



ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม Factors Predicting Staff Nurses' Quality of Work Life, Hospitals under the Jurisdiction of the Ministry of Defense

ศรียา ยังศิริ* สุวิณี วิวัฒน์วานิช**

Sariya Youngsiri,* Suvinee Wivatvanit**

* นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

* Student in Master of Nursing Science Program, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok

** คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร

** Faculty of Nursing, Chulalongkorn University, Bangkok

* Corresponding Author: ys.sariya@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 4 โรงพยาบาล โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 330 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์การ และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ มีค่าความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ 0.81, 0.80, 0.83 และ 0.93 ตามลำดับ ค่าความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.89, 0.96, 0.96 และ 0.93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับสูง 2) ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.51, 0.68$ และ 0.72) ตามลำดับ 3) ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ มีความสำคัญตามลำดับ ดังนี้ การสนับสนุนจากองค์การ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ลักษณะงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 59.3 ($R^2 = 0.593$) ผู้บริหารควรเห็นความสำคัญของการสนับสนุนจากองค์การ การธำรงรักษาไว้ซึ่งการเป็น

Received: April 22, 2019; Revised: August 19, 2019; Accepted: August 28, 2019



สมาชิกที่ดีขององค์กร ให้โอกาสในการร่วมคิดสร้างสรรค์วิธีการทำงาน พร้อมทั้งส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน โดยให้มีโอกาสรับทราบผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูงขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์กร

Abstract

The purposes of this research were to describe the quality of work life of staff nurses in hospital the jurisdiction of the ministry of defense and describe relationships between the job characteristics, participative management, organizational support and investigate factors predicting quality of work life of staff nurses. The subjects consisted of 330 staff nurses in hospital the jurisdiction of the ministry of defence selected by simple random sampling technique. The research instruments were questionnaires consisted of job characteristics, participative management, organizational support and quality of work life. Questionnaires which were tested for content validity were 0.81, 0.80, 0.83, and 0.93, and the reliability were 0.89, 0.96, 0.96, and 0.93. Statistical techniques utilized in data analysis were Mean, Standard deviation, Pearson's product moment correlation coefficient and Stepwise multiple regression analysis. Major findings were the following: 1) The quality of work life of staff nurses was at the high level. 2) Job characteristics, participative management and organizational support were positive and significantly related to the quality of work life, at the .05 level. ($r = 0.51, 0.68, \text{ and } 0.72$). 3) The variables that could significantly predict the quality of work life of staff nurses in hospital under the jurisdiction of the ministry of defense were the job characteristics, participative management and organizational support predictors account for ($R^2 = 0.593$) of variance. To maintain the high quality of work life level, nursing administrators should recognize how important of organizational support, keeping good relationships of employees, allowing staffs to have creative thinking for any particular tasks, promoting motivation and updating job performance regularly.

Keywords : quality of work life, job characteristics, participative management, organizational support

≡≡≡ ความเป็นมาและความสำคัญ ≡≡≡ ของปัญหา

จากกระแสของสังคมโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ทำให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานเกิดขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคคลในเรื่องการทำงาน การมีความพึงพอใจ มีความสุข และรู้สึกว่าการการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า เกิดความรู้สึกรักยึดมั่นผูกพันในองค์กร¹ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นต้นทุนที่มีคุณค่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น คือ การที่องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานได้ ส่งผลทำให้งานขององค์กรนั้น มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งความสำเร็จขององค์กร² คุณภาพชีวิตการทำงานจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จากลักษณะขององค์กรหรือความคาดหวังของคนทำงานในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป³ การที่องค์กรมีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข⁴ ดังนั้นองค์กรต่างๆ จึงควรจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะองค์การพยาบาลซึ่งเป็นหน่วยงานทางด้านสุขภาพที่พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยตรง ดังนั้นก่อนที่พยาบาลจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้อื่นได้นั้น คุณภาพชีวิตของพยาบาลก็ควรที่จะต้องอยู่ในระดับที่ดีก่อนจึงจะทำให้คุณภาพการบริการพยาบาลดีไปด้วย อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้รับบริการ

จากการศึกษาของ ศรีญญา คงอยู่⁵ ได้ทำการวิเคราะห์ห่อภิมาณปัจจัยเชิงเหตุของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล พบว่า แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบที่แตกต่างกัน และมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยตรง สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การพยาบาลโดยรวม ซึ่งผู้บริหารทางการพยาบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีขนาด 500 เตียงขึ้นไป ประกอบด้วย โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งมีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกัน คือ การเป็นองค์กรขีดสมรรถนะสูงที่มีความเชี่ยวชาญในการรักษาพยาบาล และการเป็นโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ มุ่งเน้นทั้งด้านบริการ วิชาการ มีพันธกิจในการให้บริการแก่ทหาร ครอบครัว และพลเรือน เป็นโรงพยาบาลหลักในการส่งต่อจากหน่วยบริการในระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิของแต่ละเหล่าทัพตามลำดับ นอกจากนี้ยังเป็นหน่วยสนับสนุนการศึกษาสำหรับบุคลากร พัฒนางานวิจัยทางการแพทย์และสนับสนุนกิจกรรมของกองทัพในแต่ละสังกัด ดังนั้นพยาบาลจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถดูแลรักษาพยาบาลผู้รับบริการที่มีความซับซ้อนของโรค รวมทั้งการพัฒนาความสามารถของตนในการใช้เทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัย และจากกรอบทบทวนมาตรฐานการพยาบาล พบว่า ขนาดของโรงพยาบาลที่มีความแตกต่างกันตามการแบ่งระดับ

