยังโรงพยาบาลเอกชนและส่วนหนึ่งไปทำงานต่างประเทศที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าและมีสวัสดิการที่ดีกว่า (ชลีพรบุตร โคตร, 2554)

ส่วนด้านความปลอดภัยในการเดินทางมาขึ้นเวรเช้า เวิร์บ่าย และเวิร์คคิงของพยาบาลวิชาชีพที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่เสี่ยงต่อโอกาสที่จะติดเชื้อจากการทำงานนี้เป็นเรื่องของความปลอดภัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้เช่นกัน (พัทธนัย แก้วแพง, 2549)

นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และสภาพแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อระบบบริการสุขภาพและองค์กรสุขภาพ ทำให้มีการปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการขององค์กรสุขภาพ เป็นต้นว่า กฎระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนกระบวนการทำงานซึ่งมีผลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมด้วย การทำงานในสภาวะการณ์เหล่านี้พยาบาลวิชาชีพต้องมีการปรับตัวในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความสุขในการทำงานซึ่งความพึงพอใจและมีความสุขในการทำงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคคลในองค์กรนั้นส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากบรรยากาศองค์กรที่ดี และการมีแรงจูงใจในการเห็นคุณค่าของงานจะทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ในทางตรงกันข้ามหากมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีย่อมส่งผลกระทบต่องานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการดำรงชีวิตของมนุษย์ จึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุขซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน สามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน (Hertzberg, et, al., 1993) และจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1978) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตที่เกี่ยวข้องกับส่วนของบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสังคมในองค์กร ส่งผลต่อการประสพผลสำเร็จของงาน ส่วนผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจจะตอบสนองความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน และวอลตันได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถ 4) ด้านการเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6)

ด้านการได้รับความยุติธรรม 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวมและ 8) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม (ชนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, 2552)

บุคคลที่อยู่ในบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีก็จะทำให้มีสุขภาพจิตดี อารมณ์ดี และเกิดความพึงพอใจในการทำงานทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการจูงใจให้ทำงานติดตามไปด้วยถ้าแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตในการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจแล้วจะเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานในองค์การนั้นๆ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือขององค์การหรือส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้ (วงค์เดือน เลหาวิทย์บุญ, 2552)

โรงพยาบาลมีพยาบาลวิชาชีพที่เป็นบุคลากรส่วนใหญ่ที่ดูแลสุขภาพของผู้มารับบริการและดูแลสุขภาพของประชาชน หากพยาบาลวิชาชีพเหล่านั้นมีความสุขจากการทำงานมีความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อคุณภาพในการดูแลผู้ป่วยและดูแลสุขภาพของประชาชน ดังนั้นการบริหารงานในโรงพยาบาลต่างๆจึงควรเล็งเห็นความสำคัญและใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นอัตรากำลังในการปฏิบัติในโรงพยาบาล เพื่อให้เขาเหล่านั้นดูแลประชาชนให้มีสุขภาพที่ดี ต่อไป

ผู้บริหารแต่ละองค์การจำเป็นต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างบุคลากรและองค์การเพื่อให้้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การได้ ซึ่งในสถานที่ทำงานนั้นบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสภาวะแวดล้อมภายในที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย ทำให้บรรยากาศของแต่ละองค์การแตกต่างกันบรรยากาศองค์การมีผลต่อมนุษย์เสมอ (นุชนาถ สุวรรณ, 2549) บุคคลที่สำคัญที่สุดในองค์การก็คือผู้บริหาร (Stringer, 2002 : 68) พฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ต่อบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะ โรงพยาบาลชุมชน ในกระทรวงสาธารณสุข (พูลสุข หิงคานนท์, 2549) ผู้บริหารองค์การต้องให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมภายในองค์การให้เหมาะสมมีการเสริมสร้างบรรยากาศองค์การที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรและองค์การได้สอดคล้องกัน (อรุณ รักธรรม, 2537) สิ่งแวดล้อม หรือบรรยากาศองค์การในที่ทำงานมีส่วนสำคัญต่อความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศแบบใดที่กระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดี หรือบรรยากาศแบบใดที่จะทำให้บั่นทอนขวัญกำลังใจหรือเกิดความท้อแท้ (อนุ วัฒนสุภชุตติกุล 2554: 76) บราวน์และโมเบิร์ก (Brown & Moberg, 1980) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การนอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆขององค์การแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดีของสมาชิกที่มีความพอใจที่จะอยู่กับองค์การด้วย หากองค์การต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์การแล้วสิ่งที่ต้องพิจารณาก็คือบรรยากาศองค์การ(ชมัยภรณ์

ถนอมศรีเดชชัย, 2553) และจากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของ สตริงเกอร์Stringer (2002) ได้กล่าวว่บรรยากาศองค์การคือสภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งสมาชิกภายในองค์การสามารถเรียนรู้ประสบการณ์และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การและสตริงเกอร์ได้แบ่งบรรยากาศองค์การ เป็น 6ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ (structure) 2) ด้านมาตรฐานการทำงาน (standard) 3) ด้านความรับผิดชอบ (responsibility) 4) ด้านการยอมรับ (recognition) 5) ด้านการสนับสนุน (support) และ 6) ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (commitment)

จังหวัดเชียงใหม่ มีโรงพยาบาลชุมชนอยู่ทั้งหมด 24 แห่ง และเป็นโรงพยาบาลชุมชนระดับ 30 เตียง จำนวน 9 แห่ง มีพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด รวม 503 คน (ข้อมูลจากการสอบถามโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงใหม่, 2556) สถานการณ์ของพยาบาลวิชาชีพ จากการขาดแคลนอัตรากำลังในการปฏิบัติงานในขณะนี้พยาบาลต้องรับภาระงานที่มากมายในการดูแลผู้ป่วยและพยาบาลวิชาชีพคิดว่าได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างไม่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพที่ใกล้เคียงกัน

โรงพยาบาลแม่วาง เป็นโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง ในจังหวัดเชียงใหม่ ตั้งห่างจากจังหวัดเชียงใหม่ ประมาณ 40 กิโลเมตร มีถนนสายหลักของอำเภอแม่วางผ่านหน้าโรงพยาบาลแม่วาง สามารถเดินทางได้สะดวก มีอาคารให้บริการผู้ป่วย จำนวน 4 อาคาร มีแพทย์จำนวน 5 คน ทันตแพทย์จำนวน 2 คน เภสัชกรจำนวน 5 คน พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 30 คน วิชาชีพอื่นจำนวน 6 คน ข้าราชการและเจ้าหน้าที่อื่นจำนวน 63 คน รวมทั้งหมดจำนวน 111 คน ให้บริการผู้ป่วยนอกจำนวน 68,852 รายต่อปี ผู้ป่วยใน 2,755 รายต่อปี ผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน 2,128 รายต่อปี ผู้ป่วยคลอด 165 รายต่อปี ให้บริการผู้ป่วยผ่าตัด 53 รายต่อปี (โรงพยาบาลแม่วาง , 2556)

ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขที่ให้โรงพยาบาลของรัฐให้บริการประชาชนได้ตามมาตรฐานโรงพยาบาล เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการว่าได้รับบริการที่ปลอดภัย ซึ่งทางโรงพยาบาลแม่วางก็เป็นสถานบริการหลักในการให้บริการแก่ประชาชนในเขตที่รับผิดชอบและต้องให้บริการที่ได้ตามมาตรฐานตามที่กระทรวงสาธารณสุขและสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้กำหนดไว้ แต่โรงพยาบาลแม่วางมีอัตรากำลังพยาบาลในการให้บริการผู้ป่วยทั้งหมดจำนวน 30 คน เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับชุมชนจำนวน 4 คน เป็นพยาบาลที่ต้องรับผิดชอบชั้นเวรดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาลจำนวน 26 คน ซึ่งต้องดูแลผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน ผู้ป่วยคลอดและผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน ที่ต้องได้รับการดูแลตลอด 24 ชั่วโมง มีการจัดแบ่งพยาบาลเหล่านี้ขึ้นเวร 3 ผลัด ผลัดละ 8 ชั่วโมงเป็นเวรเช้าเวรบ่ายและเวรดึก ทำให้พยาบาลที่มีอยู่เป็นจำนวนน้อยนี้ต้องรับภาระหนักในการให้การดูแลผู้ที่มารับบริการแต่จำนวนพยาบาลที่มีน้อยเหล่านี้ต้องผลัดเปลี่ยนกันขึ้นเวรทั้งกลางวันและกลางคืนเป็นจำนวนที่บ่อยครั้ง เฉลี่ยประมาณคนละประมาณ 35 เวรต่อเดือน ทำให้มีเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมกับครอบครัวและกิจกรรมส่วนตัวอื่นได้น้อย และการ

ได้รับค่าตอบแทนพิเศษอื่นน้อยมากเมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นที่ทำงานคล้ายคลึงกัน เช่น แพทย์ได้รับค่าตอบแทนคนละประมาณสี่หมื่นบาทถึงเจ็ดหมื่นบาทต่อเดือน ส่วนพยาบาลได้รับค่าตอบแทนพิเศษเดือนละประมาณหนึ่งพันถึงหนึ่งพันแปดร้อยบาทต่อเดือนจึงทำให้พยาบาลคิดว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนที่ต้องรับภาระงานที่หนักตามวิชาชีพของตนและได้มีการเข้าร่วมกับชมรมพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เพื่อเรียกร้องค่าตอบแทนจากระทรวงสาธารณสุข และในปี พ.ศ. 2555 ได้มีพยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลแม่วางขอย้ายไปทำงานที่อื่นจำนวน 7 รายและขอลาออกจากราชการจำนวน 1 ราย รวมทั้งหมดจำนวน 8 รายคิดเป็นร้อยละ 26.66 ของพยาบาลทั้งหมด ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับในปีที่ผ่านมา เหตุการณ์แบบนี้อาจเกิดจากการภาวะวิกฤตจากการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องรับภาระงานที่หนักเหล่านี้จึงทำให้การมีเวลาทำภารกิจวัตรประจำวันด้านอื่นๆน้อยและลักษณะการทำงานเช่นนี้ทำให้วิถีชีวิตในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันเช่นเวลาพักผ่อน เวลากิน และเวลานอนมีน้อยลง ซึ่งไม่เหมือนกับคนอื่นทั่วไป สิ่งเหล่านี้จึงเป็นแรงจูงใจให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นอย่างไรและในที่ทำงานนั้นบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเหล่านี้ได้อย่างไรผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนระดับ30เตียง ในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลระดับเดียวกับโรงพยาบาลแม่วางและการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อให้เป็นข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการนำมาวางแผนสร้างบรรยากาศในการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนของจังหวัดเชียงใหม่เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันจะส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรทางด้านสุขภาพให้บุคลากรเหล่านี้มีสวัสดิการที่ดีและมีกำลังใจจะที่ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนให้ดียิ่งขึ้นในอนาคตได้ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียงจังหวัดเชียงใหม่
- 2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์การในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

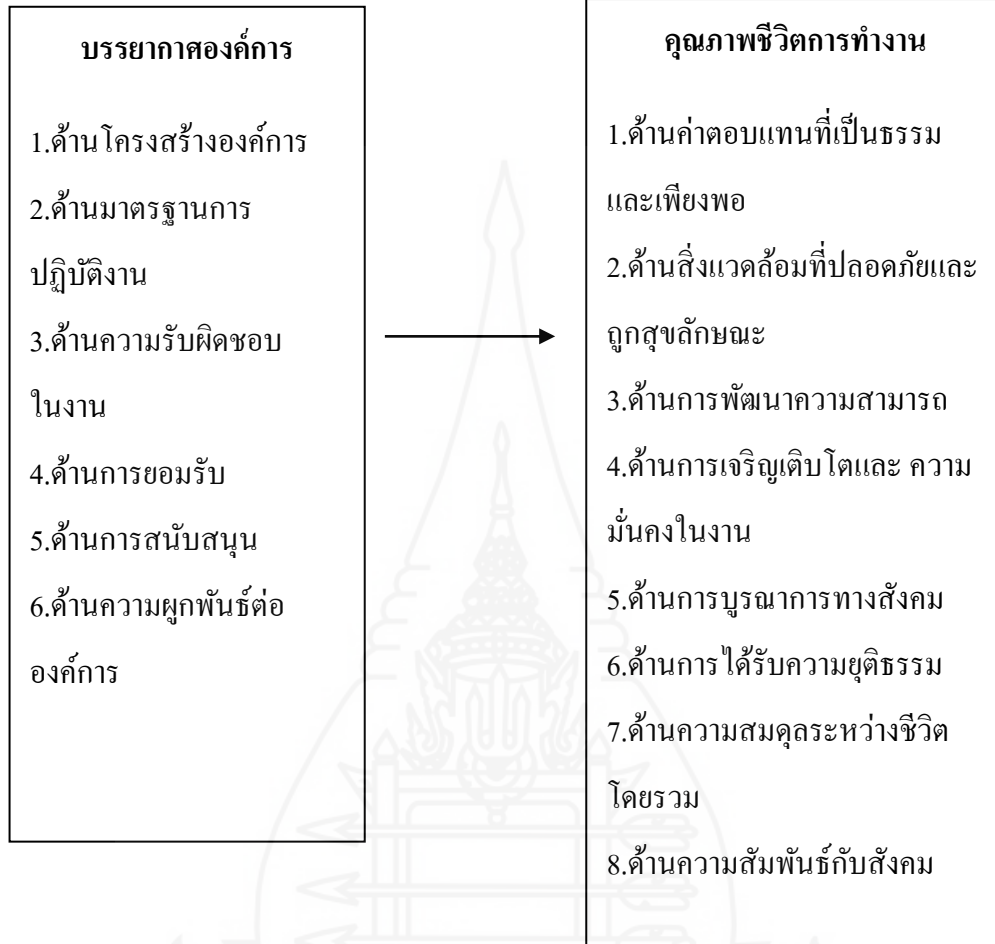
3. กรอบแนวคิดการศึกษา

บรรยากาศองค์การตามแนวคิดของสตริงเกอร์ (Stringer, 2002 แบ่ง เป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ (structure) 2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (standard) 3) ด้านความรับผิดชอบในงาน (responsibility) 4) ด้านการยอมรับ (recognition) 5) ด้านการสนับสนุน (support) และ 6) ด้านผูกพันต่อองค์การ (commitment) และคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton ,1987) แบ่งเป็น 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) 3) ด้านการพัฒนาความสามารถ (development of human capacities) 4) ด้านการเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (growth and security) 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม (social integration) 6) ด้านการได้รับความยุติธรรม (Constitutionalism) 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม (the total life space) และ 8) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) ดังแสดงในภาพ ที่ 1.1



ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมุติฐานงานศึกษา

4.1 บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

4.2 บรรยากาศองค์การรายด้านมีอิทธิพลในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาหาความสัมพันธ์ของตัวแปรของบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ข้อมูลที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง ในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 129 คน จากประชากรทั้งหมด 305 คน เก็บข้อมูลระหว่าง เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557 ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2557

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **บรรยากาศองค์การ** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสภาพการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานระบบการบริหารงาน และการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิกในองค์การ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ตามแนวคิดของสตริงเจอร์ (Stringer , 2002) ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

6.1.1 **โครงสร้างองค์การ (Structure)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีต่อโครงสร้างของโรงพยาบาลชุมชน การบังคับบัญชาการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของบุคลากรที่เอื้อต่อการดำเนินงานและการประสานงานภายในโรงพยาบาล

6.1.2 **มาตรฐานการทำงาน (Standard)** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพยาบาลการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานการตรวจสอบ การควบคุมคุณภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาปรับปรุงงาน และแนวทางที่ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างผลงานของบุคลากรให้มีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

6.1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อสมาชิกในองค์กรพยาบาลว่ามีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เป็นที่ไว้วางใจของผู้บริหารและมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานตามขอบเขตของวิชาชีพ

6.1.4 การยอมรับ (Recognition) หมายถึงการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าผู้บริหารองค์กรยอมรับฟังความคิดเห็นและให้การยอมรับการตัดสินใจของพยาบาลในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ตนรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้นำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน และผู้บริหารมีการให้ผลตอบแทนและยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานได้ดี

6.1.5 การสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าสมาชิกในองค์กรพยาบาลมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน สามารถร้องขอความช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บริหารในเวลาที่ต้องการได้และมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ

6.1.6 ความผูกพันต่อองค์กร (Commitment) หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพว่าสมาชิกในองค์กรพยาบาลมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดีมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะโดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออก และทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

6.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาความรู้และความสามารถการเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การได้รับความยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม และความสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งหากบุคคลในองค์กรได้รับการตอบสนองจากสิ่งเหล่านี้จะทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุขและทำงานให้เกิดผลผลิตของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จของงานที่ดี

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของวอลตัน(Walton, 1978) มี 8 องค์ประกอบดังนี้

6.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่ามีรายได้ประจำทั้งเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆที่ได้รับอย่างเพียงพอในการดำรงชีวิตตามอัตราค่าของตนเอง และได้รับอย่างยุติธรรมตามภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนเองเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งอื่นที่อยู่ในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน

6.2.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกทำงานอยู่ในสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ

และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจมีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดสุขภาพอนามัยที่ดี

6.2.3 การพัฒนาความรู้และความสามารถ (Development of humancapacities)

หมายถึงการที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่ามีโอกาสในการได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อให้เกิดความพร้อมในการทำงานให้มีคุณภาพและนำความรู้ความสามารถไปใช้ในงานได้อย่างอิสระตามภารกิจที่รับผิดชอบมีโอกาสดำเนินงานที่สำคัญและมีความหมายต่อตนเอง

