



ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับคน งาน และองค์การ โดยเฉพาะในเรื่อง ผลกระทบของงานที่มีต่อผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ (Nadler and Lawler, 1983) และเป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและเพิ่มผลผลิต โดยมุ่งความสนใจไปที่ผลลัพธ์ที่จะเกิดกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าเรื่องการบริหารจัดการ รวมถึงการให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาขององค์การ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างงานเพื่อให้งานตอบสนองของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนและโครงสร้างทางสังคม การปรับเปลี่ยนระบบการทำงานด้วยการใช้กลยุทธ์ในการเพิ่มคุณค่าของงาน โดยการเพิ่มความซับซ้อนและความหลากหลายของงาน ทำให้งานน่าสนใจและท้าทายความสามารถ และเพิ่มความเป็นอิสระในการทำงานของกลุ่ม สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ผลของการปฏิบัติงานมีคุณภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความมานะพยายามในการปฏิบัติงานของพยาบาล คุณภาพการบริการพยาบาล ความมีประสิทธิภาพขององค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันกับงานและความขุ่นใจของพยาบาล การที่พยาบาลได้รับการตอบสนองความต้องการของงาน จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ยิ่งงานและองค์การตอบสนองความต้องการของพยาบาลและทำให้พยาบาลมีความสุขมากเท่าใด ก็จะทำให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ผลของการปฏิบัติการพยาบาลจะมีคุณภาพ พยาบาลภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ รู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ จะกล้าพูด กล้าแสดงออก ในทางตรงข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพอใจ จะทำให้เกิดความคับข้องใจในการทำงานได้ (Efraty and Sirgy , 1990)

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่พิจารณาสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ครอบคลุมและเหมาะสมที่จะใช้ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้แก่แนวคิดของKerce and Kewley (1993) ซึ่งกล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ ความพึงพอใจในงาน โดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้านประกอบ ด้วย 10 ด้านด้วยกันคือ ด้านรายได้ ด้านสวัสดิการ

ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้า ด้านความมั่นคงของงาน ด้านผู้ร่วมงาน ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านแหล่งประโยชน์และอุปกรณ์ ด้านโอกาสในการพัฒนาทักษะ ลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ด้านคือ ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การให้ข้อมูลย้อนกลับ และความผูกพันกับงาน เมื่อพิจารณารายละเอียดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Kerce and Kewley แล้วจะเห็นได้ว่าแนวคิดของ Kerce and Kewley ไม่ได้พิจารณาแต่เพียงความต้องการพื้นฐานของบุคคลเพียงอย่างเดียวแต่ยังพิจารณาไปถึงความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงานและความผูกพันกับงานซึ่งมีความสำคัญและมีความหมายเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพราะจะทำให้ผู้บริหารทราบถึงประสบการณ์เกี่ยวกับงานของพนักงาน และความผูกพันทางใจของคนที่มีต่องาน

จากการศึกษางานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในประเทศไทยพบว่า งานวิจัยจำนวน 3 เรื่อง ที่ใช้แนวคิดของWaltonได้แก่ งานวิจัยของ ทวีศรี กรทอง (2529) ผาณิต สกุลวัฒน์ (2537) งานวิจัยของ อรพิน ดันติมูรธา (2538)กนกพร แจ่มสมบุญ (2539)โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความผูกพันกับงาน และแนวโน้มในการคงอยู่ในงาน จากการศึกษางานวิจัยดังกล่าวมีข้อค้นพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลประจำการ การรับรู้ความสามารถเชิงวิชาชีพ การรับรู้ต่อระบบบริหาร การบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่านิยมทางวิชาชีพ ค่านิยมทางการบริการ ค่านิยมทางราชการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

ดวงรัตน์ สุวรรณประทีป (2539) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยนำแนวคิดด้านลักษณะงาน ซึ่งประกอบด้วย ความหลากหลายของงาน ความสำคัญของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความมีอิสระ และการป้อนข้อมูลย้อนกลับ และความพึงพอใจในงานกับความต้องการทางด้านวิชาชีพ เป็นปัจจัยในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแบ่งเป็น 2 ระดับคือ ระดับปานกลางและระดับต่ำ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความสนใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลดังกล่าว พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ ซึ่งผลการศึกษาที่มีระยะเวลาผ่านมาถึง5ปีและเป็นการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างบางส่วนที่ไม่สามารถเป็นตัวแทนที่ดีของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยได้ ในระยะ5ปีที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงสภาวะทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เกิดภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่งนับเป็นภาวะวิกฤตของประเทศชาติ ซึ่งมีผลต่อการปฏิรูประบบราชการ