ของโรงพยาบาล จะทำให้ขอบเขตของการบริการและบทบาทของพยาบาลในการให้บริการสุขภาพนั้นแตกต่างกันด้วย^{6,7}

พยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม เป็นบุคลากรด้านสุขภาพที่มีลักษณะงานรับผิดชอบสองด้าน คือ ลักษณะงานตามภารกิจของพยาบาลวิชาชีพและภารกิจทางทหาร⁸ ลักษณะการทำงานจะมีสายบังคับบัญชาตามชั้นยศ การบริหารงานเป็นลำดับขั้น มีกฎระเบียบทางทหารที่ต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งแตกต่างจากพยาบาลในสังกัดอื่นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะเป็นพลวัตที่สามารถเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา และจากการศึกษาของ ศิริบุญญา คงอยู่⁵ พบว่า ลักษณะงาน การบริหารงาน และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton² เนื่องจากมีองค์ประกอบที่ครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม

ลักษณะงาน ในการทำงานถ้าผู้ปฏิบัติรับรู้ได้ว่าลักษณะงานที่ทำเป็นงานที่มีคุณค่า จะทำให้เกิดความพยายามและทุ่มเทเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดย Hackman & Oldham¹ กล่าวว่า ลักษณะงานที่สามารถจูงใจให้คนทำงานจะมีลักษณะที่มีความเป็นอิสระในการทำงาน มีความหลากหลายของงาน มีเอกลักษณ์ของงาน และการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานดังกล่าวจะสร้างแรงจูงใจบุคคลในการทำงาน และผลลัพธ์ คือ เพิ่มผลผลิต และความพึงพอใจในงานจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับ Werther & Davis⁹ ได้กล่าวว่า ในองค์กรใดที่มีการออกแบบงาน โดยมีลักษณะงานที่มีความหมาย มีคุณค่า มีความท้าทาย จะจูงใจ

ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาที่เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในงานที่ตนตัดสินใจกระทำ ตามแนวคิดของ Sashkin¹⁰ ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นเรื่องเกี่ยวกับการให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีการวางแผน และควบคุมกิจกรรมการปฏิบัติงานด้วยตนเอง ในลักษณะวิธีการที่สำคัญ 4 ประการ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย 2) การตัดสินใจ 3) การแก้ปัญหา 4) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ และ Swansburg¹¹ กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอิสระในงาน ในการตัดสินใจ ทำให้มีความทุ่มเทในงาน เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ ดังนั้นรูปแบบการบริหารงานจึงมีส่วนสำคัญในการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความพึงพอใจ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้

ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรการ เป็นแนวคิดที่มีการพัฒนามาจากการแลกเปลี่ยนทางสังคม เป็นการกระทำที่เป็นผลต่อเนื่องจากการตอบสนองของบุคลากรต่อองค์การ จากการรับรู้ต่อการสนับสนุนจากองค์กร ดังนั้นการที่องค์กรเอาใจใส่ให้ความเป็นอยู่ที่ดี สนับสนุนความต้องการของบุคคลให้โอกาสในการพัฒนา¹² มีผลต่อการรับรู้ของบุคลากรว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์การก่อให้เกิดแรงจูงใจและตอบสนององค์การด้วยการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้นั้นประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ¹³ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้พยาบาลตระหนักว่า องค์การ



เห็นคุณค่าของตน จะทุ่มเทและตั้งใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ผลที่ตามมา คือ ความอดสาหัสในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อองค์การ โดยการสนับสนุนด้านต่างๆ นี้เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ก่อให้เกิดผลลัพธ์ทางการพยาบาลที่มีคุณภาพ และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการด้วย¹⁴

จากเหตุผลที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะเป็นพลวัตที่สามารถเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา และจากลักษณะขององค์การหรือความคาดหวังของคนทำงานในองค์การที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่สัมพันธ์กับลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์การ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลใช้ในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลต่อคุณภาพของงานในองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