6.2.4 การเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (Growth and secure)

หมายถึงการที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่างานที่ทำมีความมั่นคงสามารถมองเห็น โอกาสความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นหรือได้รับมอบหมายงาน รับผิดชอบเพิ่มขึ้นและมีความมั่นคงในอาชีพเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และครอบครัว

6.2.5 บูรณาการทางสังคม(Social integration)

หมายถึงการที่พยาบาลวิชาชีพ รู้สึกว่าสมาชิกในองค์กรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน และปราศจากอคติต่อกัน มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างสมาชิกในองค์กรและ มีโอกาสในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในสังคม

6.2.6 การได้รับความยุติธรรม (Constitutionalism)

หมายถึงการที่พยาบาลวิชาชีพ รู้สึกว่าได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีการส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีการบริหารงานบุคคลตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเสมอภาค และยุติธรรม

6.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม (The total life space)

หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพรู้สึกว่าตนเองสามารถวางแผนการดำเนินชีวิตในการทำงานสามารถกำหนดเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอนและจัดสรรเวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

6.2.8 ความสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance)

หมายถึงการที่พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกถึงการมีคุณค่าแห่งตนและคุณค่าแห่งวิชาชีพในการที่จะมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม และได้รับการยอมรับจากสังคมถึงความมีคุณประโยชน์ของวิชาชีพ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการทำงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากวารสาร เอกสารทางวิชาการ บทความแนวคิดทฤษฎีจากตำรา และ ทางอินเทอร์เน็ต และจากผลการวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาประกอบการศึกษาวิจัย โดยมีแนวคิด และ เนื้อหาสาระต่างๆ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. บรรยากาศองค์การ
 - 2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
 - 2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
3. บริบทของโรงพยาบาลชุมชน
 - 3.1 บริบทของโรงพยาบาลชุมชน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานความหมาย มีอยู่ 3 คำ คือ คำว่า คุณภาพ หมายถึง การแสดงของผลการกระทำที่ดีเลิศ และการดีเลิศนี้แต่ละคนก็รู้สึกแตกต่างกัน คำว่าชีวิตหมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่าการทำงานหมายถึงงานหรือกิจกรรมที่ต้องทำ ดังนั้นคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจึงหมายถึงความรู้สึกถึงความเป็นเลิศหรือการมีความสุขจากสภาพที่ตนเองเป็นอยู่ หรือได้รับขณะปฏิบัติงาน (รุ่งทิพย์ เลาภิตติศักดิ์ , 2552 :47)

คาสซิโอ (Cassio, 1995 อ้างถึงใน วงเดือน เหว็ดนภัญโญ , 2552) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีสองด้าน คือด้านแรกเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและ

วัตถุประสงค์ขององค์การ เช่น นโยบายการเลื่อนตำแหน่งในองค์การ การควบคุมแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านที่สองเกี่ยวกับการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สัมพันธภาพที่ดีของผู้ร่วมงาน ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับระดับความมาก น้อย ในความต้องการของมนุษย์

คาสซิโอ (Cascio, 1993) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตของคนอเมริกันมี 7 ประกอบได้แก่ 1) ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ สิทธิ และ เบี้ยบำนาญ 2) ความมั่นคงในงาน 3) เวลาที่เหมาะสมคือ 4 วันใน 1 สัปดาห์ 4) ความเครียดในงาน 5) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 6) การปกครองแบบประชาธิปไตย และ 7) สวัสดิการ

อีฟราตี และ เซอร์จี (Efraty and Sirgy, 1990) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การสนองความต้องการที่จำเป็น ที่น่าพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มาทำงานในองค์การและต้องการความสุขในการทำงาน หากผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากเท่าใด ก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้นเท่านั้น

เบนเนท และ ทิบบิต (Bennett and Tibbitts, 1989) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยสำคัญในการทำงานที่ส่งผลให้องค์การมีผลการดำเนินงานที่มีคุณภาพ ทำให้บุคลากรในองค์การมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานนี้ ประกอบด้วยลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความพึงพอใจในงาน

คาสท์ และ โรเซนซเวิง (Kast and Rosenzweig, 1985 อ้างถึงในถวิล ช่าง, 2550) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคคลที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ตอบสนองต่อความต้องการปัจจัยพื้นฐานของบุคคล และยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

เกสท์ (Guest, 1979 อ้างถึงใน สุนิธิ ศรีฉันทะมิตร, 2551 : 11) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงปฏิกริยาของบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล เนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของงาน ทั้งด้านค่าตอบแทน ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงานและสัมพันธภาพในองค์การ

เมอร์ตัน (Merton, 1977: 11) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า มีความครอบคลุมถึงทางด้านจริยธรรม การทำงาน สภาพการทำงาน ความพึงพอใจ ความมั่นคง การยอมรับนับถือ และประสิทธิภาพของผลผลิต

บลูสโตน (Bluestone, 1977: 17) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในระดับสูง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หลักประชาธิปไตยก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้นำเอาสติปัญญา ทักษะ และความสามารถต่าง ๆ มาใช้ ส่งผลให้มีทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีและมีความพึงพอใจในองค์กรสูง

เฮคแมน และ ซัตเติล (Hackman and Suttle, 1977) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท หรือหน่วยงานการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคคลพึงพอใจแล้วยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุลดน้อยลงขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูง

วอลตัน (Walton, 1978 อ้างถึงใน ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร, 2552) กล่าวว่า สิ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคล คือ ความสุขและความพึงพอใจในการทำงานจากการที่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การมีสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน การเจริญเติบโต การมีความก้าวหน้าและการมีความมั่นคงในหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น การได้รับความยุติธรรม การมีชีวิตที่สมดุลของชีวิตส่วนตัวและการทำงาน หากบุคคลที่ทำงานได้รับการตอบสนองตามความปรารถนาของตนแล้วจะส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมีผลผลิตของงานและมีความเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ดี

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานในองค์กร เกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาความรู้และความสามารถ การเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การได้รับความยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม และความสัมพันธ์กับสังคมซึ่งหากบุคคลในองค์กรได้รับการตอบสนองจากสิ่งเหล่านี้จะทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุขและทำงานให้เกิดผลผลิตของงานที่มีประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จของงานที่ดี

1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วงศ์เดือน เลขาหัตถิญาญ (2552) กล่าวว่า ความสำคัญของการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และ

อารมณ์ดีซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย แต่ละองค์กรควรทำให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจ ระหว่างพนักงานและองค์กร เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ความขัดแย้ง ประท้วง หรือเรียกร้องสิทธิเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้ดีกว่ากำลังถูกกลืนสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือเกิดความเสียหาย การผลิตต้องหยุดชะงัก การส่งออกไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมาย องค์กรจะสูญเสียรายได้ พนักงานเองก็ต้องประสบความลำบาก และขาดรายได้ ส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นเป็นเรื่องความพร้อมของบุคคลสองฝ่าย คือฝ่ายองค์กรหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อคิดหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยที่ทั้งสองฝ่ายต่างมีความพึงพอใจด้วยกัน การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง ความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และเกิดการเพิ่มผลผลิต องค์กรบรรลุเป้าหมาย ของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง และยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

พัทธน์ แก้วแพง (2549) กล่าวว่าการทำงานของพยาบาลมิได้ใช้ความรู้เพียงอย่างเดียวแต่ต้องอาศัยความรักความพึงพอใจในงานมีแรงจูงใจ เห็นคุณค่าในงานจึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการทำงานที่ดีแต่ในทางตรงกันข้ามพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี ย่อมกระทบต่องาน และ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วย ด้านความปลอดภัยของของพยาบาลที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงในการเดินทางมาขึ้นเวรเข้าบ่ายและดึกในสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานเสี่ยงต่อการติดเชื้อที่มากมายพยาบาลจึงรู้สึกไม่ปลอดภัยสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้เช่นกัน

สมชาติ ไตรรักษา (2541) ในการบริหารบุคคลผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูง คือ ต้องมีหลักการจูงใจที่ดีให้ความสนใจคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรหรือเรียกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดราฟค์ และ คอสเซน (Drafke and Kossen, 2002 อ้างถึงใน สุนิธิ ศรีนันทะมิตร , 2551: 25) ได้เสนอส่วนประกอบสำคัญ 8 ประการ ที่มีอิทธิพล และ ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม (Adequate and Compensation) ต่อมาตรฐานการครองชีพ กับตำแหน่งที่รับผิดชอบ หน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน จำต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healty Working Condition) ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วยของพนักงาน

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) และการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง (Opportunity for Continued Growth and Security) เป็นโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และได้เลื่อนตำแหน่งเพื่อความมั่นคงในการทำงาน

5. ความสัมพันธ์ของทีมงาน (A Felling to Belonging) การเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) เป็นสิทธิในเรื่องส่วนตัว การมีอิสระในการพูดและ รวมถึงเรื่องการอุทธรณ์ หรือร้องเรียน เป็นต้น

7. ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และ ชีวิตส่วนตัว (Work and Total life Space) บางครั้งลักษณะการทำงานก็มีผลกระทบต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และครอบครัว

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงาน (Socail Relevance of Work Life) พนักงานมีความรู้สึก ว่า องค์กรมีกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม หรือให้ประโยชน์ต่อสังคมทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในองค์กร

โชรเว่น (Shroven, 1989) กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตมี 3 องค์ประกอบ

1. การพัฒนาในด้านวิธีการต่างเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
2. ศักดิ์ศรี และการเคารพ ขอมรับการเป็นมนุษย์ การตอบสนองความพึงพอใจ และการยกย่อง

3. การปฏิบัติ งานประจำการปรับปรุงงาน และมีสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน คาสท์ และ โรเซนวิก (Kast and Rosenxweig, 1985 อ้างถึงใน มยุรัตน์ วิรัชชัย , 2552:36) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 7 ประการดังนี้

1. ศักดิ์ศรี และความนับถือ
2. การปกครองตนเอง
3. การได้รับการยอมรับ
4. การได้รับรางวัล
5. โอกาสในการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
6. งานที่ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ

7. ความมั่นคงในการทำงาน

ฮาร์ริน (Harrin, 1995 อ้างถึงใน ถวิล ช่าง 2550 : 21) ฮาร์ริน ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตไว้ 7 ด้านดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน(Physical environment at work) หมายถึง การประเมิน คุณภาพสิ่งแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน ได้แก่ ความบริสุทธิ์ ฝุ่นละออง การระบายอากาศ แสงสว่าง เสียง อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ การจัดสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายในที่ทำงาน

2. สิ่งสนับสนุนในที่ทำงาน (Support and work) หมายถึง การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลต่างๆ ในที่ทำงาน เช่นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารทุกระดับ การได้รับการสนับสนุนด้านทรัพยากรบุคคล อุปกรณ์เครื่องมือ และการศึกษาอบรม เป็นต้น

3. ภาระงาน (Workload) หมายถึง ลักษณะงาน และ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ การสอน การนิเทศ และการติดต่อ ประสานงาน เป็นต้น

4. บรรยากาศในการทำงาน (Atmosphere at work)หมายถึง การที่บุคคลในที่ทำงานมีความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน มีความคิดเห็นไม่ขัดแย้งกัน มีอิสระในการทำงาน

5. การมีปฏิสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Interaction at work) หมายถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลากร ในที่ทำงาน ได้แก่ สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในการติดต่อประสาน แลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ภายในและ ภายนอกหน่วยงาน

6. ความเครียดในการทำงาน (Negative stress and work)หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยหน่ายในงานที่ปฏิบัติ จากการประเมินระดับที่เป็นความเครียด ทางด้านลบ ขึ้นอยู่กับอายุ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

7. ความสมดุลในชีวิต ในการทำงาน และ ชีวิตส่วนตัว (Work and leisure time balance)หมายถึง การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม ได้แก่ ปริมาณงานที่ทำให้ความมั่นคงในงาน การทำงานอย่างตั้งใจ ความต้องการเปลี่ยนงาน การพักผ่อนที่พอเพียง การดำเนินชีวิตประจำวัน การได้มีเวลาส่วนตัว และการได้มีเวลากับครอบครัว

ฮิลส์ และ คัมมิง (Huse and Cummings, 1985 อ้างถึงใน นวลฉวี พะโน , 2551:25) ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมี 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเหมาะสม ต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) หรือผลประโยชน์ และรายได้ พนักงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเทียบกับที่อื่น

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) พนักงานมีโอกาสพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของคน ได้ใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลาย มีอิสระในการทำงาน และได้รับการยอมรับผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Career Development) พนักงานมีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในงาน ด้วยการสร้างโอกาสการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน ตำแหน่งงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน

5. ด้านการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Social Integration) เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่น มีความเอื้ออาทร และ ปราศจากการแบ่งแยกหมู่เหล่า

6. สิทธิพนักงาน หรือ ธรรมนูญองค์กร (Constitutionalism) มีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมและให้ความเสมอภาค

7. ภาวะความเป็นอิสระจากงาน (The Total Life Space) ความสมดุลระหว่างการทำงาน และ ชีวิตอิสระจากงาน ให้ได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลายจากหน้าที่รับผิดชอบ

8. การให้ความสำคัญต่อสังคม (Social Relevance) ความภาคภูมิใจในองค์กร ทั้งด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การจ้างงาน เทคนิคการตลาด มีการอำนวยความสะดวก และความรับผิดชอบต่อสังคม

วอลตัน (Walton , 1978 อ้างถึงใน ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร , 2552 :12) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในแนวความเป็นบุคคลและสภาพแวดล้อมในตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตของงาน และ การเติบโตของภาวะเศรษฐกิจตอบสนองความปรารถนาของบุคคลในการทำงานและกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ขององค์กรประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment)

หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี

3. การพัฒนาความรู้และความสามารถ (Development of human capacities)

หมายถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้และความสามารถ มีโอกาสได้พัฒนาความรู้และทักษะอย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญและมีความหมาย มีอิสระในการทำงานตามวิชาชีพของตน

4. การเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึงการที่

ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมี

โอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ ขณะปฏิบัติงานรวมถึงมีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. การได้รับความยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และ

วัฒนธรรมในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม (The total life space) หมายถึง การเปิดโอกาส

ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อ หลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่

ตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงานและมีประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานสนับสนุนให้ตนเองได้ทำประโยชน์ต่อสังคม รับผิดชอบต่อสังคมและเป็นที่ยอมรับของสังคม

สรุป การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับ

คุณภาพชีวิตการทำงานจากแนวคิดของ Walton (1978) ที่กล่าวถึงความพึงพอใจในงาน และนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในการทำงานของบุคคลในองค์กร คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การพัฒนาความรู้และความสามารถ

การเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การได้รับความยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวมและความสัมพันธ์กับสังคม

2. บรรยากาศองค์การ

2.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ

พสุ เดชะรินทร์ (2556) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรภายในองค์การที่ส่งผลต่อการทำงาน หรือการรับรู้ต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าผู้บริหารสามารถที่จะดูแลบรรยากาศองค์การให้เหมาะสมย่อมส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร แต่ถ้าบรรยากาศองค์การไม่ดี ย่อมทำให้บุคลากรไม่มีแรงจูงใจในการทำงานได้

กิบสัน และ คณะ (Gibson et . al, 2008 : 8) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมนั้นๆ เข้าใจและรับรู้ โดยบรรยากาศองค์การจะเป็นแรงผลักดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน

วอทส์ (Watts, 2003 อ้างถึงใน สมชื่น นาคพลั้ง , 2547) ให้ความหมายบรรยากาศองค์การว่าหมายถึง ความผูกพันของพนักงานที่มีความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จขององค์การหรือเป็นความพยายามที่จะอุทิศเวลา สติปัญญาและแรงงานที่จะใช้ในการทำงาน สิ่งที่พนักงานแสดงออกถึงความผูกพันองค์การคือความตั้งใจที่จะรู้ถึงเป้าหมายและความภูมิใจที่พยายามอย่างสุดความสามารถในการทำงาน และวิธีการที่จะนำทรัพยากร เครื่องมืออุปกรณ์ และการสนับสนุนจากองค์การไปสร้างความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้

สโนว์ (Snow , 2002) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ เป็นการรับรู้หรือความรู้สึกของสมาชิกในองค์กรต่อกลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่เขาทำงานอยู่ ซึ่งบรรยากาศของสถานที่ทำงานรวมถึงค่านิยม บรรทัดฐาน ความคาดหวัง นโยบายและกระบวนการต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร

กริปส์บี (Gripsby, 1991) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การแสดงถึงความผูกพันการยึดติดกลุ่ม การสนับสนุน ความเป็นอิสระ การกำหนดงาน ความกดดันจากงาน ความชัดเจน การควบคุม และนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในองค์กรรับรู้และได้รับแรงจูงใจจากผู้บริหาร

เดสเซล (Dessle, 1980) กล่าวว่า บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์การ ที่เขาทำงานอยู่และความรู้สึกที่มีต่อองค์การเกี่ยวกับ โครงสร้าง การมีโอภาส การให้ผลตอบแทน ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และ ให้การสนับสนุน

ลิเกิร์ต (Lit Kert, 1976 อ้างถึงใน นุชนาถ สุวรรณ , 2549) กล่าวถึง บรรยากาศองค์การ ว่าเป็นคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมในองค์การที่เน้นให้ผู้ปฏิบัติต้องรับข้อมูลข่าวสารภายในองค์การ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอำนาจ มีอิทธิพล เสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ลิทวิน และสตริงเจอร์ (Litwin and Stringer, 1968 อ้างถึงใน บุญทริกา วรรณกลิ่ง , 2555) ได้ให้ความหมายว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การ