ส่งผลกระทบต่อให้เกิดวิกฤตด้านกำลังคน รวมทั้งเรื่องของการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน อันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นกับวิชาชีพการพยาบาลเป็นอย่างมาก พยาบาลต้องปฏิบัติงานในการให้บริการพยาบาลแก่ประชาชนซึ่งหันมาใช้บริการสาธารณสุขของรัฐแทนบริการภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่รัฐบาลก็จำกัดงบประมาณในด้านต่างๆมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันองค์กรก็ต้องปรับปรุงระบบการให้บริการให้มีคุณภาพ มีมาตรฐาน สิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจะดีมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าพยาบาลผู้นั้นมีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลเป็นอย่างไร เพราะถ้ามีเจตคติต่อวิชาชีพไปในทิศทางบวกก็จะทำให้มองภาพลักษณ์ของวิชาชีพการพยาบาลว่าเป็นวิชาชีพที่ดี มีประโยชน์ต่อสังคม และสังคมยกย่อง ก็จะมี ความมั่นคงทางจิตใจ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพแม้จะประสบกับปัญหาและอุปสรรคก็สามารถยืนหยัดอดทนและต่อสู้กับปัญหาได้ ผลงานที่ออกมาจะดีและมีคุณภาพ ในทางตรงข้ามถ้าพยาบาลมีเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลในทางลบก็จะมองงานในวิชาชีพว่าเป็นงานที่ไม่มีคุณค่า เป็นงานหนักต้องอดทน เป็นงานที่ทำอยู่ด้วยความไม่สดชื่น เป็นงานที่สังคมไม่ยกย่องก็จะทำงานให้ผ่านพ้นไปในแต่ละวัน ผลงานที่ออกมาก็จะไม่มีคุณภาพ ดังนั้นเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลจึงจำเป็นอย่างที่ต้องมีการศึกษา เพราะการศึกษาเจตคติของพยาบาลเกี่ยวกับวิชาชีพการพยาบาล จะช่วยให้สามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่างๆเพื่อเสริมสร้างเจตคติที่ดี และเปลี่ยนแปลงเจตคติที่ไม่ดีต่อองค์ประกอบของงานได้ ขณะเดียวกันเจตคติของพยาบาลก็สามารถทำให้สถานการณ์ต่างๆในหน่วยงานเปลี่ยนแปลงได้

เนื่องจากเจตคติเกิดจากองค์ประกอบหลายอย่าง เจตคติสามารถเรียนรู้โดยบุคคลจากสิ่งแวดล้อมตลอดชีวิตของบุคคล ครอบครัวและสิ่งแวดล้อมในบ้านมีอิทธิพลต่อการเกิดเจตคติและมีผลต่อรูปแบบของการมีสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในอนาคต รวมทั้งเจตคติเกี่ยวกับการทำงาน (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529) เจตคติของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมที่แสดงออก การสร้างเจตคติที่ดีให้แกบุคคลในองค์กรจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคคลมีเจตคติที่ดีต่องาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ย่อมทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กรและสามารถอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข (ลักษณะ ผูกฝั่ง และคณะ, 2540)

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะทำให้เกิดการพัฒนาคคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล อันจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีต่อโรงพยาบาล คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของโรงพยาบาล เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เสียสละเวลาให้กับการทำงานเพื่อให้โรงพยาบาลบรรลุเป้าหมาย ลดการขาดงาน การลาออกโอนย้าย ซึ่ง

จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพยาบาลเอง ต่อวิชาชีพพยาบาล คุณภาพการพยาบาล ผู้ใช้บริการ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งชื่อเสียงที่ดีของโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
3. เพื่อศึกษาตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

แนวเหตุผลและสมมติฐาน

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่สถานที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานและวิธีการรับรู้เกี่ยวกับงานของแต่ละบุคคลซึ่งขึ้นอยู่กับค่านิยมและความต้องการที่คนมีต่องาน อายุ เพศ ระดับการศึกษา และภูมิหลังของแต่ละบุคคล ตัวแปรเหล่านี้เกี่ยวข้องและมีความสำคัญกับทัศนคติต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานแสดงออก รวมทั้งสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบได้แก่ ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงานและความผูกพันกับงานด้วย (Kerce and Kewley, 1993; หน้า 199) ทั้งนี้มีรายละเอียดของแนวคิดและผลงานวิจัยที่สนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังกล่าวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโดยรวมหรือบางองค์ประกอบดังต่อไปนี้