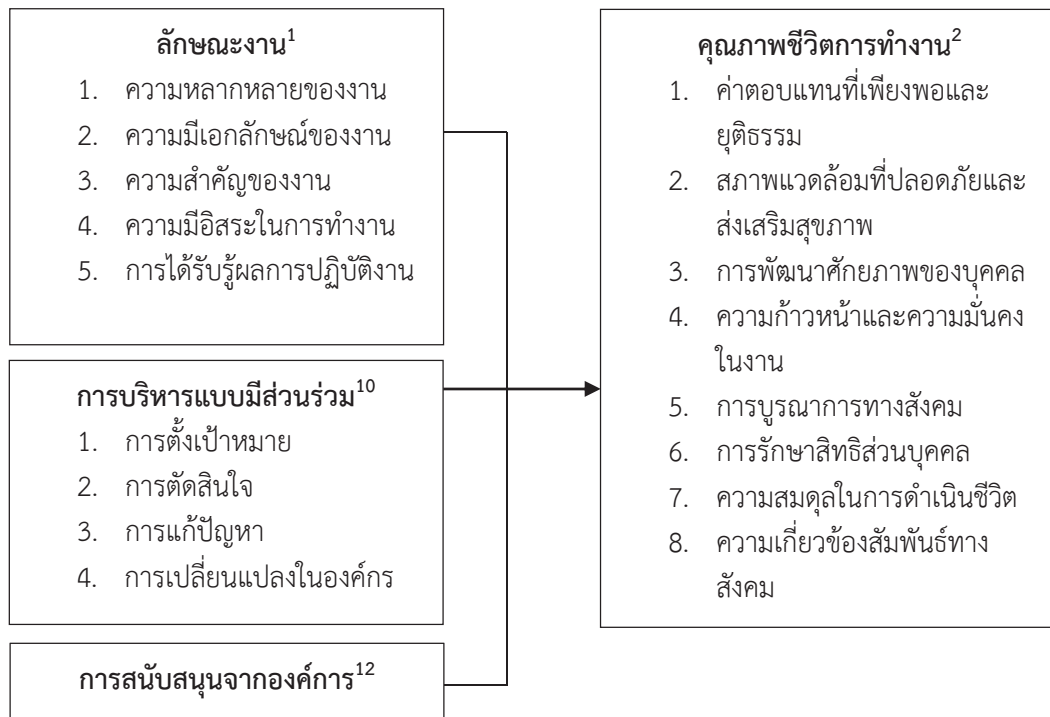
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

สมมติฐานการวิจัย

1. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
3. การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม
4. ตัวแปรพยากรณ์ ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์การ สามารถรวมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัย พบว่า ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่สัมพันธ์กับลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์การ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton² และผู้วิจัยสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากร คือ พยาบาลประจำการทุกระดับ ยกเว้นหัวหน้าพยาบาล ปฏิบัติงานในทุกแผนกของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีจำนวน 500 เติ่งขึ้นไป มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 4 แห่ง ประกอบด้วย โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก จำนวน 1 แห่ง โรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ จำนวน 1 แห่ง และโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ จำนวน 1 แห่ง ทั้งนี้เลือกโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพอากาศ จำนวน 1 แห่ง คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ เพื่อเป็น

กลุ่มตัวอย่างในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยจำนวน 30 คน และสำรวจจำนวนพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงกลาโหมรวมทั้งสิ้น จำนวน 2,659 คน (ข้อมูลสถิติจำนวนพยาบาลของโรงพยาบาลแต่ละแห่งระหว่างวันที่ 1 - 16 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558)

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการทุกระดับที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ยกเว้นหัวหน้าพยาบาล โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของประชากร โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Yamane¹⁵ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 336 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการในแต่ละโรงพยาบาล โดยวิธีการ



คำนวณตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละโรงพยาบาลให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ โรงพยาบาลสมเด็จพระมงกุฎเกล้า มีจำนวนพยาบาลประจำการ 785 คน กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ 127 คน โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้ามีจำนวนพยาบาลประจำการ 550 คน กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ 89 คน และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช มีจำนวนพยาบาลประจำการ 741 คน กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณ 120 คน สุ่มกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการแต่ละโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมในทุกกลุ่มงานการพยาบาล ประกอบด้วย งานผู้ป่วยใน งานผู้ป่วยนอก งานห้องผ่าตัด งานวิสัญญี งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานห้องคลอด และกลุ่มงานอื่นๆ ด้วยการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับผลสลากรายชื่อจากพยาบาลทั้งหมด ให้ครบตามจำนวนที่ต้องการจำนวนทั้งสิ้น 336 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส รายได้ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ประเภทหน่วยงาน เป็นคำตอบมีให้เลือกตอบและเติมข้อความลงในช่องว่าง รวมข้อคำถามทั้งหมด 8 ข้อ ที่ผู้วิจัยเป็นผู้สร้างขึ้น

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามลักษณะงานของ จุฑาหวดี กลิ่นเฟื่อง¹⁶ ให้สอดคล้องกับบริบทพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวคิดของ Hackman &

Oldham¹ มีข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ แบบสอบถามครอบคลุมลักษณะงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความหลากหลายของงาน จำนวน 4 ข้อ 2) ความมีเอกลักษณ์ของงาน จำนวน 3 ข้อ 3) ความสำคัญของงาน จำนวน 3 ข้อ 4) ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ และ 5) การได้รับรู้ผลของการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยของ ภัทรา เพือกพันธ์¹⁷ ให้สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวคิดของ Sashkin¹⁰ มีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ แบบสอบถามครอบคลุมการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การตั้งเป้าหมาย จำนวน 2 ข้อ 2) การตัดสินใจ จำนวน 3 ข้อ 3) การแก้ปัญหา จำนวน 2 ข้อ 4) การเปลี่ยนแปลงในองค์การ จำนวน 3 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร ซึ่งผู้วิจัยปรับปรุงจากแบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กรของ เบญจรัตน์ สมเกียรติ¹⁸ ให้สอดคล้องกับบริบทของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวคิดของ Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa¹² มีข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตรประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ Walton² มีข้อคำถามทั้งหมด 28 ข้อ แบบสอบถาม