เฮลปลิน และ ครอฟ (Halpin and Croff, 1966 อ้างถึงใน บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์, 2537) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์การซึ่งรับรู้ได้โดยบุคลากรในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อมและมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์การ

กรองทิพย์ ทองธรรมชาติ (2549) ได้ให้ความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งทางกายภาพ ค่านิยม ความเชื่อทางสังคม การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และสิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวของวัตถุประสงค์ขององค์การ

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540) กล่าวถึง บรรยากาศองค์การว่า หมายถึง ตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้วมีผลกระทบต่อระดับของการทำงาน หรือการปฏิบัติงานของผู้ดำเนินงานภายในองค์การ

สตริงเจอร์ (Stringer ,2002) กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ที่เกิดขึ้นจากความนึกคิด หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อโครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การได้รับการสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันองค์การ ความรู้สึกที่พอใจต่อสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของการจูงใจในการทำงานในองค์การ

สรุปว่า บรรยากาศองค์การหมายถึงความรู้สึกนึกคิดของสมาชิกที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบการบริหารองค์การที่เกี่ยวกับโครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับ การได้รับการสนับสนุน และความรู้สึกผูกพันองค์การ การมี

ปฏิสัมพันธ์ต่อกันของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรที่แสดงออกมาและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในขององค์กร

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

บรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มีหลายแนวคิดดังนี้

สตีเยร์ และพอร์เตอร์ (Steers and Porter, 1983: 317) ได้สรุปผลการศึกษาของ ลิวทวินและสติงเกอร์ ที่พบว่าองค์กรที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจคืออำนาจในการตัดสินใจอยู่กับส่วนกลาง บุคลากรในองค์กรต้องปฏิบัติตามระเบียบอย่างเคร่งครัดบรรยากาศแบบนี้จะทำให้ผลผลิตต่ำ บุคลากรในองค์กรมีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานไม่เกิดความคิดริเริ่มและมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน องค์กรที่มีบรรยากาศร่วมประสานสัมพันธ์ และเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในหมู่สมาชิกองค์กร จะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์กร เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และในองค์กรที่มีบรรยากาศในองค์กรแบบนี้จึงมีผลทำให้บุคลากรขององค์กรเกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้บรรลุผลสำเร็จ

นอกจากบรรยากาศขององค์กรจะมีความสำคัญด้านการบริหารจัดการ ทั้งต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรเป็นอย่างมากแล้ว ยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย หากองค์กรใดคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องนี้ แล้วนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนให้ทันยุคทันสมัยแบบผสมผสานกลมกลืนตลอดเวลา ก็จะทำให้องค์กรนั้นมีความยืดหยุ่น ทำให้เกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารที่ทำงานร่วมกัน โดยต่างฝ่ายต่างรู้ถึงความต้องการและความพึงพอใจต่อกัน ท้ายสุดย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรสัมฤทธิ์ผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สตีเยร์และพอร์เตอร์ (Steers & Porter, 1979: 364) กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศขององค์กรว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์การวิเคราะห์การทำงานของบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรและมีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคน บรรยากาศขององค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงาน ได้แก่การมีผู้บังคับบัญชาที่ดีการที่สมาชิกในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมและทางจิตใจที่ดีเพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้

สตีเยร์ (Steers, 1977: 46-50) กล่าวว่า เมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรย่อมมีพฤติกรรมการทำงานที่เป็นผลลัพท์ในด้านบวกแก่องค์กรความผูกพันต่อองค์กรก่อให้เกิดผลที่ตามมาได้ 4 ประการ ดังนี้

1. พนักงานซึ่งมีความผูกพันอันแท้จริงต่ออุดมการณ์และคุณค่าขององค์การจะแสดงระดับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การสูงกว่าและการตั้งใจขาดงานก็จะมีอัตราที่ต่ำกว่าพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การน้อย

2. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การจะมีความปรารถนาที่จะอยู่กับนายจ้างโดยจะช่วยเหลือและและทำงานให้บรรลุอุดมการณ์

3. พนักงานมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีความเชื่อถือในอุดมการณ์ขององค์การบุคคลที่มีความผูกพันสูงจะกลายเป็นบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับงานมากขึ้นเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนให้บรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

4. พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามโดยพิจารณาแล้วว่าเป็นการทำงานเพื่อองค์การในบางกรณีความพยายามดังกล่าวสามารถเปลี่ยนไปเป็นผลงานที่มีคุณภาพอันยอดเยี่ยมได้

ดาวน์ีย์และ โชลคัม (Downe and Slocum, 1975 อ้างถึงใน สมยศนาวิการ, 2538) ดาวน์ีย์ฮิลริเกลและ ได้กล่าวถึงความสำคัญของบรรยากาศองค์การต่อผู้บริหารและบุคคลอื่นในองค์การด้วยเหตุผล 3 ประการดังนี้

1. บรรยากาศบางอย่างทำให้ผลการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะดีกว่าบรรยากาศอื่น ๆ ดังการศึกษาของ นิวเวลล์(Newell, 1978) ที่พบว่าบรรยากาศแบบปิด ซึ่งผู้บริหารไม่คำนึงถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจะบริหารโดยใช้ กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

2. ผู้บริหารองค์การที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศภายในองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนกภายในองค์การ ดูบริน (Dubrin, 1973) ได้สรุปไว้ว่าปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การ คือแบบความเป็นผู้นำ ทักษะและวิธีการของการเป็น ผู้บริหาร ที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะแบบของความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงขององค์การและผู้บริหารระดับรองลงมา มีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการปฏิบัติ

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การมีความสำคัญต่อการกำหนดผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของบุคคลภายในองค์การ

ลิทวินและสตริงเจอร์(Litwin and Stringer, 1968) อธิบายถึงการรับรู้ของสมาชิกในองค์การมีแรงจูงใจ 3 ด้าน หรือ มีด้านใดด้านหนึ่งเป็นแรงกระตุ้นการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคคลแตกต่างกัน แต่สามารถนำมาประเมินหรือวิเคราะห์ให้เห็นภาพรวมของบรรยากาศองค์การนั้น ได้และปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบรรยากาศองค์การ คือ แบบภาวะ

ผู้นำของผู้บริหารซึ่งผู้บริหารควรตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศองค์การ โดยพิจารณา ถึงลักษณะของบรรยากาศองค์การมี 3 ประเภทคือ

1. บรรยากาศการมุ่งความสำเร็จ คือ เน้นความรับผิดชอบของบุคคล มีการคำนวณความเสี่ยงในงานและนวัตกรรมที่เกิดขึ้นในสังคมการให้รางวัลและยอมรับผู้ที่มีผลงานดีและสร้างความประทับใจให้แก่บุคคลากร

2. บรรยากาศองค์การมุ่งความสัมพันธ์ที่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาในที่งานและสนับสนุนการสร้างสัมพันธภาพในทุกระดับให้ความอิสระในงาน

3. บรรยากาศที่มุ่งการใช้อำนาจ คือ กำหนดโครงสร้างที่ชัดเจนมีการยอมรับบุคลากรที่มีอำนาจหน้าที่และตำแหน่งที่สูงกว่าและจัดการกับความขัดแย้งและความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกันที่เร็ว

เฮลพิน และ คร็อฟ (Halpin and Croft, 1966 อ้างถึงใน ฌัฐพงศ์ เกรือศิริ, 2552) ได้จัดบรรยากาศองค์การ ไว้ 6 แบบ โดยเรียงจากบรรยากาศองค์การที่พึงประสงค์ไปจนถึงบรรยากาศองค์การที่ไม่พึงประสงค์ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การแบบเปิด (The open climate) เป็น บรรยากาศองค์การที่สมาชิกมีขวัญกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีงานทำที่เหมาะสมกับความสามารถมีความพึงพอใจในการแก้ปัญหา มีความภูมิใจในองค์กรและผู้บริหารในบรรยากาศองค์การแบบนี้เป็นที่รักใคร่ และเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือ ไม่ออกคำสั่ง หรือควบคุมบ่อย เพราะผู้ร่วมงานมีระเบียบวินัยดี ภาวะเยียบข้อบังคับยังมีความสำคัญแต่สามารถยืดหยุ่นได้ตามสถานการณ์ ผู้บริหารไม่เน้นผลงานแต่จะใช้วิธีสร้างลักษณะของผู้นำให้ปฏิบัติงานจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดีได้บรรยากาศองค์การแบบนี้เป็นที่ต้องการของผู้ปฏิบัติและบรรยากาศที่ดีที่สุด

2. บรรยากาศองค์การแบบอิสระ (The autonomous climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะเด่น ที่ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ ผู้ปฏิบัติงานจะพอใจ ในการสร้างความสัมพันธ์มากกว่าความพึงพอใจที่จะ ได้ผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน บุคลากรร่วมมือกันในการปฏิบัติงานดี มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดี แต่ไม่เท่ากับบรรยากาศองค์การแบบเปิด ผู้บริหารให้ความสะดวกและช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แสดงความเมตตาปรานีเป็นแบบอย่างที่ดี และส่งเสริมสวัสดิภาพผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้ เข้มงวดกว่าบรรยากาศแบบเปิด

3. บรรยากาศองค์การแบบควบคุม (The controlled climate) เป็น บรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานควบคุม ตรวจสอบใกล้ชิดจนผู้ปฏิบัติมีความภูมิใจและพลอยมีขวัญกำลังใจดีกว่าระดับปกติเล็กน้อย ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานร่วมกันตลอดเวลา ให้ความสัมพันธ์ในหมู่คณะดี แต่ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรน้อย ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แต่จะ

กำหนดระเบียบกฎเกณฑ์วิธีการทำงานน้อย เพราะมุ่งคำนึงถึงผลงานไม่สนใจความคิดเห็น หลักการ และเหตุผลของผู้อื่น

4. บรรยากาศองค์การแบบสนิทสนม (The familiar climate) เป็น บรรยากาศองค์การที่ลักษณะผู้บริหารและบุคลากรมีความสัมพันธ์ฉันท์มิตร ผู้บริหารสนใจงานน้อยจึงละเลยคำสั่ง กฎระเบียบ หรือการนิเทศ ทำให้บุคลากรไม่ค่อยทำงาน แต่ มีความสัมพันธ์ส่วนตัวดี ขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ขาดความพึงพอใจหรือขาดความภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ผู้บริหารละเลยในการบริหารงาน เห็นบุคลากรเป็นครอบครัวเดียวกัน ให้ความเมตตา ไม่ทำร้ายจิตใจ การประเมินผลงานและออกคำสั่งน้อย

5. บรรยากาศองค์การแบบรวบอำนาจ (The paternal climate) เป็น บรรยากาศองค์การที่มีลักษณะผู้บริหารได้บริหารงานโดยใช้วิธีการออกคำสั่ง ควบคุมตรวจตราและนิเทศงานอย่างใกล้ชิดไม่อำนวยความสะดวกให้ และรู้งานน้อย บุคลากรไม่ยอมรับนับถือผู้บริหาร ไม่อยู่ในระเบียบวินัย ผลงานมีน้อยและขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

6. บรรยากาศแบบปิด(The closed climate) เป็นบรรยากาศองค์การที่มีลักษณะผู้บริหารขาดความรู้ ขาดบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล ไม่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน มุ่งสนองความต้องการของตน ขาดความเมตตา ขาดความสร้างสรรค์ ขาดความสัมพันธ์ฉันมิตร ตั้งกฎระเบียบข้อบังคับอย่างขาดเหตุผล ทำให้บุคลากรเสียขวัญกำลังใจในการทำงานขาดความภาคภูมิใจของผลการปฏิบัติงานของตน บรรยากาศองค์การแบบนี้ไม่ดี ต้องรีบแก้ไข

ดูบริน (Dubrin, 1984, อ้างถึงใน ศลินันท์ หล้านามวงศ์, 2545) ได้แบ่งบรรยากาศองค์การ เป็น 7 มิติ ดังนี้

1. มิติความมีอิสระส่วนบุคคล หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจ หรือใช้อำนาจอย่างอิสระของผู้ปฏิบัติงาน
2. มิติโครงสร้าง หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์วิธีการทำงาน การติดต่อสื่อสาร ถึงบุคคลต่างๆในองค์การ ซึ่งจะถูกกำหนดในรูปแบบขั้นตอนต่างๆของตำแหน่งหน้าที่ ในการทำงาน
3. มิติมุ่งรางวัล หมายถึง บรรยากาศองค์การที่ผู้บริหารให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลผลิตขององค์การที่มีประสิทธิภาพของผลงานสูง
4. มิติของความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนับสนุนทางด้านอารมณ์ ความไว้วางใจ และนำไปสู่ความพึงพอใจในทุกระดับ

5. มิตិความก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในองค์กร และระบบการบริหารที่ส่งเสริมให้สมาชิกมีโอกาสพัฒนาและความก้าวหน้าในการทำงาน

6. มิติการรับรู้ถึงความเสี่ยงในการทำงาน หมายถึงผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีอิสระและพัฒนาสิ่งใหม่ๆโดยปราศจากการหวาดกลัว การตอบโต้ และการถูกลงโทษ

7. มิติการควบคุม หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมต่างๆของสมาชิกในองค์กรที่มีการควบคุมและเข้มงวดมาก ซึ่งแตกต่างจากองค์กรที่ไม่มีความเข้มงวดสมาชิกจะควบคุมพฤติกรรมตนเอง และจะตรวจสอบพฤติกรรมตนเอง

ลิทวินและสตริงเจอร์ (Litwinand Stringer, 1968 อ้างถึงใน นุชนาถ สุวรรณ, 2549) ได้สรุปองค์ประกอบบรรยากาศองค์กรแบ่งเป็น 9 ด้านดังนี้

1. ด้านโครงสร้างขององค์กร (Structure) เป็นความรู้สึกของบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรเกี่ยวกับการบริหารงาน การปกครอง กฎระเบียบข้อบังคับ ควบคุมงาน และการสื่อสารที่มีผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน

2. ด้านความรับผิดชอบในงานของบุคคล (Individual Responsibility) เป็นการรับรู้บรรยากาศองค์กรของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจนความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมและการตัดสินใจในงานบุคคลที่มีความรับผิดชอบในงาน

3. ด้านความอบอุ่น (Warmth) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับผู้ร่วมงานที่ดีการชื่นชมกันและกันมีความเป็นมิตร และ บรรยากาศการทำงานเป็นกลุ่ม

4. ด้านการสนับสนุน (Support) เป็นการรับรู้ของบุคลากรในองค์กรเกี่ยวกับการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมซึ่งกันและกันทั้งจากผู้บริหารและสมาชิกในทีมงานนั้นขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารและภาวะผู้นำของผู้บริหารเช่นการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อการฝึกอบรมและการดูงาน โดยจะทำให้เกิดทัศนคติที่ดีซึ่งจะมีผลต่อความยึดมั่นในงานและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรถึงแม้งานจะหนักแต่บุคลากรจะเกิดความพึงพอใจและทุ่มเทให้กับงานเต็มที่

5. ด้านการให้รางวัลและการลงโทษ(Reward and Punishment) เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงานดี การได้รับความยุติธรรมจากนโยบายพิจารณาความดีความชอบ การยกย่องชมเชย การได้รับโอกาสดูงาน การเข้าร่วมประชุมหรือการศึกษาต่อ เป็นต้นบรรยากาศการให้รางวัลเป็นที่ยอมรับมากกว่าแรงจูงใจในด้านการใช้อำนาจหรือการลงโทษซึ่งจะเป็นสัญญาณที่แสดงให้เห็นถึงการไม่ยอมรับในพฤติกรรมหรือการกระทำที่เกิดขึ้น

6. ด้านความขัดแย้งและความอดทนต่อความขัดแย้ง(Conflict and Tolerance for Conflict) เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาความคิดเห็นที่แตกต่างกันของบุคคลและหน่วยงานรวมทั้งอุปสรรคที่เกิดขึ้นการแก้ปัญหาคความขัดแย้งโดยใช้วิธีการ

เผชิญหน้าจะเป็นวิธีที่ดีที่สุดผู้บริหารจะมีบทบาทในการแก้ไขปัญหาหรือจัดการกับความขัดแย้งให้
เป็นไปในทางสร้างสรรค์เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7. ด้านมาตรฐานของการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standard and Expectation) เป็นความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน
ที่ชัดเจน และเข้าใจอันเป็นข้อกำหนดแรงจูงใจทางความสำเร็จของผู้ปฏิบัติของบุคคล และ
ก่อให้เกิดการรับรู้ที่แตกต่างกันไปเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในองค์กร

8. ด้านเอกลักษณ์ขององค์กรและความจงรักภักดีของกลุ่ม (Organization and Group Loyalty) ความรู้สึกในการเป็นเจ้าของกิจการและค่านิยมของสมาชิกในองค์กรและทีมงาน
ในองค์กรจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

9. ด้านความเสี่ยงและการรับความเสี่ยงในงาน(Risk and Risk Taking) มี
ความสำคัญในงานธุรกิจถือเป็นความสัมพันธ์กับการจูงใจในผู้บริหารระดับสูงคนที่ต้องการ
ความสำเร็จสูงมักจะยอมรับความเสี่ยงปานกลางในการตัดสินใจ บรรยากาศขององค์กรที่ไม่ยอมให้มี
ให้มีความเสี่ยงจะก่อให้เกิดความไม่สมหวังและความอ่อนแอของความต้องการทางด้านความสำเร็จ

องค์ประกอบของบรรยากาศทั้ง 9 ข้อมีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมใน
งานของบุคคลซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์กรดังนั้นองค์กรควรมีการปรับปรุง
พัฒนาบรรยากาศอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็ม
ศักยภาพ Litwin and Stringer (1968: 45-65) ได้สรุปว่าลักษณะของการใช้ภาวะผู้นำของ ฝ่ายบริหาร
เป็นเครื่องตัดสินที่สำคัญที่สุดของบรรยากาศในองค์กร

ฟอร์แฮนด์และ กิลเมอร์(Forehand and Gilmer, 1964 อ้างถึงใน นุชนาถ, 2549)
จำแนกองค์ประกอบ บรรยากาศขององค์กร 5 ประการ ดังนี้

1. ขนาดขององค์กร และ โครงสร้าง (size and structure) องค์กรขนาดใหญ่จะมี
ความมั่นคง แต่จะบริหารงานแบบรูปนัย(formal) ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งมีผลกระทบต่อจิตใจ ของ
บุคลากรในองค์กร โครงสร้างใหญ่ผู้บริหารจะห่างเหินจากผู้ปฏิบัติ

2. แบบของผู้นำ(leadership patterns) แบบของผู้นำมีหลายแบบและพฤติกรรม
ผู้นำจะมีผลโดยตรงต่อบุคลากร ในการสร้างความพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติ

3. ความซับซ้อนของระบบ(system complexity) หมายถึงจำนวนลักษณะของ
ความเกี่ยวข้องกันในระบบการบริหารจัดการต่างๆขององค์กร

4. เป้าหมายขององค์กร(goal direction) ในองค์กรต่างๆมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน ซึ่ง
เป้าหมายอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลในองค์กร

5. ขอบเขตงานการติดต่อสื่อสาร (communication network) เครือข่ายการติดต่อสื่อสาร การแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ของกลุ่ม สายใยการติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้บริหาร และ ผู้ปฏิบัติหรือในระดับเดียวกัน

สตรีงเจอร์ (Stringer, 2002 อ้างถึงใน บุญชริกา วรณกลิ่ง, 2555) ได้พัฒนาแนวคิดบรรยากาศองค์การจากแนวคิดของ Litwin and Stringer 1968 และ Tagiuri (1968) แบ่งบรรยากาศองค์การ เป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างองค์การ (Structure) เป็นมิติการรับรู้โครงสร้างองค์การของบุคลากร โดย บุคลากรเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองอย่างชัดเจน จึงไม่เกิดการสับสนในบทบาท และหน้าที่ ความรับผิดชอบ ซึ่งการจัดโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านมาตรฐานการทำงาน (Standard) เป็นมิติวัดผลการปฏิบัติงาน เพื่อการพัฒนา และวัดระดับความภูมิใจของบุคลากรที่สามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ การตั้งมาตรฐานไว้สูง ทำให้บุคลากรพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานอยู่ตลอดเวลา และถ้าตั้งมาตรฐานการทำงานที่ต่ำ จะสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังในประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำตามไปด้วย การกำหนดมาตรฐานการทำงาน และแนวทางการวัดผลการทำงานที่ไม่ชัดเจน จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์การที่ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามความรู้สึกของผู้บริหารมากกว่าการกำหนดมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรที่มีศักยภาพขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ในขณะที่องค์กรที่มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็น ไปอย่างมีระบบ ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

3. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นมิติที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของพนักงานที่ได้เป็นเจ้าของงาน ไม่มีการตรวจสอบการทำงาน หรือรอการตัดสินใจอีกครั้งจากผู้บริหาร มีอิสระเต็มที่ในการวางแผนการทำงาน เพื่อให้งานออกมาดี ความรู้สึกเหล่านี้ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจ และกล้าลองผิดลองถูก ซึ่งเป็นผลดีกับองค์กรที่ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าที่จะคิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน

4. ด้านการยอมรับ (Recognition) เป็นมิติที่วัดขวัญ และกำลังใจของบุคลากรที่ได้รับจากการปฏิบัติงานดี เป็นที่ยอมรับ เนื่องจากระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน เป็นหนึ่งในปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และที่สำคัญ การให้รางวัลและผลตอบแทนจะต้องเป็นไปอย่างมีระบบ โปร่งใส และยุติธรรม

5. ด้านการสนับสนุน (Support) เป็นมิติที่สะท้อนความรู้สึกไว้วางใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในทีมงาน บรรยากาศการทำงานที่มีการสนับสนุนกันสูง จะทำให้บุคลากรรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่ดี สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้ตลอดเวลา โดยผู้ร่วมงานที่อยู่ในทีมเต็มใจที่จะเข้าช่วยเหลือ โดยเฉพาะผู้บริหาร แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรมีบรรยากาศการสนับสนุนการทำงานที่ต่ำ บุคลากรจะรู้สึกโดดเดี่ยว

6. ความรู้สึกผูกพัน (Commitment) เป็นมิติที่วัดความรู้สึกภูมิใจของบุคลากรที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกรับผิดชอบในการสร้างความสำเร็จให้องค์กร ซึ่งความรู้สึกนี้สัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กร อีกประการหนึ่ง คือ ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อผู้อื่น ต่อองค์กร หรือในงานที่เกี่ยวข้องกัน และจะเห็นได้ว่าหลายองค์กรพยายามที่จะสร้างจิตสำนึกในการทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อประสิทธิภาพในงาน

สรุปได้ว่าการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร จากแนวคิดของ สตริงเจอร์ (Stringer, 2002) ที่กล่าวถึงระบบบริหารภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและพฤติกรรมของสมาชิกภายในองค์กรที่จะทำให้เกิดผลบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ได้แก่องค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่ประกอบด้วย โครงสร้างองค์กร มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบ การยอมรับการสนับสนุน และการผูกพันต่อองค์กร

3. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับโรงพยาบาลชุมชน

3.1 บริบทของโรงพยาบาลชุมชน

โรงพยาบาลชุมชนระดับ 30 เตียง หมายถึง สถานบริการทางการแพทย์และการสาธารณสุขที่มีเตียงรับผู้ป่วยนอนรักษาไว้ในโรงพยาบาลได้จำนวน 30 เตียง ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข ตามลำดับ มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรและมีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กรพยาบาล มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นเครือข่ายให้บริการด้านสุขภาพ

โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตชนบท ห่างไกลจากตัวจังหวัดเชียงใหม่ การคมนาคมเข้าถึงสะดวก พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ประชากรในเขตรับบริการมีทั้งคนพื้นราบและคนชนเผ่า ประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร ฐานนะค่อนข้างยากจน การศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

โรงพยาบาลชุมชนระดับ 30 เดียง ให้บริการผู้ที่มารับบริการมีทั้งผู้ป่วยทั่วไป ผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน ผู้ป่วยรับไว้รักษานอนในโรงพยาบาล ผู้ป่วยคลอด ผู้ป่วยผ่าตัด และ มีการให้บริการการดูแลสุขภาพในชุมชน เป็นต้นบุคลากรที่ทำงานในโรงพยาบาลประกอบด้วยแพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล เภสัชกร เทคนิคการแพทย์ รังสีเทคนิค นักวิชาการสาธารณสุข ผู้ช่วยเหลือ คนไข้ ข้าราชการอื่น และเจ้าหน้าที่อื่นๆ เป็นต้น

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบมีหน้าที่ทั้งให้การดูแลผู้ป่วยที่มารับการรักษา ในโรงพยาบาล ได้แก่ ทำการตรวจ วินิจฉัย บำบัดรักษาโรค ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคติดต่อ และฟื้นฟูสภาพ รวมถึงให้การดูแลประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตรับผิดชอบ ทั้งทางด้าน ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคติดต่อ และฟื้นฟูสภาพ

งานด้านวิชาการเป็นแหล่งจัดทำหรือสนับสนุนงานวิจัยทางด้านสุขภาพเป็นแหล่งสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรมเกี่ยวกับด้านสุขภาพและช่วยเหลือฝึกปฏิบัติงานของนักเรียนหรือนักศึกษาที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสุขภาพ

บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เดียง ในจังหวัดเชียงใหม่

ด้านบริหาร การบริหารองค์กรมีการจัดระบบการบริหารงานบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะพร้อมในการรับบริการผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อดูแลทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยที่นอนรักษาพยาบาลในโรงพยาบาล มีการจัดสรร วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการให้บริการผู้ป่วยให้เหมาะสมและเพียงพอในการให้บริการ มีการจัดสวัสดิการแก่พยาบาลและเจ้าหน้าที่อื่นในองค์กร เป็นต้น

ด้านบริการ มีการจัดระบบการให้บริการแก่ผู้ป่วยทั่วไป ผู้ป่วยอุบัติเหตุฉุกเฉิน ผู้ป่วยคลอดและผู้ป่วยอื่นๆ ตามความเหมาะสม ทั้งด้านการรักษาพยาบาล ส่งเสริม ป้องกัน และการฟื้นฟูสภาพ

ด้านวิชาการ มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้และทักษะต่างๆให้เหมาะสมในการใช้ในการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้ใช้ จริยธรรม จรรยาบรรณ ในการดูแลผู้ป่วย

ด้านการวิจัย จัดทำงานวิจัย และ สนับสนุนให้มีการทำงานวิจัยเพื่อจะได้นำผลงานวิจัยไปพัฒนางานการพยาบาลและงานด้านอื่นๆ ให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างโรงพยาบาลชุมชน
ที่มา: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2553

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญทริกา วรรณกลิ่ง (2555) ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท โดยใช้แนวคิด 6 ด้าน ของ Stringer 2002 พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงได้แก่ด้านความยึดมั่นผูกพันองค์กร และด้านความรับผิดชอบ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยปานกลางได้แก่ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านการยอมรับ และด้านการสนับสนุน

มาสริน สุกปลักษ์ และ คณะ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย \bar{X} 3.52 . SD0.48) คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง (\bar{X} 3.15 . SD0.44) บรรยากาศองค์การรายด้าน ความอบอุ่นและการสนับสนุนการลงโทษการแก้ไขความขัดแย้ง อยู่ในระดับสูง (\bar{X} 3.76 ,3.60และSD 0.57 , 0.64) ตามลำดับ และ สภาพแวดล้อมการทำงาน การให้รางวัลและการให้เสรีภาพความเสมอภาค อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.21, 3.53 , 3.43 และ SD 0.50 ,0.63, 0.61) ตามลำดับ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} = 3.15, SD =0.44) และ บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ด้านบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.50 (r = .740) ด้านสิ่งแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง (r =0 .366) ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การแก้ไขความขัดแย้ง การให้เสรีภาพและความเสมอภาค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.50 (r =0.662 , 0.642 และ0 .655) ตามลำดับ

อัครเดช ปิยเดช (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเขตทรังในประเศสาธารณรัฐประชาชนลาว เกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การ พบว่า บรรยากาศองค์การรายด้าน ด้านความเข้าใจอยู่ในระดับต่ำด้านความรับผิดชอบการให้รางวัล และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลางส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลพบว่าอยู่ในระดับต่ำ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ธรรมเนียมองค์การและความสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมปลอดภัยด้านการพัฒนาและความมั่นคงในงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับต่ำความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

พรพนา ศรีสากล (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำในกรุงเทพมหานครพบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การโดยรวมสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง

พิบพลึง ใจคอดี (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิสัญญีในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยของคุณลักษณะงานบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูงประสบการณ์การทำงานและรายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณลักษณะงานบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุนิธิ ศรีนันทะมิตร (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานผู้ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านของ Walton (1978) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง

นวลฉวี พะโน (2551) วิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการที่ 11 โดยใช้แนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิต 9 ด้านของ Walton (1978) พบว่าทุกองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการที่ 11

สุบิน บุรีเทพ และคณะ (2551) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก พบว่าบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับดี และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

กิมบวย เพ็ชรพันธ์ (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาควิชาสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

นงนุช อินเจือจันทร์ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศรีสังวาล สุโขทัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์

ต่อสังคม ด้านความปลอดภัย ด้านการทำงานร่วมกันทางสังคม ด้านโอกาสพัฒนา ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

รสสุคนธ์ ศุภวโรคม (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแพร่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่าด้านเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านโอกาสพัฒนา การทำงานร่วมกัน การสัมพันธ์กับผู้อื่น สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และด้านความยุติธรรม พบว่ามีค่าเฉลี่ยปานกลาง

นุชนาถ สุธวรรณ (2549) ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์เมโมเรียล โดยใช้แนวคิด 9 ด้าน ของลิทวิน และ สตริงเจอร์ (1968) พบว่าบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความคาดหวัง ด้านความเสถียรในงาน ด้านความอบอุ่นความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความจงรักภักดีของกลุ่ม ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้างองค์การ และด้านความรับผิดชอบของบุคลากร อยู่ในระดับดีส่วน ด้านความขัดแย้ง และด้านการให้รางวัลและลงโทษ ที่อยู่ในระดับพอใช้ และมีข้อเสนอแนะว่า ผู้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องการเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศองค์การด้านความขัดแย้งและการลงโทษ

พัทชนันท์ แก้วแพง และคณะ (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ พบว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

จันทรา แทนสุโพธิ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยใช้แนวคิด 9 มิติของ Litwin and Stringer (1968) และใช้แบบประเมินคุณภาพชีวิต 8 ด้านของ Walton (1978) ในการวิจัยครั้งนี้ บุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 37.5) และบุคลากรในทีมสุขภาพนี้ส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่รับผิดชอบของโรงพยาบาล จากการศึกษาพบว่า ทุกมิติของบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

สรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ของตัวแปร (Analytical Researchdesign) ซึ่งมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษา บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เดียง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากร ที่ศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เดียง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 9 แห่ง มีพยาบาลวิชาชีพ ทั้งหมด จำนวน 305 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ศึกษานี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไปและขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่งที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เดียง คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G* Power โดยกำหนดค่า Effect size = 0.15 power 0.9 ได้ตัวอย่างทั้งหมด 123 คน และเก็บตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 5 ได้ตัวอย่างทั้งหมด 129 คน

ตารางที่ 3.1 รายชื่อโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30เตียง จังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	ชื่อโรงพยาบาล	จำนวนพยาบาล	จำนวนตัวอย่าง
1.	โรงพยาบาลแม่ออน	33	16
2.	โรงพยาบาลแม่วาง	29	14
3.	โรงพยาบาลอมก๋อย	43	20
4.	โรงพยาบาลไชยปราการ	34	16
5.	โรงพยาบาลดอยหล่อ	30	15
6.	โรงพยาบาลเวียงแหง	25	11
7.	โรงพยาบาลสันกำแพง	44	21
8.	โรงพยาบาลสะเมิง	30	15
9.	โรงพยาบาลดอยเต่า	37	0
รวม		305	129

หมายเหตุ : โรงพยาบาลดอยเต่าจำนวนพยาบาล 37 คน เก็บข้อมูลมาทดสอบความเที่ยงของข้อมูล

1.3 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้ สุ่มตัวอย่างโดยวิธี Systematic Random sampling โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.3.1 กำหนดหา Interval ในการสุ่มตัวอย่างจากสูตร

จำนวน 129 คน (n)

$$I = \frac{N}{n}$$

แทนค่า $I = \frac{305}{129}$

$$I = 2.36$$

N = จำนวนประชากร

n = จำนวนตัวอย่าง

I = ช่วงของกลุ่ม

1.3.2 นำเอารายชื่อของพยาบาลวิชาชีพ ของแต่ละโรงพยาบาลชุมชน มาเรียงกันตามลำดับหมายเลข 1, 2, 3,จนหมดจำนวน แล้วสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกหมายเลขเริ่มต้นได้หมายเลข 2 จับหมายเลข 2 ขึ้นมา เป็นคนแรก หลังจากนั้น จับหมายเลข $2 + I$ และ $2+I+I \dots$ เป็นลำดับต่อไปเรื่อยๆ จนครบตามจำนวน ของขนาดตัวอย่าง ของแต่ละโรงพยาบาล รวมทั้งหมด 8 โรงพยาบาล ได้จำนวนตัวอย่างมาทั้งหมด จำนวน 129 คน เก็บข้อมูลจากตัวอย่าง ได้ 125 คน คิดเป็นร้อยละ 96.90

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อมูลเกี่ยวกับ เพศ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่ง อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน รายได้ และการได้รับการอบรม ประชุม หรือ สัมมนา จำนวนคำถามทั้งหมด 10 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดและปลายปิด

ส่วนที่ 2 บรรยากาสององค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ สร้างขึ้นตามแนวคิดของตามแนวคิดของStringer(2002)แบ่งเป็น 6 ด้านลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้างองค์การ 2) ด้านมาตรฐานการทำงาน 3) ด้านความรับผิดชอบ 4) ด้านการยอมรับ 5) ด้านการบริการสนับสนุน และ 6) ด้านความรู้สึกผูกพันธ้องค์การ แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามทั้งหมด จำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือขึ้นตามแนวคิดของ Walton (1978) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถ 4) ด้านการเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านการได้รับความยุติธรรม 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม และ 8) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม แบบสอบถามประกอบด้วยคำถามทั้งหมด จำนวน 36 ข้อ

เกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามส่วนที่สองและส่วนที่สามมีดังนี้