สอดคล้องและครอบคลุมกับองค์ประกอบ ทั้ง 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 4 ข้อ 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 4 ข้อ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคคล จำนวน 3 ข้อ 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำนวน 4 ข้อ 5) การบูรณาการทางสังคม จำนวน 4 ข้อ 6) การรักษาสิทธิส่วนบุคคล จำนวน 3 ข้อ 7) ความสมดุลในการดำเนินชีวิต จำนวน 3 ข้อ และ 8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม จำนวน 3 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

เกณฑ์การแปลผลคะแนนของแบบสอบถามตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ 5 ระดับ ใช้เกณฑ์ของ ประคอง กรรณสูต¹⁹ คือ ระดับสูงสุด (คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00) ระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49) ระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49) ระดับต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49) ระดับต่ำที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัย นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า CVI ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88 นำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามและผ่านการตรวจสอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ นำเครื่องมือไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัย นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัย จากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้ง 3 แห่ง เมื่อได้รับการอนุมัติให้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย ลักษณะกลุ่มตัวอย่างกับพยาบาลผู้ประสานงานของแต่ละโรงพยาบาลและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย การคัดเลือกพยาบาลประจำการที่มีคุณสมบัติและจำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยประสานงานกับผู้รับผิดชอบด้านการวิจัยของกลุ่มงานการพยาบาลในโรงพยาบาลแต่ละแห่ง ให้เป็นผู้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแก่ผู้วิจัย นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 330 ฉบับ จากจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 336 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.21 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย กรมแพทยทหารเรือ เลขที่ COA-NMD-REC032/59 จากคณะอนุกรรมการพิจารณาโครงการวิจัย กรมแพทยทหารบก รหัสจริยธรรมเลขที่ Q029q/59_Exp และจากคณะกรรมการศูนย์วิจัยและพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ค้นคิดทางการแพทย์ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศ อนุมัติโครงการวันที่ 21 ม.ค. 60

การวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ 2) วิเคราะห์ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และประเมินระดับจากค่าเฉลี่ย จำแนกตามโดยรวมและรายด้าน 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล

ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม และสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า อายุระหว่าง 30 – 39 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.20 มีสถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.90 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.10 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 87.00 มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.20 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.70 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 72.00

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.60$) ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล

($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.65$) ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.65$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.71$) และด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.76$) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.76$) ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.88$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.65$, $SD = 0.87$)

3. การรับรู้คุณค่าลักษณะงาน of พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.62$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำคัญของงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.67$, $SD = 0.47$) โดยที่ด้านความมีเอกลักษณ์ของงานมีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.55$) ด้านความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการทำงาน และการได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.51$, $\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.81$ และ $\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.69$ ตามลำดับ)

4. การรับรู้ถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม of พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูงค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.64$) รองลงมาเป็นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.62$) ส่วนการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมาย มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.72$ และ $\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.69$ ตามลำดับ)



5. การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่าหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.78$) รองลงมาเป็นการรับรู้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญ และเห็นคุณค่าในการทำงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.82$, $SD = 0.77$) หน่วยงานพร้อมที่จะดูแลช่วยเหลือท่านเมื่อมีปัญหา ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.89$) หน่วยงานจัดระบบให้มีการสนับสนุนบุคลากรที่เป็นแบบอย่าง ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.92$) หน่วยงานมีการจัดระบบรับคำร้องเมื่อต้องการความช่วยเหลือเป็นกรณีพิเศษ และมีการสำรวจความพึงพอใจในงานของบุคลากรอย่าง

สม่ำเสมอ ค่าคะแนนเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.61$, $SD = 0.92$ และ $\bar{X} = 3.60$, $SD = 0.94$ ตามลำดับ)

6. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสนับสนุนจากองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ลักษณะงาน และการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.51$ และ 0.68 ตามลำดับ) ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง ($r = 0.72$) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ($n = 330$)

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับ
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	
ลักษณะงาน	0.51	0.000	ปานกลาง
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	0.68	0.000	ปานกลาง
การสนับสนุนจากองค์กร	0.72	0.000	สูง

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าอำนาจการพยากรณ์ (R^2) และค่าอำนาจการพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (R^2 change) ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 330)

ลำดับขั้นพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p-value
1. การสนับสนุนจากองค์กร	0.720	0.519	0.519	353.410	0.000
2. การสนับสนุนจากองค์กรและการบริหารแบบมีส่วนร่วม	0.766	0.587	0.068	232.396	0.000
3. การสนับสนุนจากองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม และลักษณะงาน	0.770	0.593	0.006	158.278	0.000

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม (n = 330)

ตัวพยากรณ์	b	SE b	Beta	t	p-value
การสนับสนุนจากองค์กร	0.344	0.035	0.470	9.755	0.000
การบริหารแบบมีส่วนร่วม	0.272	0.049	0.300	5.540	0.000
ลักษณะงาน	0.118	0.054	0.099	2.176	0.030
ค่าคงที่	0.726	0.186		3.910	0.000
R = 0.770 $R^2 = 0.593$ $SE_{est} = 0.342$ F = 158.278 p-value = 0.000					

7. ปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ดังตารางที่ 2 และ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่า ในขั้นสุดท้ายตัวแปรการสนับสนุนจากองค์กร ตัวแปรการบริหารแบบมีส่วนร่วม และตัวแปรลักษณะงานสามารถร่วมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถร่วมพยากรณ์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ร้อยละ

59.3 ($R^2 = 0.593$) เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า Beta สูงสุดไปต่ำสุด คือ การสนับสนุนจากองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม และลักษณะงาน (Beta = 0.470, 0.300 และ 0.099 ตามลำดับ) แสดงว่าการสนับสนุนจากองค์กรมีความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ รองลงมา คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และลักษณะงาน ตามลำดับ สามารถเสนอสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในรูปคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

Z คุณภาพชีวิตการทำงาน

$$= 0.470Z \text{ การสนับสนุนจากองค์กร} + 0.300Z$$

$$\text{การบริหารแบบมีส่วนร่วม} + 0.099Z \text{ ลักษณะงาน}$$

ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมอยู่ในระดับสูง 2) ลักษณะงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = 0.51, 0.68$ และ 0.72) ตามลำดับ 3) ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายความผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ มีความสำคัญตามลำดับ ดังนี้ การสนับสนุนจากองค์กร การบริหารแบบมีส่วนร่วม ลักษณะงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 59.3 ($R^2 = 0.593$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการอยู่ในระดับสูง เนื่องมาจากการที่ พยาบาลประจำการมีความคิดเห็นต่องานที่ทำว่าเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ได้รับโอกาสการพัฒนาศักยภาพของบุคคล สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้การที่พยาบาลประจำการรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตทั้งด้านร่างกาย และจิตใจของตนเองได้ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และทำงานอย่างมีความสุข โดยที่งานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ

Efraty & Sirgy²⁰ ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลมาทำงานในองค์กรแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการจนทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากเท่าใด คุณภาพชีวิตการทำงานก็เพิ่มมากขึ้นเท่านั้น และสอดคล้องกับ Delamotte & Takezawa²¹ ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลนั้นๆ ให้มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมถึงการที่องค์กรได้ตอบสนองความต้องการของบุคคลในเรื่องความพึงพอใจในงาน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรวดี ตั้งมั่น²² พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พนิชา บุตรปัญญา²³ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับสูง

1.1 ด้านความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ทางสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่าบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในงานด้านการดูแลรักษาพยาบาลที่องค์กรของตนได้ดำเนินการเป็นการแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สิ่งเหล่านี้ทำให้พยาบาลประจำการเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่า และมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพและอาชีพของตน²⁴ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วารุณี แดบสูงเนิน²⁵ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับสูง

1.2 ด้านการรักษาสิทธิส่วนบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า

พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการที่ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสอย่างเท่าเทียมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ซึ่งตามแนวคิดของ Walton² ได้กล่าวไว้ว่า การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น ลักษณะงานต้องตั้งอยู่บนฐานของความยุติธรรม วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รินดา กาพนตร²⁶ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง

1.3 ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในหน่วยงาน มีการทำงานร่วมกัน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า เป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เกิดความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมา มีความจริงใจต่อกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประสพ อินสุวรรณ²⁷ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตน จังหวัดศรีสะเกษ ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับสูง

1.4 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการที่หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย มีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยในการใช้งาน จึงทำให้พยาบาลประจำการรับรู้ถึง

การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรนนท์ ศรีจรีต²⁸ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการที่ผู้บริหารในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมทุกแห่งต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาขีดสมรรถนะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ให้การสนับสนุนทั้งด้านเวลา งบประมาณ และโอกาสอย่างเหมาะสมแก่บุคลากรพยาบาล ให้ได้รับการฝึกอบรมในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ตลอดจนสนับสนุนให้พยาบาลประจำการได้มีโอกาสศึกษาต่อเนื่องเพื่อพัฒนาด้านคุณวุฒิ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิรินา เมืองแสน²⁹ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคลอยู่ในระดับสูง

1.6 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการได้รับการเตรียมความรู้และทักษะในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมกันอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหน่วยงานของทหารจะมีการปรับเลื่อนขั้นยศตามลำดับ และเมื่อขั้นยศสูงขึ้นจะมีอัตราน้อยลง โอกาสที่พยาบาลประจำการจะได้ปรับเลื่อนขั้นยศจะไม่ทั่วถึง ซึ่งต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกระทรวง

กลาโหมทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่าการเลื่อนขั้นยศเป็นไปได้ช้า ตลอดจนเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกันในวิชาชีพอื่น จึงทำให้รู้สึกถึงความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานช้ากว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาทิ กลิ่นเฟื่อง¹⁶ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิต มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้ถึงการใช้เวลาในการทำงานกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายภาระงานที่เพิ่มขึ้นทั้งงานด้านบริหาร และด้านวิชาการ ความสามารถจัดแบ่งเวลาสำหรับการทำงานครอบครัว และส่วนตัวได้อย่างเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งการรับรู้ถึงการมีเวลาพักผ่อนและออกกำลังกายอย่างเหมาะสมในแต่ละวัน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตามแนวคิดของ Walton² กล่าวไว้ว่า ในการปฏิบัติงานของบุคคลควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคล ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการทำงาน การดำเนินงาน การแบ่งเวลาการจัดสรรส่วนที่เหมาะสมในการใช้เวลาของบุคคลในการทำงาน และเวลาสำหรับการพักผ่อน ดังนั้นจากสภาพการณ์และภาระงานในปัจจุบัน จึงอาจทำให้พยาบาลประจำการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จินตนา นาคพิน³⁰ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความสมดุลของชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ

ปานกลาง อภิปรายได้ว่า พยาบาลประจำการรับรู้ถึงความพอใจในสวัสดิการของทางกลาโหม อัตราเงินเดือนของข้าราชการกลาโหมที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ได้รับเงินเดือนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน และได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด อธิบายได้ว่า ปัจจุบันพยาบาลประจำการ มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น มีภาระงานหนักและซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้พยาบาลประจำการมองว่าผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับมีความไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ เนื่องมาจากค่าตอบแทนหรือเงินเดือน เป็นปัจจัยที่สำคัญในการตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ ทุกคนมุ่งทำงานเพื่อให้มีรายได้เพียงพอตามสถานะทางสังคมแต่ละบุคคล ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือคุณภาพด้อยลง หากผลประโยชน์ตอบแทนที่มีความเหมาะสม ผลงานจะออกมาจะมีคุณภาพทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี³¹ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทรา เผือกพันธ์¹⁷ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรวดี ตั้งมัน²² ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจาก

องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

1) ลักษณะงาน ผลการวิจัย พบว่า
ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลได้ว่า พยาบาล
ประจำการรับรู้ถึงงานที่ทำมีคุณค่าและองค์การมี
การออกแบบงานที่น่าสนใจ งานที่มีความสำคัญ
และมีความหมายต่อการประสบความสำเร็จของ
องค์การ ส่วนงานที่มีความท้าทายจะเป็นแรงจูงใจ
ในการทำงาน ทำให้เกิดความต้องการทุ่มเทในการ
ทำงาน สอดคล้องกับ Herberg, Mausner, &
Syndeman³² ที่กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นหนึ่งใน
ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน โดย
ลักษณะของงานนั้นต้องเป็นงานที่น่าสนใจ งานที่
ท้าทายให้ต้องลงมือทำ สอดคล้องกับผลการวิจัย
ของ พับพลึง ใจคอดี³³ ที่พบว่า ลักษณะงานมี
ความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร และสอดคล้องกับ
ผลการวิจัยของ เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ³⁴ พบว่า
ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
เนื่องจากลักษณะงานของพยาบาลเป็นงานบริการ
ที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของ
ผู้รับบริการที่มีโอกาสเกิดความผิดพลาดในการ
ปฏิบัติงานสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถหลากหลายเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยแต่ละโรคในการปฏิบัติงานทุก
ครั้งต้องมีความรอบคอบและระมัดระวังเป็นพิเศษ
และต้องอาศัยการทำงานร่วมกันกับสหสาขา
วิชาชีพเพื่อให้ได้ผลงานที่ทำให้เกิดความปลอดภัย
กับผู้รับบริการและงานมีคุณภาพมากขึ้น

2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม
ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมี
ความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลได้ว่า การที่
ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเข้ามามีส่วน
ร่วมกับการบริหารงาน จะเป็นตัวส่งผลกระทบต่อ
ความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้น
ความรู้สึกลงในทางบวก ก่อให้เกิดความสุขในการ
ทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลมี
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับศึกษา
ของ Moss & Rowles³⁵ พบว่า ความพึงพอใจใน
งานจะมากขึ้นเมื่อรูปแบบการบริหารเป็นรูปแบบ
การบริหารแบบมีส่วนร่วม จากผลการศึกษา
สามารถอธิบายได้ว่า องค์การพยาบาลได้นำ
หลักการบริหารบุคลากรที่เน้นให้บุคลากรเข้ามามี
ส่วนร่วมในงานมากขึ้นมาใช้ในองค์การพยาบาล
โดยองค์การสนับสนุนพยาบาลให้มีโอกาสในการ
สร้างสรรค์ผลงานและนวัตกรรมต่างๆ การมีส่วน
ร่วมในงานจะส่งผลให้พยาบาลมีความมุ่งมั่นใน
การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ หากบุคลากรมี
ส่วนร่วมในงานสูง ก็จะมีทุ่มเททั้งเวลา กำลังกาย
กำลังใจในการทำงาน และมองว่างานเป็นสิ่งที่มีความ
สำคัญต่อชีวิต การมีส่วนร่วมในงานส่งผลให้
พนักงานเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตการ
ทำงานที่ดีขึ้นด้วย³⁶

3) การสนับสนุนจากองค์การ
ผลการวิจัย พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมี
ความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายผลได้ว่า พยาบาล
ประจำการรับรู้ว่าองค์การให้ความสำคัญและมี

ระบบการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรม เมื่อพยาบาลรับรู้การสนับสนุนดังกล่าวจะนำไปสู่ความรู้สึกที่ดีต่อหน้าที่และตอบสนององค์การด้วยการปฏิบัติงานตามบทบาทอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับแนวคิดของ Eisenberger, Ameli, Rexwinkel, Lynch, & Rhoades³⁷ ที่กล่าวว่าการที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงผลตอบแทนที่ได้รับเป็นการสนับสนุนจากองค์การ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจหรือความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในสิ่งที่องค์การมอบให้เป็นอย่างดี ผู้ปฏิบัติงานจะตอบสนององค์การด้วยความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการเพิ่มผลการดำเนินการสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เบญจรัตน์ สมเกียรติ¹⁸ พบว่า การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

3. ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ลักษณะงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากองค์การ โดยพยากรณ์ได้เท่ากับ 0.593 ($R^2 = 0.593$) นั่นคือ ตัวแปร 3 ตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมได้ร้อยละ 59.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวได้ว่า การที่พยาบาลประจำการมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสูงจะทำให้พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้น เนื่องจากการสนับสนุนจากองค์การมีผลต่อการรับรู้ของพยาบาลประจำการ รู้สึกว่าตนเองได้รับการยอมรับ เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีโอกาสทำงานให้เป็นประโยชน์ต่อ

องค์การและสังคมอย่างเต็มที่ ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความรู้สึกพึงพอใจเกิดความคิดสร้างสรรค์และพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่องานและองค์การ ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่วนการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเปิดโอกาสให้พยาบาลประจำการมีโอกาสในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนปรารถนา เพราะผู้ปฏิบัติงานจะมีอิสระในงาน ในการตัดสินใจ ทำให้มีความทุ่มเทในงาน เต็มใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความรับผิดชอบที่ตนได้รับ ซึ่งส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมากขึ้น และการที่พยาบาลประจำการรับรู้ถึงลักษณะงานที่มีคุณค่าและมีความหมาย เนื่องมาจากลักษณะงานพยาบาลเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการ ซึ่งมีโอกาสเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่พยาบาลประจำการจะต้องมีความรู้ ทักษะความสามารถที่หลากหลายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทุกครั้งต้องมีความรอบคอบและระมัดระวังเป็นพิเศษ และต้องอาศัยการทำงานร่วมกับสหสาขาวิชาชีพเพื่อให้ผลงานที่เกิดความปลอดภัยกับผู้รับบริการและงานมีคุณภาพมากขึ้น จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความต้องการทุ่มเทและพยายามทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นเมื่อพยาบาลประจำการรับรู้ได้ถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการดีขึ้นได้

≡ ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ≡

1. จากการศึกษาพบว่าพยาบาลประจำการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การยกย่อง



ชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีเด่นมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์จึงควรให้ความสำคัญ สนับสนุน และส่งเสริมในเรื่องดังกล่าว เพื่อเป็นกำลังใจให้คงความดีไว้และเป็นการบอกว่าการมองเห็นความดีและความมีคุณค่าของบุคลากร ควรมีการสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ และเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร อีกทั้งการให้ความสนใจต่อข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน ให้ความช่วยเหลือโดยเฉพาะเมื่อบุคลากรร้องขอ และจัดให้มีระบบการช่วยเหลืออย่างเป็นรูปธรรม โดยที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงช่องทางการช่วยเหลือได้

2. ควรส่งเสริมให้มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้พยาบาลได้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ ได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจในการแก้ปัญหาต่างๆ ในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การตั้งเป้าหมายของงานและขององค์กร เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพยาบาลมีการรับรู้ในด้านการมีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่นๆ ซึ่งการมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ นี้ จะสามารถทำให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองเพิ่มมากขึ้น และส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีมากยิ่งขึ้น

3. ควรเสริมสร้างและปรับปรุงลักษณะงานพยาบาล อันจะนำไปสู่การรับรู้ถึงคุณค่างานของพยาบาลประจำการ ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์จึงควรมีเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับรู้ผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานแก้ไขข้อบกพร่องหรือดำรงไว้ซึ่งความดีเมื่อได้รับคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านความสมดุลในการดำเนินชีวิตและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารทางการแพทย์จึงควรหาแนวทางส่งเสริมและปรับปรุงในด้านดังกล่าว เพื่อให้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันว่ามีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร เพื่อให้องค์กรสามารถทราบทิศทางของการตอบสนองความต้องการการสนับสนุนในแต่ละด้านและแต่ละกลุ่มได้อย่างถูกต้อง ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั่วทั้งองค์กร

2. จากการวิจัยนี้ พบว่า ตัวแปรที่ผู้วิจัยเลือกมาศึกษาสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 59.3 แสดงว่า ยังคงมีตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์ในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้อีก จึงควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้

3. จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงานผู้ป่วยใน จึงควรทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานให้ครอบคลุมในทุกส่วนขององค์กร