เห็นด้วยกับข้อความในประโยคมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยกับข้อความในประโยคมาก	ให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยกับข้อความในประโยคปานกลาง	ให้ 3	คะแนน
เห็นด้วยกับข้อความในประโยคน้อย	ให้ 2	คะแนน
เห็นด้วยกับข้อความในประโยคน้อยที่สุด	ให้ 1	คะแนน

เกณฑ์การประเมินผล

ในการแปลความหมาย ของบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยให้ความหมายระดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ (ประคอง กรรมสูตร, 2542)

ค่าเฉลี่ย	4.50 - 5.00	อยู่ในระดับสูงที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 - 4.49	อยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย	2.50 - 3.49	อยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 - 2.49	อยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.49	อยู่ในระดับต่ำที่สุด

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

2.2.1 การตรวจสอบความตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม (content validity) ผู้วิจัย นำแบบสอบถามที่ได้รับการพิจารณาตรวจแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้อง ความถูกต้อง ครอบคลุมของเนื้อหา และความชัดเจนของ ภาษาตลอดจนให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข โดยกำหนดความคิดเห็นเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้อง กับคำนิยามเลย (ตัดทิ้ง)
- 2 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวน ปรับปรุงอย่างมาก จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม (ปรับปรุงมาก)
- 3 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวน ปรับปรุง เล็กน้อย จึงจะมีความสอดคล้องกับคำนิยาม (ปรับปรุงเล็กน้อย)
- 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้อง กับคำนิยาม (ใช้ได้)

ตามสูตร

$$CVI \text{ รายข้อ} = \frac{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญที่ให้คะแนนเป็น 3 หรือเป็น 4}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด}}$$

เมื่อได้ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามพร้อมคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทำการแก้ไขอีกครั้งก่อนนำไปทดลองใช้ ผลการคำนวณหาค่าดัชนี ความตรงตามเนื้อหา (content validity index หรือ CVI) ส่วนที่สองและส่วนที่สาม ได้ค่า CVI รายข้อ อยู่ระหว่าง 0.92 ถึง 0.94

2.2.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try – out) กับตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากร ที่ศึกษา โดยนำไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลคอยเต่า จำนวน 32ราย แล้วนำแบบสอบถาม ส่วนที่สองและส่วนที่สาม ไปวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของ ครอนบาค (Alpha conbrac) เท่ากับ 0.96 และ 0.95 ตามลำดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ โดยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.1 ขอเอกสารรับรองว่าการวิจัยเรื่องนี้ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ของสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

3.2 ทำหนังสือจากประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 8 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

3.3 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการติดต่อหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนแต่ละแห่ง จำนวน 8 แห่งเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้

3.4 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการประสานงาน โดยตรงกับผู้ช่วยวิจัยในแต่ละโรงพยาบาลเพื่อให้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอรับคืนภายในหนึ่งสัปดาห์ และติดตามแบบสอบถามที่ตกค้างอีกครั้งในหนึ่งสัปดาห์ถัดไป

3.5 เก็บรวบรวมข้อมูล เดือน พฤษภาคม 2557 ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 125 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.90

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความครบถ้วนของข้อมูลแล้วนำไปลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์ด้วยการ แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.2 บรรยายการสอองค้การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4.3 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการสอองค้การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

การแปรความหมายระดับความสัมพันธ์ พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (coefficient) หรือค่า r ใช้เกณฑ์ พิจารณาดังนี้

$r = + 1.00$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์

$r > 0.70$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

r มีค่าระหว่าง $0.30 - 0.70$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

$r < 0.30$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

$r = 0$ หมายความว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน

4.4 วิเคราะห์อิทธิพลของบรรยาการสอองค้การเป็นรายด้านในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้สถิติ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

5. การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลและหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลของโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งที่เก็บข้อมูล โดยทำเป็นหนังสือชี้แจงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล และการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างมีอิสระในการตัดสินใจที่จะให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม หรือปฏิเสธการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น เพื่อประโยชน์ในการนำไปพัฒนาหน่วยงานต่อไป

6. จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

การวิจัยครั้งนี้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2556



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูล

จากการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เติง จังหวัดเชียงใหม่ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 4 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การ และ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ส่วนที่ 4 อิทธิพลของบรรยากาศองค์การรายด้านในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เติง จังหวัดเชียงใหม่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เติง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	5.60
หญิง	118	94.40
สถานภาพสมรส		
โสด	44	35.20
คู่	70	56.00
หม้าย/หย่า/แยก	11	8.80

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	119	95.20
ปริญญาโท	6	4.80
ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน		
หัวหน้าฝ่าย	5	4.00
หัวหน้าหอผู้ป่วย	23	18.40
พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	97	77.60
แผนกที่ทำงานปฏิบัติงาน		
ผู้ป่วยนอก	26	20.80
ห้องฉุกเฉิน	19	15.20
ผู้ป่วยใน	39	31.20
ห้องคลอด	11	8.80
ห้องผ่าตัด	3	2.40
เวชศาสตร์ชุมชนและครอบครัว	18	14.40
อื่นๆ เช่นงานพัฒนาคุณภาพ ,	9	7.20
งานประกันคุณภาพ เป็นต้น		
อายุปัจจุบัน		
20 - 30 ปี	40	32.00
31 - 40 ปี	63	50.54
41 - 50 ปี	18	14.40
มากกว่า 50 ปี	4	3.20
$\bar{X} = 33.8, SD = .80$		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาทั้งหมด		
1 - 10 ปี	55	43.20
11 - 20 ปี	54	44.10
21 - 30 ปี	15	12.10
มากกว่า 30 ปี	1	0.60
$\bar{X} = 11.72, \quad SD = .97$		
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาในหน่วยงานปัจจุบันนี้		
1 - 10 ปี	73	58.40
11 - 20 ปี	45	36.00
21 - 30 ปี	4	3.20
มากกว่า 30 ปี	3	2.40
$\bar{X} = 8.76, \quad SD = .79$		
รายได้ ปัจจุบัน		
เงินเดือน		
10,000 - 20,000 บาท	60	48.00
21,000 - 30,000 บาท	50	40.00
31,000 - 40,000 บาท	14	11.20
41,000 ขึ้นไป	1	0.80
$\bar{X} = 22,428, \quad SD = 1.98$		
ค่าตอบแทนอื่น		
1,000 - 2,000 บาท	7	5.60
2,100 - 4,000	28	22.40
4,100 - 6,000	29	23.20
6,100 - 8,000	14	11.20
8,100 10,000	2	1.60
มากกว่า 10,000	34	27.20

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน(คน)	ร้อยละ
ไม่มีคำตอบแทนอื่น	11	8.80
$\bar{X} = 5,340, SD = 4.11$		
การอบรม / ประชุม / สัมมนาหรือพัฒนาทักษะทางวิชาการ		
(จำนวน วัน /ปี)		
ไม่เคย	25	20.00
1 - 5	46	36.80
6 - 10	33	26.40
11 -15	11	8.80
16 - 20	3	2.40
มากกว่า 20	7	5.60

จากจากตารางที่ 4.1พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงคือร้อยละ 94.40 สถานภาพสมรสร้อยละ 56.00 วุฒิกศศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 95.20 อยู่ในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการร้อยละ 59.20 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปีร้อยละ 50.40 อายุเฉลี่ย 33.88 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาทั้งหมด อยู่ระหว่าง 11-20 ปีร้อยละ 44.10 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาทั้งหมดเฉลี่ย 11.72 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ทำงานปัจจุบัน 1-10 ปีร้อยละ 58.40 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 8.77 ปี แผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ที่แผนกผู้ป่วยในร้อยละ 31.20 อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 48.00 อัตราเงินเดือนเฉลี่ย 22,428 บาท ได้รับคำตอบแทนอื่นมากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 27.20 ได้รับคำตอบแทนอื่นเฉลี่ย 5,340 บาท ในรอบปีที่ผ่านมาได้เข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนาหรือพัฒนาทักษะทางวิชาการ 1-5 วันต่อปี ร้อยละ 36.80

ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์กร และ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

2.1 บรรยากาศองค์กรของโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกเป็นรายด้าน และ โดยรวม (n = 125)

บรรยากาศองค์การ รายด้าน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	3.91	0.84	สูง
2. ด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.55	สูง
3. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.61	0.55	สูง
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.57	0.63	สูง
5. ด้านการยอมรับ	3.52	0.60	สูง
6. ด้านการสนับสนุน	3.46	0.67	ปานกลาง
บรรยากาศองค์การโดยรวม	3.65	0.64	สูง

จากตาราง ที่ 4.2 พบว่าบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัด เชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับ ดี ($\bar{X} = 3.645$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณารายบรรยากาศองค์การเป็นราย ด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับดี คือด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.912$, $SD = 0.84$) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดและค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือด้านการรับการ สนับสนุนจากองค์การ ($\bar{X} = 3.464$, $SD = 0.67$)

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกเป็นรายด้าน และ โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.87	0.57	สูง
2. ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	3.72	0.61	สูง
3. ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถ	3.67	0.65	สูง
4. ด้านการได้รับความยุติธรรม	3.64	0.68	สูง
5. ด้านการเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน	3.49	0.68	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน	\bar{X}	SD	ระดับ
6. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะ	3.32	0.75	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม	3.10	0.94	ปานกลาง
8. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.04	0.79	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม	3.48	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าคุณภาพชีวิตโดยรวมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$ SD = 0.71)
เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ย
สูงที่สุดและอยู่ในระดับสูง คือ ด้านด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.87$ SD = 0.57) และพบว่า
ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด และค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ
เพียงพอ ($\bar{X} = 3.04$ SD = 0.79)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และ คุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ รายด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	r	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการยอมรับ	.681	.00	ปานกลาง
2. ด้านความรู้สึกผูกพัน้องค์การ	.650	.00	ปานกลาง
3. ด้านรับการสนับสนุน	.568	.00	ปานกลาง
4. ด้านโครงสร้างองค์การ	.567	.00	ปานกลาง
5. ด้านความรับผิดชอบในงาน	.551	.00	ปานกลาง
6. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	.505	.00	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การรายด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บรรยากาศองค์การด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือด้านการยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.681$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.505$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์การรายด้านต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนดังนี้

ตารางที่ 4.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) อำนาจการทำนาย (R^2) สัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) และการทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การทำนายที่เพิ่มขึ้น (F change) ในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression) ($n = 125$)

ลำดับขั้นตัวแปรทำนาย	R	R^2	R^2 Change	F Change	p-value
1. ด้านการยอมรับ	.681	.464	.464	106.607	.000
2. ด้านการยอมรับกับด้าน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ	.727	.529	.064	16.685	.000
3. ด้านการยอมรับกับด้าน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การกับ ด้าน โครงสร้างองค์การ	.746	.556	.028	7.545	.007

$\alpha < .05$

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่าตัวแปรอิสระที่เข้าสู่สมการ การทำนายทั้งหมด 3 ตัวแปรดังนี้

ด้านการยอมรับเข้าสู่สมการเป็นตัวแรก ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณที่มีค่าเท่ากับ 0.681 หมายความว่าตัวแปรด้านการยอมรับมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยขนาดเท่ากับ 0.681 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 46.4

ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายเป็นตัวที่สองทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นเป็น 0.727 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 52.9 โดยตัวแปรบรรยากาศขององค์กรด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 6.4

ด้านโครงสร้างองค์กรเป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายเป็นตัวที่สามซึ่งทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเพิ่มขึ้นเป็น 0.746 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 55.6 โดยบรรยากาศขององค์กรด้านโครงสร้าง สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตได้ร้อยละ 2.8

ดังนั้นแสดงว่าด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและด้านโครงสร้างองค์กร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 55.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์บรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปร แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน (n=125)

ตัวแปรพยากรณ์	B	Beta	t	p-value
1. ด้านการยอมรับ	2.670	.340	3.724	.000
2. ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร	1.425	.317	3.801	.000
3. ด้านโครงสร้างองค์กร	1.244	.210	2.747	.000

Constant 32.162 R = .746 R² = .556 Overall F = 50.592 P value .000

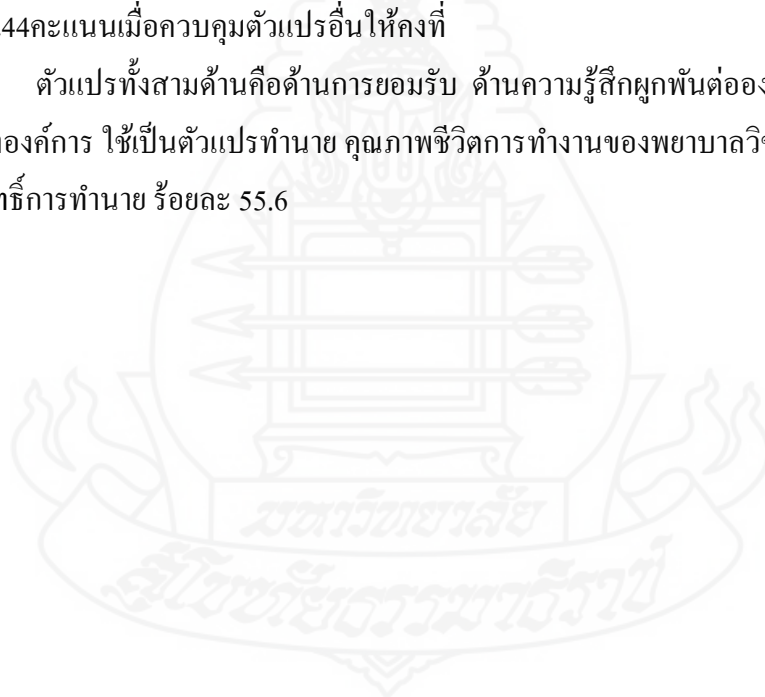
จากตารางที่ 4.6 จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการถดถอยพหุคูณ พบว่าค่าสถิติทดสอบ Overall F = 50.592 และ P value < 0.05 แสดงว่าสมการที่ได้เป็นสมการถดถอยหรือการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สามารถอธิบายได้จากการเปลี่ยนแปลงของบรรยากาศขององค์กรด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาการทดสอบค่า

สัมประสิทธิ์การถดถอยแต่ละค่าในช่อง t ($t=3.724, 3.801$ และ 2.747) และ P value < 0.001 แสดงว่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและด้านโครงสร้างองค์กร ไม่เท่ากับศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงสรุปได้ว่าสมการถดถอยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

สมการพยากรณ์การถดถอยพหุคูณของบรรยากาศสององค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เติง จังหวัด เชียงใหม่ = $32.162 + 2.670$ (ด้านการยอมรับ) + 1.425 (ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร) + 1.244 (ด้านโครงสร้างองค์กร)

หมายถึง เมื่อคะแนนของบรรยากาศสององค์การ ด้านการยอมรับเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ คุณภาพชีวิตเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกเพิ่มขึ้น 2.670 คะแนน เมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ และ เมื่อคะแนนของ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ คุณภาพชีวิตเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกเพิ่มขึ้น 1.425 คะแนนเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่ และ เมื่อคะแนนของ ด้านโครงสร้างองค์กร เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ คุณภาพชีวิตเปลี่ยนแปลงไปในทางบวกเพิ่มขึ้น 1.244 คะแนนเมื่อควบคุมตัวแปรอื่นให้คงที่

ตัวแปรทั้งสามด้านคือด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและ ด้านโครงสร้างองค์กร ใช้เป็นตัวแปรทำนาย คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้โดยมีสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 55.6



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ สรุปการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

1.1.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรบรรยากาศองค์การในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง ในจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งหมดจำนวน 305 คน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ Program G*Power โดยมีค่า Effect size = 0.15 power 0.9 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน และผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพิ่มอีกร้อยละ 5 รวมเป็น 129 คน ได้รับแบบสอบถามคืน 125 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.90 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม 1 ชุดมี 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย คำถาม จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 32 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำนวน 36 ข้อ แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีค่าความตรงอยู่ระหว่าง 0.92 ถึง 0.94 ตามลำดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.96 และ 0.95 ตามลำดับ ข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์ด้วยการ แจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของ

พยาบาลวิชาชีพวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation) และวิเคราะห์อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้านในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับความมีค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงคือร้อยละ 94.40 สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 56.00 วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรีร้อยละ 95.20 อยู่ในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการร้อยละ 59.20 อายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปีร้อยละ 50.40 อายุเฉลี่ย 33.88 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาทั้งหมด อยู่ระหว่าง 11-20 ปีร้อยละ 44.10 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมาทั้งหมดเฉลี่ย 11.72 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ทำงานปัจจุบัน 1-10 ปีร้อยละ 58.40 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ทำงานปัจจุบันเฉลี่ย 8.77 ปี แผนกที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ที่แผนกผู้ป่วยในร้อยละ 31.20 อัตราเงินเดือนระหว่าง 10,000 – 20,000 บาท ร้อยละ 48.00 อัตราเงินเดือนเฉลี่ย 22,428 บาท ได้รับค่าตอบแทนอื่นมากกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 27.20 ได้รับค่าตอบแทนอื่นเฉลี่ย 5,340 บาทในรอบปีที่ผ่านมาได้เข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนาหรือพัฒนาทักษะทางวิชาการ 1-5 วันต่อปี ร้อยละ 36.80

1.3.2 บรรยากาศองค์กร พบว่า บรรยากาศองค์กร โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.645 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) เท่ากับ 0.64 เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์กรเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.912 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.84) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดและคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านการรับการสนับสนุนจากองค์กร (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.464 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67)

1.3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.480 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.71) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับสูงคือ บุรณาการทางสังคม (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.868 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.042 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79)

1.3.4 ความสัมพันธ์ ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ($r=0.68$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการยอมรับ ($r = 0.68$) ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($r = 0.51$)

1.3.5 การวิเคราะห์หัตถิทธิพลของบรรยากาศองค์การรายด้านในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอนในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านที่เข้าสู่สมการทำนาย มี 3 ตัวแปรคือ

ด้านการยอมรับเข้าสู่สมการเป็นตัวแรก ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเท่ากับ 0.681 หมายความว่าตัวแปรด้านการยอมรับมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยขนาดเท่ากับ 0.68 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานการของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 46.4

ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายเป็นตัวที่สองทำให้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นเป็น 0.727 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 52.9 โดยตัวแปรบรรยากาศองค์การด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 6.4

ด้านโครงสร้างองค์การเป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายเป็นตัวที่สาม ทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณเพิ่มขึ้นเป็น 0.746 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 55.6 โดยบรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างสามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 2.8

สมการคุณภาพชีวิต = $32.162 + 2.670$ (ด้านการยอมรับ) + 1.425 (ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ) + 1.244 (ด้านโครงสร้างองค์การ)

ตัวแปรทั้งสามด้านคือด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและ ด้านโครงสร้างองค์การ ใช้เป็นตัวแปรทำนาย คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 55.6

2. อธิปไตย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลจำแนกเป็น 3 ประเด็น ตามวัตถุประสงค์ สำคัญดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัด เชียงใหม่

จากการศึกษาบรรยากาศองค์การโดยรวม ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.645$ $SD = 0.64$) อธิบายได้ว่า วิชาชีพพยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์การเป็นเวลานานอยู่ระหว่าง 11-20 ปี (ร้อยละ 44.10) จึงทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์การของตน ($\bar{X} = 3.912$ $SD = 0.84$) เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและเกิดความพึงพอใจในการได้ทำงานในองค์การของตนจึงส่งผลให้บรรยากาศการทำงานในองค์การอยู่ในระดับสูง (Stringer, 2002) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุบิน บุรีเทพ และคณะ (2551) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก พบว่าอยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นุชนาถ สุณวรรณ (2549) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ โมเรียล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีบรรยากาศในการทำงานอยู่ในระดับสูง เช่นกัน

เมื่อพิจารณาบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัด เชียงใหม่ เป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดและคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือด้าน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ ($\bar{X} = 3.912$ $SD = 0.84$) อธิบายได้ว่า จากการศึกษานี้พยาบาลส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลนั้นในระยะเวลาที่นานคืออยู่ในช่วงระหว่าง 11-20 ปี (ร้อยละ 44.10) ทำให้มีความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์การ ($\bar{X} = 4.14$) มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การนี้ ($\bar{X} = 4.05$) จึงความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานเกิดความสัมพันธ์ดูจันท์มิตร มีความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานและผูกพันต่อองค์การ (Stringer, 2002) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรพรรณ สุนทรสุดและคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า ความผูกพันในองค์การอยู่ในระดับสูง เช่นกัน

บรรยากาศองค์การด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านรับการสนับสนุนจากองค์การ ($\bar{X} = 3.464$ $SD = .67$) อธิบายได้ว่าโรงพยาบาลชุมชนระดับ 30 เตียง ในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่ประสบปัญหาด้านงบประมาณจึงทำให้การได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และการรับการสนับสนุนในการจัดสภาพแวดล้อมต่างๆน้อย จึงส่งผลให้บรรยากาศองค์การด้านการ

ได้รับการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งตามแนวคิดของ Stringer (2002) การได้รับการสนับสนุนส่งผลต่อบรรยากาศองค์กร และสอดคล้องกับ มาสรีน สุกัลภ์ และ คณะ (2555) ที่ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านการสนับสนุนจาก องค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดและค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล ชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.483$, $SD = .708$) อธิบายได้ ว่าพยาบาลวิชาชีพมีภาระงานที่หนักและมากทำให้มีเวลาส่วนตัวในการพักผ่อนหรือมีเวลาในการ ปฏิสัมพันธ์กับครอบครัวได้ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.94$) และการได้รับค่าตอบแทนที่ ยุติธรรมและเพียงพอเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นก็อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04$, $SD = .0.79$) ทำให้พยาบาลวิชาชีพคิดว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในวิชาชีพของตน เพราะพยาบาลวิชาชีพอยากได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความเติบโตความก้าวหน้าในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน การที่ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทน และการเจริญเติบโตในงาน การมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นที่ ยอมรับของคน โดยทั่วไปเพื่อให้เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้นี้จะส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน วอลตัน(1978) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รสสุคนธ์ สุภวโรดม (2549) ที่ศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร์ อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านของพยาบาลวิชาชีพที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้าน บุรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.868$, $SD = 0.57$) อธิบายได้ว่า พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในที่ทำงาน แห่งเดิมเป็นเวลานาน คือช่วงระยะเวลา ประมาณ 11 – 20 ปี ซึ่งทำให้มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับเพื่อน ร่วมงาน มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมและการทำงานของพยาบาลเป็นที่ยอมรับของหน่วยงานอื่น ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรและทำงานต่างๆ ด้วยความเต็มใจ การทำงาน ที่มีโอกาสได้สร้างสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นในขณะที่ปฏิบัติงานจะทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ วอลตัน (1978) และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นงนุช อินเจ้อจันทร์ (2549) ที่ได้ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ศรีสังวาล จังหวัดสุโขทัย อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดและ คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพ มีภารกิจที่มากมายในการดูแลชีวิตหรือความเจ็บป่วยของผู้มารับบริการ แต่ได้รับ

ค่าตอบแทนอื่นๆน้อยกว่าวิชาชีพอื่นที่ทำงานในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน จึงส่งผลให้รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีน้อย ซึ่งการที่ได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมให้เป็นที่ยอมรับของคนอื่นทั่วไปจะส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ วอลตัน (1978) และสอดคล้องกับการวิจัย ของ มาสรีน สุกดปักษ์ และ คณะ (2554) ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่าด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆ ($\bar{X} = 2.84$, $SD = .70$) เช่นกัน

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.59$ p value = .00) อธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การในที่ทำงานของพยาบาลวิชาชีพนั้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และอาจมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พลับพลึง ใจคอดี ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยเช่นกัน ดังนั้นหากจะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นนั้นผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศองค์การในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีความสุขจากการทำงาน (สตริงเจอร์, 2002) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันทรา แทนสุโพธิ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การด้านการยอมรับมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่น ($r = 0.681$, p value = .00) อธิบายได้ว่า ในโรงพยาบาลด้านการดูแลผู้มารับบริการและการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาการทำงานต่างๆส่วนใหญ่เป็นหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับความไว้วางใจและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ปฏิบัติงานอื่น การได้รับการยอมรับนับถือจากคนในองค์การจะทำให้เกิดความภูมิใจ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (สตริงเจอร์, 2002) และความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความสุขจากการทำงานจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี (วอลตัน, 1978) และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ

มาสริน สุกดปักษ์ และ คณะ (2554) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับ value <math><0.05</math>)คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.740, p$

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ($r = 0.505, p \text{ value} = .00$) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีหน้าที่ในการปฏิบัติงานการดูแลผู้ป่วยให้ได้รับการดูแลที่ได้ตามมาตรฐานการพยาบาลและตามจรรยาบรรณวิชาชีพเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับความปลอดภัย จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง และหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานนี้ส่งผลต่อบรรยากาศองค์การในการทำงานได้ ตามแนวคิดของ สตริงเจอร์(2002) และพยาบาลวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง แต่อัตรากำลังที่ขาดแคลนของพยาบาลนี้ส่งผลต่อการทำงานที่ต้องรับภาระหนักในการดูแลผู้ป่วย ทำให้มีผลต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานของพยาบาล ซึ่งมีมิติด้านความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติจะสะท้อนถึงคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ วอลตัน (1978) และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานส่งผลต่อบรรยากาศองค์การให้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จันทร่า แทนสุโพธิ์ (2545) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน

2.4 บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

บรรยากาศองค์การที่มีอิทธิพลในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกผูกพันองค์กรและด้านโครงสร้างองค์การ โดยมีอิทธิพลร่วมกันในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 55.6 อธิบายได้ว่า หากพยาบาลวิชาชีพได้รับการยอมรับจะรู้สึกมีคุณค่าและเมื่อผลงานได้รับการยอมรับจากภายในองค์กรจะนำไปสู่การได้รับผลตอบแทนทั้งด้านการยกย่อง เชิดชู และผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นและรู้สึกผูกพันองค์กรทำให้ทำงานอย่างมีความสุข การมีโครงสร้างที่ชัดเจนทำให้การทำงานติดต่อประสานงานสะดวกไม่เกิดปัญหาทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Walton, 1978)

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดกว่าด้านอื่นคือความรู้สึกผูกพันองค์กร ผู้บริหารควรต้องมองเห็นความสำคัญในการสร้าง**บรรยากาศองค์การ**ให้พยาบาลเกิดความพึงใจในการทำงานและมีความสุขจากการทำงาน เพราะหากพยาบาลมีความสุขแล้วจะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี จะทำให้เกิดความรู้สึกรักองค์กรผูกพันกับองค์กรเกิดความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น และตั้งใจปฏิบัติงานในการดูแลผู้รับบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรยากาศองค์การด้านการรับบริการสนับสนุนจากองค์กรนั้นอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ผู้บริหารโรงพยาบาลควรต้องให้การสนับสนุนการทำงานของพยาบาลเกี่ยวกับวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานการพยาบาลที่ทันสมัย และให้มีจำนวนที่เพียงพอ ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้พยาบาลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและร่วมกันพัฒนางานบริการผู้ป่วยให้ได้รับบริการที่ดี

3.1.2 จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านบูรณาการทางสังคม ถึงแม้ว่าอยู่ในระดับดี แต่ผู้บริหารควรต้องเห็นความสำคัญและให้การส่งเสริม**การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี**และการยอมรับกันระหว่างพยาบาลด้วยกันและระหว่างสหวิชาชีพอื่นด้วยเพื่อให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตทำงานที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดกว่าด้านอื่นๆถึงแม้จะมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอนี้ ผู้บริหารควรต้องเห็นความสำคัญและควรต้องปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินหรือพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นความดีความชอบให้พยาบาลได้รับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน หรือความรับผิดชอบที่เหน็ดเหนื่อยจากการปฏิบัติงานที่ต้องรับภาระที่มากมายในการดูแลความเจ็บป่วยหรือชีวิตผู้อื่นและเหมาะสมกับความเสี่ยงการให้การพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลให้ได้รับความสุขจากการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลให้ดีขึ้น

3.1.3 จากผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า อิทธิพลในการทำงานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ด้านการยอมรับ ด้านความรู้สึกผูกพันองค์กร และด้านโครงสร้างองค์กร ที่เป็นตัวแปรที่ใช้ในการทำงานของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้

ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงการให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถของพยาบาล ให้ความไว้วางใจ ให้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ให้อิสระในการตัดสินใจ สนับสนุนปฏิบัติการกิจที่ยุ่ยากในการนำกิจกรรมคุณภาพทางการพยาบาลมาใช้กับผู้ป่วย สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาองค์การในการจัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยให้มีใช้อย่างเพียงพอ มีการจัดโครงสร้างในการบริหารงานที่ชัดเจนเพื่อจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีนโยบายในการดูแลพยาบาลวิชาชีพให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อให้มีกำลังใจในการช่วยสร้างความก้าวหน้าให้องค์การมีความเจริญมากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ผลการศึกษาวิจัยครั้งเป็นการศึกษาตัวแปรของบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในจังหวัดเชียงใหม่ที่อธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้เพียงร้อยละ 52.9 เท่านั้น ซึ่งอาจแสดงว่ามีตัวแปรอื่นที่อิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ควรต้องศึกษาอีก เพื่อจะได้นำเอาผลการศึกษานั้นมาร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในจังหวัดเชียงใหม่ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เพราะเมื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลดีขึ้น จะส่งผลต่อการทำงาน of พยาบาลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและส่งผลกระทบต่อพัฒนาระบบงานสาธารณสุขให้มีความเจริญยิ่งขึ้นไปด้วย

3.2.2 การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้มาจากการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพอันมีข้อจำกัดตอบตามแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการหาข้อมูลตามที่แบบสอบถามกำหนดไว้ หากอยากให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพเชิงลึกหรือในมุมมองอื่นว่าเป็นอย่างไร จึงควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพได้หลายแง่มุม อาจจะได้ข้อมูลในแง่มุมอื่นที่เฉพาะเจาะจงลงไปตามความเป็นจริงได้ ข้อเท็จจริงเชิงลึกด้านอื่นๆที่ในแง่มุมของแบบขอสอบถามของการวิจัยเชิงประมาณไม่ได้กำหนดไว้ จึงจะได้ข้อมูลในมุมมองด้านอื่นที่เป็นความจริงที่ยังไม่ได้ศึกษา.ในการวิจัยครั้งนี้

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรองทิพย์ ทองธรรมชาติ. (2549). *บรรยากาศองค์การของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดชลบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- กิมบวย เพ็ชรพันธ์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออก เขตจังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ
- ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- จักรภพ ชาติสุวรรณ. (2548). *สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์.* เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการรวบรวมเรื่องการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS for Window สำหรับงานวิจัยทางการแพทย์ วันที่ 7-9 มกราคม 2551. คณะพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณัฐพงษ์ เครือศิริ. (2552). *บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลในเครือบางประกอก. วารสารการบริหารการสาธารณสุข.* ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน.
- ดวงหทัย ปิ่นเย็น. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ดาวรรณ คุณยศยิ่ง (2542) *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

- ถวิล ช่าง (2550) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล
ทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- เทพพนม เมืองแมน และคณะ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพนักงานในกลุ่ม
อุตสาหกรรมชิ้นอิเล็กทรอนิกส์ในเขตอุตสาหกรรม นวนคร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีประจวบ,
กรุงเทพฯ.
- นวลฉวี พะโน. (2551). องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ชุมชน เขตตรวจราชการที่ 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- นิรัตน์ อิมานี. (2549). เครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการ
พยาบาลสารสนเทศและสถิติ*. หน่วยที่ 4 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญมัน ธนาศุกวิวัฒน์. (2537). จิตวิทยาองค์กร กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2550). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์* กรุงเทพฯ : บริษัทยูเอนด์
ไอ อินเตอร์มีเดีย.
- บุรัสกร เตชะมา และคณะ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- บุศรา กาฮี. (2546). *วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน*ของพยาบาลวิชาชีพ.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บุณทริกา วรรณกลิ้ง. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การได้รับการอบรม
บรรยากาศองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและรับรองคุณภาพ* โรงพยาบาล
ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดชัยนาท. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,
นนทบุรี.
- ประสพ อินสุวรรณ. (2557). *บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน*ของพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตน์ะ จังหวัดศรีสะเกษ. *วารสารวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี นครราชสีมา*. ปีที่ 20 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน.

- ประคอง วรรณสูตร. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. ฉบับปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประไพ ศรีแก้ว. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปสังกัด กระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน* สืบค้นเมื่อวันที่ 4 มกราคม 2551. จาก <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerc/pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc>.
- พัทธน์ แก้วแพง และคณะ. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ฝ่ายการบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์*. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- พรพรรณ สุนทรสุด. (2554). *บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี*. ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เพ็ญศรี พงษ์ประภาพันธ์ และคณะ. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ทำงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคเหนือตอนบน*. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครลำปาง. *วารสารสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยสาขาภาคเหนือ*. ฉบับที่ 12 (มกราคม-ธันวาคม).
- มยุรัตน์ วิชัยรัตน์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความปลอดภัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาศิบัติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- มาศริน สุกดปักษ์ และคณะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า*. วิทยาลัยพยาบาลพระราชชนนี, นนทบุรี.
- มาศริน สุกดปักษ์ และ คณะ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า*. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1: มกราคม –มิถุนายน.