เอกสารอ้างอิง

1. Hackman JR, Oldham GR. Work redesign. Massachusetts: Addison-Wesley; 1980.
2. Walton RE. Improving the quality of work life. Harvard Business Review 1974;52(3):12-6.
3. Davis K. Human behavior at work: organization behavior. New York: McGraw-Hill Book; 1981.
4. Holley W, Kenneth M. Personal management. New York: CBS College Publishing; 1983.
5. Kongyoo S. A meta-analysis on antecedent variables of nurses' quality of work life. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2014. (in Thai).
6. Thailand Nursing and Midwifery Council. Nursing and midwifery practice standard in primary care service. [Internet]. [cited 2015 September 11]. Available from: <http://www.tnc.or.th/parliament-2-list.html.page=2>. (in Thai).
7. Thailand Nursing and Midwifery Council. Nursing and midwifery practice standard in secondary and tertiary care service. [Internet]. [cited 2015 September 11]. Available from: http://www.tnc.or.th/files/2010/act_of_parliament-368/14975.pdf. (in Thai).
8. Boonmung W. Relationships between adversity quotient, job characteristics, work-family conflict, and joy at work of staff nurses, hospitals under The Jurisdiction of The Ministry of Defense. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2009. (in Thai).
9. Werther WB, Davis K. Personal management and human resource. Tokyo: McGraw-Hill; 1982.
10. Sashkin M. A manager's guide to participative management. New York: AMA Membership Publication Division; 1982.
11. Swansburg C. Nursing staff development. Boston: Jones and Bartlett; 1996.
12. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. Journal of Applied Psychology 1986;71(3):500-7.
13. Newstrom JW. Organizational behavior: human behavior at work. New York: McGraw-Hill; 1997.
14. Nabi RG. Investigation into the differential profile of predictor of objective and subjective career success. Career Development International 1999;4(4):212-24.
15. Srisatidnarakul B. The methodology in nursing research. 5th ed. Bangkok: U and I Intermedia; 2010. (in Thai).
16. Klinfaung C. Relationships between personal factors, job characteristics, organizational climate, and Quality of working life of staff nurses, hospitals under The Jurisdiction of The Ministry of Defense. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2000. (in Thai).



17. Phuekphan P. Relationships between personal factors, job characteristics, head nurses' participative Management, and quality of work life of staff nurses in emergency unit, government hospitals, Bangkok Metropolis. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2002. (in Thai).
18. Somgiat B. Factors predicting the quality of work life of professional nurses in Police General Hospital. Songklanagarind Journal of Nursing 2009;29(1):45-61. (in Thai).
19. Kannasoot P. Statistics for the behavioral science. Bangkok: Chulalongkorn University Press; 1990. (in Thai).
20. Efraty D, Sirgy MJ. The effects of quality of work life on employee behavioral response. Social International Research 1990;22(1):31-47.
21. Delamotte Y, Takezawa S. Quality of work life in International perspective. Switzerland: International Organization; 1984.
22. Tangmun J. The work life quality of nurses in Bhumibol Adulyadej Hospital under the directorate of medical services, Royal Thai Air Force. [Master's Thesis, Faculty of Business Administration]. Rambhai Barni Rajabhat University; 2012. (in Thai).
23. Bootpunya P. Relationships between occupational environment hazards head nurses-staff relationship, and quality of work life of staff nurses, government university hospitals. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2008. (in Thai).
24. Khunthahat S. Organization and management. Bangkok: Aksara printing; 1989. (in Thai).
25. Dabsungnoen W. Quality of work life, organizational commitment, work empowerment and quality of service of the operative professional nurses. [Master's Thesis, Faculty of Liberal Arts]. Thammasat University; 2011. (in Thai).
26. Kalanetr R. Quality of work life among staff nurses in Phanungklao Hospital. [Master's Thesis, Faculty of Public Health]. Mahidol University; 2009. (in Thai).
27. Insuwan P. Organization climate and quality of work life of professional nurses in the nursing task group at Sriratana Hospital, Si Sa Ket Province. The Journal of Boromarajonani College of Nursing, Nakhonratchasima 2014;20(1):55-66. (in Thai).
28. Sreecharit J. Factors relating to quality of work life of nurses in Haad Yai Regional Medical Center. [Master's Thesis, Faculty of Science in Health System Management]. Thaksin University; 2011. (in Thai).
29. Muangsaen S. Quality of working life of professional nurses in Faculty of Medicine Vajira Hospital University of Bangkok Metropolis. [Master's Thesis, Faculty of Public Health]. Mahidol University; 2012. (in Thai).

30. Nakpin J. Quality of working life of professional nurses in hospital of three Southern border provinces, Thailand. [Master's Thesis, Faculty of Nursing]. Chulalongkorn University; 2009. (in Thai).
31. Wongsansri P. Personal management. 4th ed. Bangkok: Phrannok printing; 1991. (in Thai).
32. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New Brunswick: Transaction; 1993.
33. Jaikhodee P. Relationships between personal factors, job characteristics, organizational climate, and quality of working life of anesthetist nurses, government hospitals in Bangkok Metropolis. Journal of Nursing Science 2010;22(1-3):40-52.
34. Bejrsuwana A. Nurse' quality of work life in private hospital. Kuakarun Journal of Nursing 2012;19(2):103-17.
35. Moss R, Rowles CJ. Staff nurse job satisfaction and management style. Nursing Management 1997;28(1):32-4.
36. Robbins SP. Organization behavior. 8th ed. New Jersey: Prentice-Hall; 1998.
37. Eisenberger R, Armeli S, Rexwinkel B, Lynch PD, Rhoades L. Reciprocation of perceived organization support. Journal of Applied Psychology 2001;86(1):42-51.