- รุ่งทิพย์ เลาภิตติศักดิ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับคุณภาพชีวิตของการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- รสสุคนธ์ ศุภาโรดม. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแพร่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- รัตนาวดี ขอนตะวัน. (2551). *กระบวนการวิจัย การรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม SPSS for Window สำหรับงานวิจัยทางพยาบาล*. เอกสารประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ. วันที่ 7-9 มกราคม 2551. คณะพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วงศ์เดือน เลาหวัฒนาภิญโญ. (2552). *คุณภาพชีวิตของพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี* <http://www.phrachomklao.go.th/hrd/reseaech/ICU%20Sug.pdf> สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2556.
- สุนิณี ศรีฉันทะมิตร. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนอำเภอธัญบุรี ปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศศินันท์ หล้านามวงศ์. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงาน กับความยึดมั่นผูกพันในองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ศรัญญา ชัยแสง. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศรีนวล สถิตวิทยานันท์. (2549). *การเขียนโครงการวิจัย รายงานการวิจัยและเผยแพร่ผลงานการวิจัยทางพยาบาล ใน ประมวลสาระชุดวิชาการวิจัยทางการพยาบาล สารสนเทศและสถิติ หน่วยที่ 15*. นนทบุรี : สาขาวิชาการพยาบาลศาสตร์. บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- สมชื่น นาคพลัง และคณะ. (2547). *ความมุ่งมั่นผูกพันของคณาจารย์ : ศึกษากรณีบริษัททิวเลตต์แพคเกจจิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด*. (ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล มนุษย์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- สมยศ นาวิการ. (2544). *ทฤษฎีองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สถิติเพื่อการวิจัยทางสุขภาพและการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS. (2551).
คณะพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สาธิตา ประเสริฐสังข์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดนนทบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.*
- สำนักงานการพยาบาล (2554) *แนวทางการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาการพยาบาล. เอกสารการ
ประชุมชมรมผู้บริหารทางการพยาบาลแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข.*
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข (2550) *การสาธารณสุขไทย 2548-2550
กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.*
- สุนิธิ ศรีฉันทะมิตร (2551) *คุณภาพชีวิตการทำงานผู้ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลอำเภอบึงนาราง
จังหวัดพิจิตร (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*
- อนุวัฒน์ สุขชุตติกุล. (2552). HA Update 2009. นนทบุรี: หนังสือ ดีวัน.
- อารีย์รัตน์ รัตนสุภาชัย. (2552). *บรรยากาศองค์การกับความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ :
กรณีศึกษาโรงพยาบาลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- อุมาพร พวงลำไย (2549) *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและทัศนคติต่อการบริหารงานด้าน
สาธารณสุขของเทศบาลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัด
เทศบาลภาคตะวันออก. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*
- อัครเดช ปิยเดช. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลเซนต์หลุยส์ในประเทศสาธารณรัฐประชาชนลาว. (วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.*
- Anna Donald. (2011). "What is quality of Life" BA BMBCCh MPP Clinical Lecturer in
Epidemiology University College, London ” (ออนไลน์) สาระสังเขป ค้นวันที่ 20
สิงหาคม 2551 จาก www.whatisseries.co.uk.
- Brown, W. B , and Moberg, D.J. (1980). *Organization theory and managemant : A macro
approach. Newyork : John Wiley and Sons. York ; South-Western College.*

- Casio, W.F. (1989). *Managing Human Resources*. New York: Mc Gro-Hill Book Company.
- Cummings. T. G. and Worley , C. G. (2005). *Organization development and change*. 8th ed. New.
- Dubrin A.J. and Ireland,R.D. (1993). *Management and Organization*. 2nd ed. Ohio : South-Western Publishing.
- Efraty, D. and Sirgy, M.J. (1990). "The Effects of Quality of Work Life on Employee Behavioral Responses." *Social Indicators Research*. 22, 1: 31-47.
- Grigsby,K.A. (1991). Perceptions of the Organization Climate : Influenced by the Organization's structure. *Journal of Nursing Education*. 30 (2).
- Herzberg, F.,B. Mansner and B. Snyderman. (1959). "The motivation to work. New York : John Wiley and Sons " อ้างถึงในสัญญา รอดโพธิ์ทอง (2547) *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการกลาโหม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- Knox, S., & Irving, J.A. (1997). "An Interactive Quality of Work Life". Model Applied to Organizational Transition.
- Litwin, GH, and Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston : Harvard University.
- _____ . (2002). *Leadership and organization climate*. New Jersey : Upper Saddle river. 07458.
- Maslow. A.H. (2005). *A Theory of Human Motivation*. Retrieved February 13, 2010. From http://pandc.ca/?cat=Abraham_maslo&pege=maslo.
- Nadler, D.A. & Lualer, E.E., III. (1983 Winter). "Quality of work life : Perspective and directions". *Organizational Dynamic*. 11 : 20-30
- Nagayama Yasuhiko. (1993). *The Concept of the Quality of working life of white collar worker, an International Comparison of Professional and manager*. Tokyo : The Japan Institute of Labor.
- Peplau .H.E. (1994). "Quality of Life : an Interpersonal Perspective " *Nursing Science Quality*. 7(1) : 10-15.
- Steers, R.M. (1977). *Organizational effectiveness a behavior : Concepts, controversies and Application*. 4th ed. California : Goodyear Publishing.

Stringer, R. (2002). *Leader and organization climate*. New Jersey : Prentice Hall.

Walton, R.E. (1973). "Quality of working life : what is it ?" *Sloan Management Review*. 15(Fall) :
11-12

_____. (1974). " Improving the Quality of working life : *Harvard Bussiness Review* (May-
June) :12





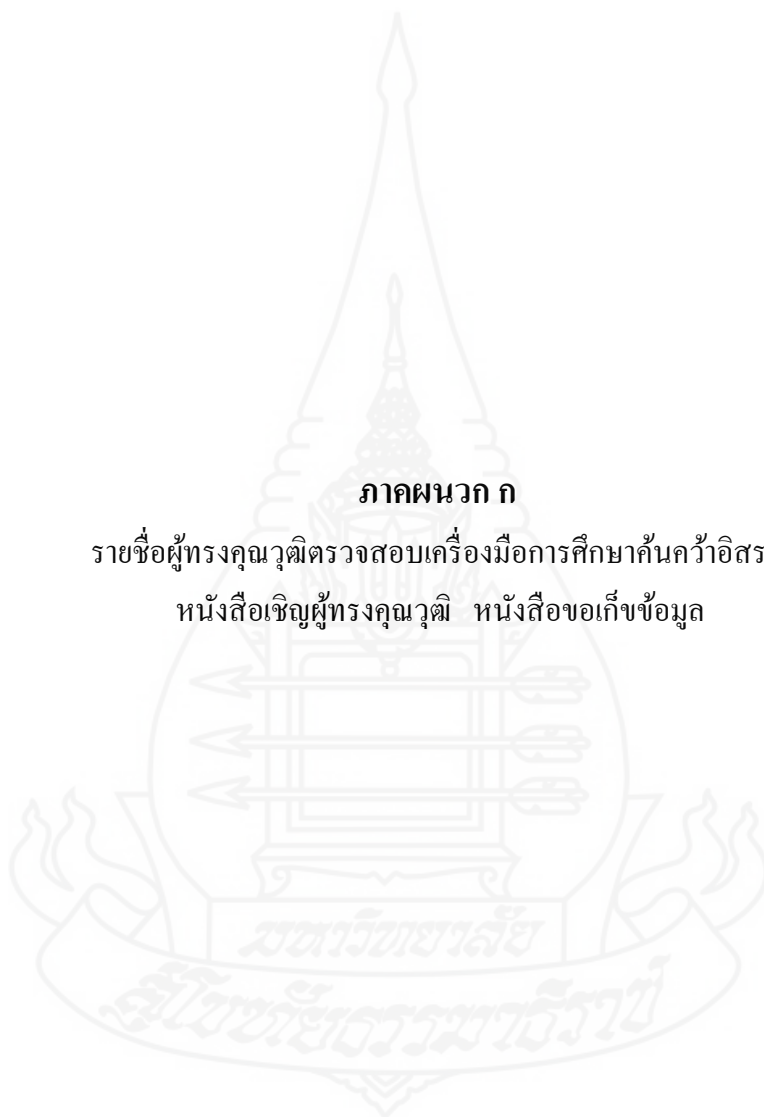
ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระ
หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอแก้ไขข้อมูล



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศิริ สันตโยภาส | คณะพยาบาลศาสตร์เกื้อการุณย์
มหาวิทยาลัยนวมินทราชิราช |
| 2. นางดวงพร เตมีศักดิ์ | โรงพยาบาลแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ |
| 2. นางศรีเพ็ญ วิทิตตานนท์ | โรงพยาบาลฮอด จังหวัดเชียงใหม่ |





ที่ ศธ 0522.26/ว 13๑๓

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
11120

2๖ กันยายน 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศิริ สันตโยภาส

ด้วย นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง ในจังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร์ โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 089-956-7958 (นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ)



ที่ ศธ 0522.26/ว 1392

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
11120

26 กันยายน 2556

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นางดวงพร เตมีศักดิ์

ด้วย นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง ในจังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์พิทสุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 089-956-7958 (นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ)



ที่ ศธ 0522.26/ว 139๔

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
11120

26 กันยายน 2556

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์ถือการุณย์ มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช

ด้วย นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง ในจังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์พิสุทธิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญศิริ สันตโยภาส เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติบุคลากรให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 089-956-7958 (นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ)

สำเนาเรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญศิริ สันตโยภาส



ที่ ศธ 0522.26/ว 1392

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ถนนแจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด
อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี
11120

26 กันยายน 2556

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแม่แดง

ด้วย นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารการพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง ในจังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร์ โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์พิจารณาแล้วเห็นว่า นางดวงพร เตมีศักดิ์ เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ให้กับนักศึกษาดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 089-956-7958 (นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ)

สำเนาเรียน นางดวงพร เตมีศักดิ์

ที่ ศช 0522.26/ว 430



มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราชถนน
แจ้งวัฒนะ ตำบลบางพูด อำเภอปาก
เกร็ด จังหวัดนนทบุรี 11120

18 เมษายน 2557

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....

ด้วย นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาการบริหาร
การพยาบาล สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง ในจังหวัดเชียงใหม่” โดยมี อาจารย์ ดร. ชื่นจิตร โพธิ์ศัพท์สุข เป็นอาจารย์ที่
ปรึกษา

ในการนี้ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ ขอบความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล เพื่อการ
การศึกษาค้นคว้าอิสระ โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพ จากโรงพยาบาลของท่าน เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ในครั้งนี้ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์

โทร 0-2504-8036-7

โทรสาร : 0-2503-2620

โทรศัพท์ : 089-956-7958 (นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ)

ภาคผนวก ข

เอกสารรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์





สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ต.บางพูด อ.ปากเกร็ด จ.นนทบุรี 11120

โทร. 02-5048036, 02-5048037 โทรสาร 02-5048096

School of Nursing, Sukhothai Thammathirat Open University Bangpood, Pakkred,
Nonthaburi 11120

Tel. (662) 5048036, 5048037 Fax : (662) 5032620

เอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เลขที่..... 44 / 66

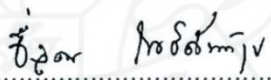
ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ระดับ 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่

เลขที่โครงการ/รหัส 2535100131

ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย นางจันทร์จิรา กัทรเศรษฐการ

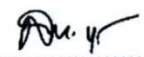
ที่ทำงาน โรงพยาบาลแม่วาง อำเภอมะเขว่ง จังหวัดเชียงใหม่

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยดังกล่าวได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ลงนาม 

(อาจารย์ ดร. ชันจิตร โพธิ์ศัทพ์สุข)

กรรมการและเลขานุการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ลงนาม 

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมใจ พุทธาพิทักษ์ผล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

วันที่รับรอง..... 15 ตุลาคม 2556

ภาคผนวก ก

การทดสอบข้อสมมุติ / ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption)

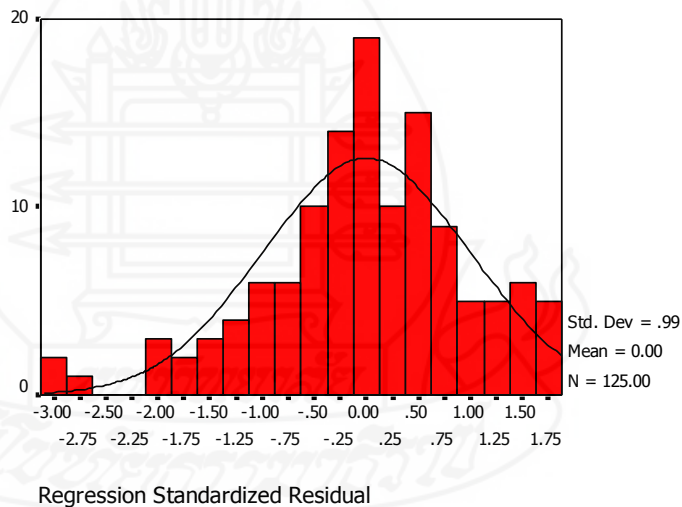


การทดสอบข้อสมมุติ / ข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption)

1. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณแบบสอบถามเป็น Interval scale 5 ระดับ ตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้นต่อกัน โดยตรวจสอบจาก ค่า VIF(Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 คือ อยู่ในช่วง 1.000 - 2.269 8 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม (ค่า r ต่ำกว่า 0.85) คือ ค่า r อยู่ระหว่าง .505 ถึง .681 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเอง
2. ตัวแปรตามเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ แบบสอบถามเป็น Interval scale 5 ระดับและมีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าความแปรปรวนคงที่ (Homocedasticity) ทดสอบโดยทำ Histogram เป็น โคนึงปกติ และ ตัวแปรตามมีค่าความแปรปรวนคงที่ ทดสอบโดยทำภาพ Scatter plot พบว่าจุดกระจายอยู่รอบแนวที่ค่าความคลาดเคลื่อนเป็น 0 แสดงว่าค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนคงที่

Histogram

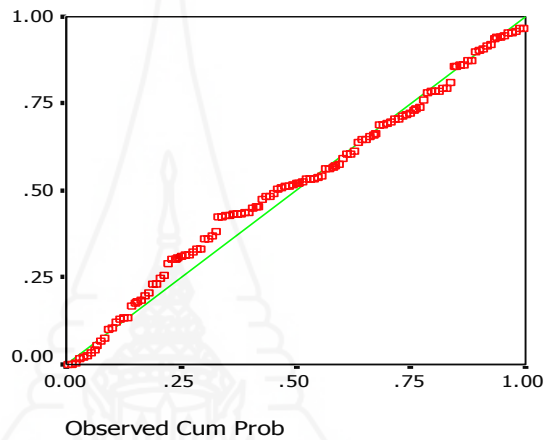
Dependent Variable: SUMQWL



3. ตัวแปรความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ ตรวจสอบ โดย plot graph normal probability plot (normal p-p plot) ของค่าความคลาดเคลื่อนที่ปรับเข้าฐานแล้ว (ZRESID) แนวจุดกระจายอยู่รอบเส้นทแยงมุมแสดงว่าความคลาดเคลื่อน มี

การแจกแจงแบบปกติ และดูจาก ค่า Residual mean มีค่าเป็น 0 แสดงว่า ค่าความคาดเคลื่อนมีค่าเฉลี่ยเป็น 0 และค่าความคาดเคลื่อนแต่ละค่าไม่มีความสัมพันธ์ต่อกัน (no autocorrelaton) โดยดูจากค่า Dubin – Watson ค่า Dubin – Watson เท่ากับ 2.075 คือ อยู่ระหว่างค่า D_u (1.81) และค่า $4 - D_u$ (2.19) แสดงว่าตัวค่าความคาดเคลื่อนไม่มีความสัมพันธ์กัน

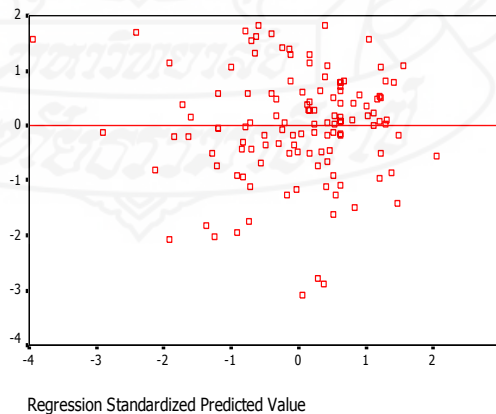
Normal P-P Plot of Regression Standar
Dependent Variable: SUMQWL



4. ตัวแบบการถดถอยพหุคูณมีความสอดคล้องกับการกระจายของข้อมูล (no lack of fit) หมายถึง สมการถดถอยที่ได้ต้องเป็นสมการเส้นตรงคือ $\hat{y} = \beta_0 + \beta_1 X$ ทดสอบโดยตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตามได้ เป็นเชิงเส้นตรง

Scatterplot

Dependent Variable: SUMQWL



ผลการวิเคราะห์บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายข้อ (n = 125)

1.ด้าน โครงสร้างองค์การ

รายข้อ	Mean	Std	ระดับ
1.มีการแสดงผังโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน	3.58	.775	สูง
2.มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	3.60	.823	สูง
3.มีการกำหนดขอบเขตของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน และเหมาะสม	3.57	.766	สูง
4.มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม	3.58	.633	สูง
5.มีระบบการติดต่อสื่อสาร และการ ประสานงานภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน	3.52	.703	สูง

2.ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

รายข้อ	Mean	Std	ระดับ
1. มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานการพยาบาลไว้อย่างชัดเจน	3.69	.601	สูง
2. มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาล ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.74	.678	สูง
3. มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน	3.53	.691	สูง
4. มีการนำผลการประเมินคุณภาพการพยาบาลมาปรับปรุงและพัฒนางานการพยาบาลให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	3.54	.701	สูง
5.มีการ ส่งเสริมให้สร้างผลงานที่ดี มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้	3.61	.717	สูง
6. มีการตรวจสอบคุณภาพการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.54	.725	สูง

3.ด้านความรับผิดชอบ

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
1.ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ชัดเจน ตามความสามารถของท่าน	3.75	.643	สูง
2.ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมตามความสามารถของท่าน	3.73	.677	สูง
3.ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ	3.93	.742	สูง
4.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.77	.686	สูง
5.ท่าน มีอิสระในการปฏิบัติงานการพยาบาล ตามมาตรฐานวิชาชีพของตน	3.83	.699	สูง
6.ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย	3.79	.626	สูง

4. ด้านการยอมรับ

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
1.ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง	3.64	.627	สูง
2.ท่านสามารถนำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	3.62	.657	สูง
3.ในโรงพยาบาลของท่านมีการยอมรับการตัดสินใจและ รับฟังความคิดเห็นของท่าน	3.60	.730	สูง
4.ในโรงพยาบาลของท่านให้การยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อมีการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.22	.885	ปานกลาง

5. ด้านได้รับการสนับสนุน

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
1.ทีมงานมีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	3.71	.739	สูง
2.ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร	3.54	.788	สูง
3.หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการจัดหา วัสดุ	3.45	.767	ปาน

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม			กลาง
4.หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานการพยาบาลอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.31	.766	ปานกลาง
5.หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงานอยู่เสมอ	3.30	.825	ปานกลาง

6.ด้านความรู้สึกผูกพันองค์กร

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
1.ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรของตน	4.14	.744	สูง
2.ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้	4.05	.812	สูง
3.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.07	.815	สูง
4.ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.80	.817	สูง
5.ท่านมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของท่าน	3.84	.807	สูง
6.ท่านปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะโดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออก	3.58	1.042	สูง

คุณภาพชีวิต

1.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
1.ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.22	.898	ปานกลาง
2.ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.84	.971	ปานกลาง
3.ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ที่มีความยุติธรรมตามวิชาชีพ	2.88	1.021	ปานกลาง
4.ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	3.23	.853	ปานกลาง

2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
1. โรงพยาบาลของท่านมีความสะอาดเรียบร้อยน่าทำงาน มีระบบการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่ดี	3.24	.797	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติการพยาบาลที่ เอื้อให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย	3.28	.758	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยอยู่เสมอ	3.39	.646	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ได้มาตรฐานและเป็นธรรม	3.42	.815	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีภาวะคุกคามทางด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	3.26	.853	ปานกลาง

3. ด้านการพัฒนาความรู้และความสามารถ

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
1. ท่านได้มีโอกาสในการประชุม / อบรม / ศึกษาต่อ/ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง	3.60	.883	สูง
2. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ของท่าน ได้อย่างเต็มที่	3.72	.779	สูง
3. ท่านมีอิสระในการทำงานตามภาระกิจที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	3.75	.680	สูง
4. ท่านมีโอกาสเสนอผลงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน/องค์กร	3.61	.728	สูง

4. ด้านการเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
1. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	3.95	.831	สูง
2. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ มีความก้าวหน้า และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	3.40	.967	ปานกลาง
3. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทาทความสามารถในระดับสูงกว่าเดิม	3.40	.833	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ที่สูงขึ้น	3.19	.810	ปานกลาง

5.ด้านความสัมพันธ์กับสังคม

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
1.ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.95	.658	สูง
2.ท่านและผู้ร่วมงานสามารถทำงานต่างๆร่วมกันด้วยความเต็มใจ	3.98	.647	สูง
3.ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน	3.74	.671	สูง
4.ท่านได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงาน	3.84	.627	สูง
5.ท่านมีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในสังคม	3.82	.648	สูง

6.ด้านการได้รับความยุติธรรม

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
1.ท่านมีสิทธิปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของตนเองไม่ให้ผู้อื่นล่วงละเมิดเรื่องส่วนตัว	3.73	.807	สูง
2.ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยปราศจากความวิตกกังวลว่าจะเกิดผลเสียต่อท่าน	3.56	.817	สูง
3.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองตามขอบเขตของวิชาชีพ	3.67	.693	สูง
4.ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม	3.60	.762	สูง

7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
1.ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล	3.21	1.026	ปานกลาง
2.ท่านสามารถวางแผนการทำงานโดยไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว	3.24	.958	1ปานกลาง
3.ท่านมีเวลาสำหรับการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ	2.81	1.053	ปานกลาง
4.ท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ สำหรับตนเองตามสิ่งที่ท่านชอบ	3.07	1.056	ปานกลาง
5.ท่านมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว หรือ เพื่อนฝูงได้ตามความเหมาะสม	3.03	1.094	ปานกลาง

8. ด้านความสัมพันธ์กับสังคม

รายชื่อ	Mean	Std	ระดับ
1.ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน	3.62	.801	สูง
2.ท่านรู้สึกว่าตนเองอยู่ในวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.03	.695	สูง
3.ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม	3.61	.792	สูง
4.ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.67	.727	สูง
5.ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม	3.66	.695	สูง



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม



แบบสอบถามความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง จังหวัดเชียงใหม่
ผู้ตอบคำถาม คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง ใน
จังหวัด เชียงใหม่

แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตอนที่ 1. ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

- () 1.ชาย
() 2.หญิง

2. สถานภาพสมรส

- () 1. โสด
() 2. คู่
() 3. หม้าย / หย่า / แยก

3. ระดับการศึกษา สูงสุด

- () 1.ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() 2. ปริญญาโท
() 3. ย่นกว่าจะบ.....

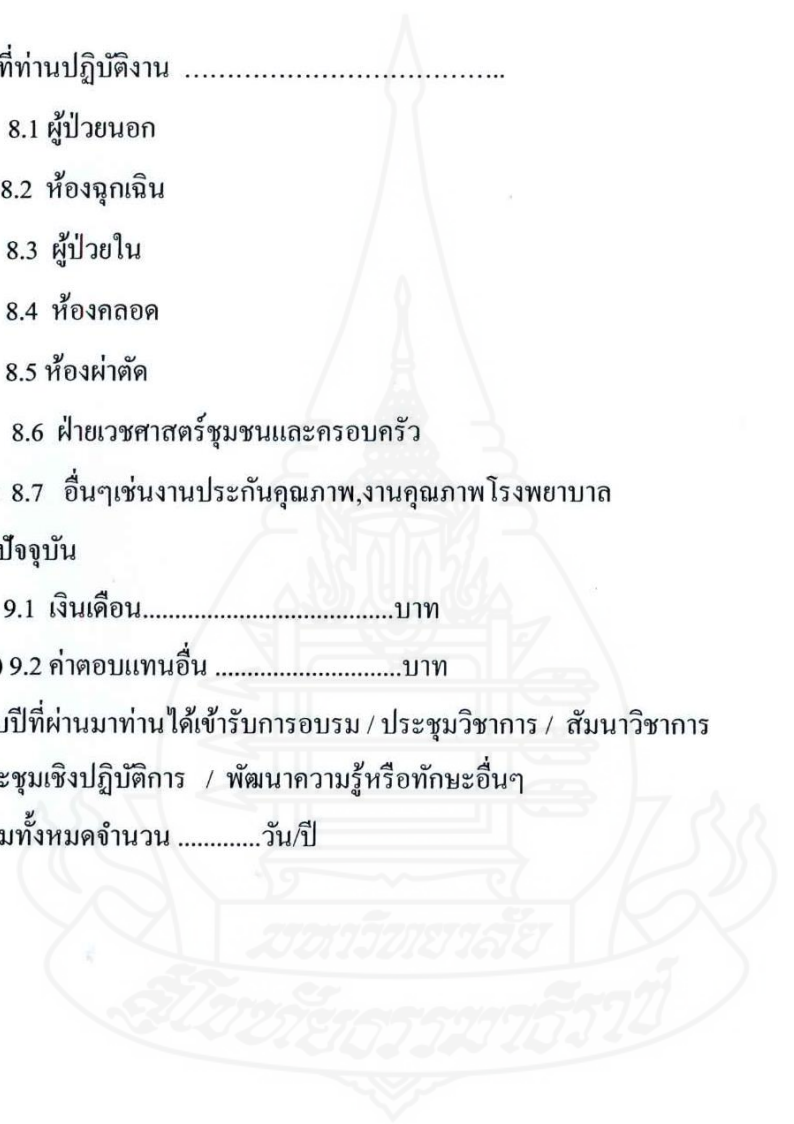
4. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน

- () 1. พยาบาลวิชาชีพที่เป็นหัวหน้าฝ่าย
() 2. พยาบาลวิชาชีพที่เป็นหัวหน้าแผนก/หัวหน้าหอผู้ป่วย

สำหรับ ผู้วิจัย
SEX 1
SEX 2
COP 1
COP 2
COP 3
EDU 1
EDU 2
EDU 3
POS 1
POS 2

- () 3. พยาบาลวิชาชีพในระดับปฏิบัติการ
5. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี เดือน
6. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานทั้งหมด รวมปีเดือน
8. แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน
- () 8.1 ผู้ป่วยนอก
- () 8.2 ห้องฉุกเฉิน
- () 8.3 ผู้ป่วยใน
- () 8.4 ห้องคลอด
- () 8.5 ห้องผ่าตัด
- () 8.6 ฝ่ายเวชศาสตร์ชุมชนและครอบครัว
- () 8.7 อื่นๆเช่นงานประกันคุณภาพ,งานคุณภาพโรงพยาบาล
9. รายได้ปัจจุบัน
- () 9.1 เงินเดือน.....บาท
- () 9.2 ค่าตอบแทนอื่นบาท
10. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านได้เข้ารับการอบรม / ประชุมวิชาการ / สัมมนาวิชาการ / ประชุมเชิงปฏิบัติการ / พัฒนาความรู้หรือทักษะอื่นๆ
รวมทั้งหมดจำนวนวัน/ปี

POS 3
AGE
TIM 1
TIM 2
DEP O 1
DEP E 2
DEP I 3
DEP L 4
DEP O 5
DEP P 6
DEP T 7
SAR 1
SAR 3
SKL 1



ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

เห็นด้วยกับข้อความในประโยคมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

เห็นด้วยกับข้อความในประโยคมาก ให้ 4 คะแนน

เห็นด้วยกับข้อความในประโยคปานกลาง ให้ 3 คะแนน

เห็นด้วยกับข้อความในประโยคน้อย ให้ 2 คะแนน

เห็นด้วยกับข้อความในประโยคน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ตัวอย่าง

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	โรงพยาบาลของท่านกำหนดกฎระเบียบให้ท่านปฏิบัติงานไว้เป็นรายลักษณะอักษรอย่างชัดเจน		/				

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ด้านโครงสร้าง ในโรงพยาบาลของท่าน						
	1.มีการแสดงผังโครงสร้างการบริหารงานไว้ อย่างชัดเจน						STR1 []
	2.มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน						STR2 []
	3.มีการกำหนดขอบเขตของแต่ละตำแหน่งไว้ อย่างชัดเจน และ เหมาะสม						STR3 []
	4.มีการมอบอำนาจในการตัดสินใจให้สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม						STR4 []
	5.มีระบบการติดต่อสื่อสาร และ การ ประสานงานภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน						STR5 []

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
2	ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานการพยาบาล						
	1. มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานการพยาบาลไว้อย่างชัดเจน						STD1 []
	2. มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการพยาบาล ในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน						STD2 []
	3. มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน						STD3 []
	4. มีการนำผลการประเมินคุณภาพการพยาบาล มาปรับปรุงและพัฒนางานการพยาบาลให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง						STD4 []
	5. มีการ ส่งเสริมให้สร้างผลงานที่ดี มีคุณภาพตาม เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้						STD5 []
	6. มีการตรวจสอบคุณภาพการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ						STD6 []
3	ด้านความรับผิดชอบในงาน						
	1. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ชัดเจน ตามความสามารถของท่าน						RPB1 []
	2. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่เหมาะสมตามความสามารถของท่าน						RPB2 []
	3. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ						RPB3 []
	4. ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย						RPB4 []
	5. ท่าน มีอิสระในการปฏิบัติงานการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพของตน						RPB5 []

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	6.ท่านได้รับความไว้วางใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย						RPB6 []
4	ด้านการยอมรับ						
	1.ท่านสามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง						RCN1 []
	2.ท่านสามารถนำวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานได้						RCN2 []
	3.ในโรงพยาบาลของท่านมีการยอมรับการตัดสินใจและ รับฟังความคิดเห็นของท่าน						RCN3 []
	4.ในโรงพยาบาลของท่านให้การยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลเมื่อมีการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย						RCN4 []
5	ด้านการได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาล						
	1.ทีมงานมีการช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน						SUP 1 []
	2.ท่านได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุนในการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร						SUP 2 []
	3.หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม						SUP 3 []
	4.หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานการพยาบาลอย่างเพียงพอและเหมาะสม						SUP 4 []

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
	5.หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการทำงานอยู่เสมอ						SUP 5 []
6	ด้านความรู้สึกผูกพันองค์กร						
	1.ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อองค์กรของตน						RYT 1 []
	2.ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้						RYT 2 []
	3.ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร						RYT 3 []
	4.ท่านมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่						RYT 4 []
	5.ท่านมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของท่าน						RYT 5 []
	6.ท่านปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะโดยไม่คิดโอนย้ายหรือลาออก						RYT 6 []

ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียง

เห็นด้วยกับข้อความในประโยคมากที่สุด	ให้ 5 คะแนน
เห็นด้วยกับข้อความในประโยคมาก	ให้ 4 คะแนน
เห็นด้วยกับข้อความในประโยคปานกลาง	ให้ 3 คะแนน
เห็นด้วยกับข้อความในประโยคน้อย	ให้ 2 คะแนน
เห็นด้วยกับข้อความในประโยคน้อยที่สุด	ให้ 1 คะแนน

ตัวอย่าง

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ภาพรวม เฉลี่ย
		5	4	3	2	1	
1	โรงพยาบาลของท่านจ่ายค่าตอบแทนให้ท่านด้วยความยุติธรรม		/				

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ภาพรวม เฉลี่ย
		5	4	3	2	1	
1,	ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ						
	1.ท่านได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ						AFC 1 []
	2.ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน						AFC 2 []
	3.ท่านได้รับค่าตอบแทนอื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ที่มีความยุติธรรมตามวิชาชีพ						AFC 3 []
	4.ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม						AFC 4 []

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ภาพรวม
		5	4	3	2	1	เฉลี่ย
2	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						
	1.โรงพยาบาลของท่านมีความสะอาดเรียบร้อยน่าทำงาน มีระบบการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคที่ดี						SHE 1 []
	2.หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติการพยาบาลที่เอื้อให้ทำงานได้สะดวกและปลอดภัย						SHE 2 []
	3.หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานที่ปลอดภัยอยู่เสมอ						SHE 3 []
	4.หน่วยงานของท่านมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ได้มาตรฐานและเป็นธรรม						SHE 4 []
	5.หน่วยงานของท่านมีความปลอดภัย ไม่มีภาวะคุกคามทางด้านจิตใจจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา						SHE 5 []
3	ด้าน การพัฒนาความรู้และความสามารถ						
	1.ท่านได้มีโอกาสในการประชุม / อบรม / ศึกษาต่อ/ พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง						DHC1 []
	2.ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานตามบทบาท หน้าที่ของท่าน ได้อย่างเต็มที่						DHC2 []
	3.ท่านมีอิสระในการทำงานตามภาระกิจที่รับผิดชอบด้วยตนเอง						DHC3 []
	4.ท่านมีโอกาสเสนอผลงานตามความคิดสร้างสรรค์ของตนเองต่อหน่วยงาน/องค์กร						DHC4 []
4	ด้านการเจริญเติบโตและความมั่นคงในงาน						
	1.ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความมั่นคง						GS1 []

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เกณฑ์ ผู้จัด
		5	4	3	2	1	
	2.ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่ มีความก้าวหน้า และมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ที่สูงขึ้น						GS2 []
	3.ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำทาทายความสามารถ ในระดับสูงกว่าเดิม						GS3 []
	4.ท่านได้รับการเตรียมความพร้อมสำหรับการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ ที่สูงขึ้น						GS4 []
5	ด้านบูรณาการทางสังคม						
	1.ท่านและผู้ร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						SI 1 []
	2.ท่านและผู้ร่วมงานสามารถทำงานต่างๆร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ						SI 2 []
	3.ท่านได้รับความเสมอภาค ในการทำงานร่วมกัน						SI 3 []
	4.ท่านได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของหน่วยงาน						SI 4 []
	5.ท่านมีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นในสังคม						SI 5 []
6	ด้านการได้รับความยุติธรรม						
	1.ท่านมีสิทธิปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง ไม่ให้ผู้อื่นล่วงละเมิดเรื่องส่วนตัว						IR 1 []
	2.ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา โดยปราศจากความวิตกกังวลว่าจะเกิดผลเสียต่อท่าน						IR 2 []
	3.ท่านมีอิสระในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนเองตามขอบเขตของวิชาชีพ						IR 3 []
	4.ท่านได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม						IR 4 []

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					เกณฑ์ ตัดสิน
		5	4	3	2	1	
7	ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตโดยรวม						
	1.ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับงาน ครอบครัว และชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุล						LS 1 []
	2.ท่านสามารถวางแผนการทำงานโดยไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัว						LS 2 []
	3.ท่านมีเวลาสำหรับการออกกำลังกายอย่างเพียงพอ						LS 3 []
	4.ท่านมีเวลาพักผ่อนหย่อนใจ สำหรับตนเองตามสิ่งที่ท่านชอบ						LS 4 []
	5.ท่านมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว หรือเพื่อนฝูงได้ตามความเหมาะสม						LS 5 []
8	ด้านความสัมพันธ์กับสังคม						
	1.ท่านรู้สึกว่าคุณค่าต่อหน่วยงาน						SR 1 []
	2.ท่านรู้สึกว่าคุณอยู่ในวิชาชีพที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						SR 2 []
	3.ท่านมีโอกาสได้ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม						SR3 []
	4.ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม						SR 4 []
	5.ท่านได้รับการยอมรับจากสังคมว่าเป็นผู้ที่ทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม						SR 5 []

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางจันทร์จิรา ภัทรเศรษฐการ
วัน เดือน ปี เกิด	17 กุมภาพันธ์ 2504
สถานที่เกิด	อำเภอ สันป่าตอง จังหวัด เชียงใหม่
ประวัติการศึกษา	การพยาบาลและการการผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ลำปาง พศ. 2532
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลแม่วาง อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่
ตำแหน่ง	หัวหน้าพยาบาล (พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ)