อายุ การวิจัยพบว่าเมื่อบุคคลมีอายุมากมักมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง มีประสบการณ์เกี่ยวกับระบบงานภายในองค์การมาก อายุทำให้คนตระหนักว่าเลือกงานใหม่ได้น้อยลง (Meyer และ Allen, 1884; Mathieu และ Zajac, 1990) อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน พนักงานที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย (Quin and Sheppard, 1974; Carrell and Elbert, 1974, อ้างใน Rambo, 1995)

สถานภาพสมรส บุคคลที่แต่งงานหรือมีครอบครัวแล้ว มักมีความผูกพันกับองค์การมากกว่าคนที่เป็นโสด อธิบายได้ว่าเกี่ยวข้องกับความรู้สึกว่ามีความมั่นคงในการทำงานมากกว่า และจะมีความผูกพันในงานจะมีแนวโน้มว่าจะไม่เปลี่ยนงาน (Mathieu และ Zajac, 1990)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น และตำแหน่งที่พึงพอใจ ได้รับรางวัลจากงานสูง มีเพื่อนสนิทมากขึ้นจึงมีความพอใจที่จะอยู่ในองค์กรสูงขึ้น (Mowday และคณะ, 1982; Gaertner และ Nollen, 1989)

ระดับการศึกษา การวิจัยส่วนใหญ่จะพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับค่าตอบแทน Klein and Maher (1966) กล่าวว่า อาจเกิดจากความคาดหวังที่แตกต่างกันในเรื่องค่าตอบแทน ผู้ที่มีการศึกษาดึกว่า จะมีความคาดหวังในเรื่องค่าตอบแทนสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าเนื่องจากเขาสามารถหางานอื่นทำได้ง่ายกว่า ค่าตอบแทนเป็นความพึงพอใจในงานด้านหนึ่งจากการศึกษาของ Rowaida Al Ma'aitah and other (1999) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในจอร์แดน พบว่า พยาบาลที่จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรมีความพึงพอใจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากกว่าพยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

รายได้ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงาน รายได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคคลได้ จากผลการวิจัยของสฤษดี สิงหวรรณ (2541) เรื่องการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาและพนักงานธนาคารกรุงไทยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีค่าคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2540) ที่วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนส่วนกลางพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการพลเรือนได้แก่ค่าตอบแทน

สถานที่ในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาของ วรณวิไล จันทราภา (2523) พบว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในแผนกที่แตกต่างกันมีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันด้วย เนื่องจากลักษณะงานในแต่ละแผนกจะหนักเบาและซับซ้อนแตกต่างกัน

จากเหตุผลและการวิจัยข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาว่ามีผลอย่างไรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย เพราะถ้ามีความเข้าใจที่ถูกต้องจะทำให้เกิดประโยชน์ในด้านการนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้มีคุณภาพ อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

เจตคติต่อวิชาชีพ เป็นสภาพความพร้อมทางด้านจิตใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลรวมของความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลที่ถูกกระตุ้นด้วยอารมณ์ความรู้สึก เป็นตัวกำหนดแนวโน้มของบุคคลที่จะมีปฏิกิริยาตอบสนองในลักษณะที่ชอบหรือไม่ชอบต่อบุคคล สิ่งของ การกระทำหรือสถานการณ์ (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2539) การศึกษาเจตคติของบุคคลต่อที่หมายใดๆทำให้เราสามารถเข้าใจถึงเหตุผลที่บุคคลแสดงพฤติกรรมหลายสิ่งหลายอย่างออกมา และการทราบถึงเจตคติของบุคคลที่มีต่อที่หมายใดๆซึ่งนำไปสู่การแสดงพฤติกรรม จะเป็นประโยชน์ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและเจตคติที่เหมาะสมกับเรื่องนั้นๆ เนื่องจากเจตคติมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ จึงเป็นหน้าที่รับผิดชอบ

ของผู้บริหารโดยตรงที่จะพัฒนาให้พยาบาลปฏิบัติการมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งจะก่อให้เกิดความรักผูกพันในวิชาชีพ ปฏิบัติงานบริการพยาบาลอย่างเต็มใจและมีความสุขในการทำงานอันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพการบริการพยาบาลในที่สุด

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ที่มี การบริหารงานโดยการให้พนักงานได้แสดงบทบาทโดยตรงใน 4 ด้านคือ การตั้งเป้าหมาย(goal setting) การตัดสินใจ (decision making) การแก้ปัญหา (problem solving) และการเปลี่ยนแปลงในองค์กร(making changes) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมแบบนี้เมื่อผู้บังคับบัญชานำไปใช้อย่างถูกต้องและประสบผลสำเร็จจะพบว่าผลงานมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านประสิทธิผลของงาน และความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน(Sashkin,1984) ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน

จากแนวคิดและเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานการวิจัย

1. อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
2. ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
3. รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
5. สถานที่ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. สถานภาพการสมรส มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
7. เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
8. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
9. ปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ศึกษาเฉพาะในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพดำรงตำแหน่งพยาบาลประจำโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ครอบคลุมโรงพยาบาลต่อไปนี้ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลรามธิบดี โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โรงพยาบาลศรีนครินทร์ขอนแก่น โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ รวมทั้งสิ้น 7 โรงพยาบาล

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล
3. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย
4. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในงานโดยรวม ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ลักษณะงาน ความผูกพันกับงาน

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับงานเป็นความรู้สึกที่พึงพอใจในการทำงาน พึงพอใจต่องานโดยทั่วไป ต่อสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานบริการพยาบาลในงานวิจัยนี้ครอบคลุมความพึงพอใจและความรู้สึกพอใจในเรื่องต่างๆ 4 ด้านและวัดได้จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นได้แก่

1.1 **ความพึงพอใจในงานโดยรวม** หมายถึง การแสดงออกของความรู้สึกของพยาบาลเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยทั่วไปไม่เฉพาะเจาะจงด้านใดด้านหนึ่งเป็นการบอกระดับความพอใจความชอบในงานที่ปฏิบัติ

1.2 **ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน** หมายถึง ความรู้สึกที่พยาบาลแสดงออกเกี่ยวกับงานเฉพาะเรื่องได้แก่ความพอใจความชอบในสภาพที่เป็นอยู่เกี่ยวกับ รายได้ สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ร่วมงาน สิ่งแวดล้อมด้านกายภาพ แหล่งประโยชน์และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน โอกาสในการพัฒนาทักษะ การนิเทศงาน โอกาสของบุคคลในการพัฒนาตนเอง และความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

1.3 **ลักษณะงาน** หมายถึง ความรู้สึกชอบ พอใจของพยาบาลวิชาชีพ ที่มีต่อการทำงานในส่วนที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของตน ด้านความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระในการทำงาน การได้รับข้อมูลป้อนกลับ

1.4 **ความผูกพันกับงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลแสดงความพอใจ ชอบการทำงานของตนแสดงความมุ่งมั่นใส่ใจกับงานเชื่อว่างานมีความสำคัญต่อภาพลักษณ์ของตน

2. **เจตคติต่อวิชาชีพพยาบาล** หมายถึง ความเข้าใจและความรู้สึกนึกคิดที่เห็นคุณค่าและมีแนวโน้มที่จะกระทำของบุคคลในการปฏิบัติการพยาบาล อันเนื่องมาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และสิ่งแวดล้อมในทิศทางบวกหรือลบ ในงานวิจัยครั้งนี้วัดได้จากการรายงานของพยาบาลในแบบสอบถามที่มีข้อความครอบคลุมความเข้มของความเชื่อและการประเมินความเชื่อนั้น

3. **การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย** หมายถึง การรับรู้ของพยาบาลประจำการเกี่ยวกับการกระทำของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการทำงานบริหารหอผู้ป่วย จัดระบบบริการพยาบาลร่วมกับพยาบาลประจำการ โดยเปิดโอกาสให้พยาบาล เข้ามามีส่วนร่วมในการตั้งเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์การ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีอิสระในการทำงานตลอดจนมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา รวมทั้งมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบและระบบการบริหารจัดการและการดำเนินการขององค์การ ในงานวิจัยครั้งนี้วัดได้จากการรายงานของพยาบาลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของตนในการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยวัดได้โดยใช้แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ด้านการตัดสินใจ ด้านการแก้ปัญหา และด้านการเปลี่ยนแปลง

4. ปัจจัยส่วนบุคคล

หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล ซึ่งจะแตกต่างกันออกไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับรายได้ สถานที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

4.1 **อายุ** หมายถึง จำนวนปีที่นับตามปฏิทิน เศษของเดือนคิดเป็นปีถัดไป

4.2 **ระดับการศึกษา** หมายถึง คุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่วุฒิมัธยมศึกษาตรีทางด้านการพยาบาลหรือระดับที่สูงกว่าทุกสาขาแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ ระดับปริญญาตรีทางการพยาบาล ระดับปริญญาโททางการพยาบาลและอื่นๆ

4.3 **สถานภาพสมรส** หมายถึง ฐานะทางสังคมในด้านการมีคู่ครอง แบ่งออกเป็น โสด แต่งงานและอยู่ด้วยกัน แต่งงานและแยกกันอยู่

4.4 **รายได้** หมายถึง จำนวนเงินที่ได้เป็นค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานในแต่ละเดือนแบ่งเป็นรายได้เพียงพอ รายได้ไม่เพียงพอ และรายได้เหลือให้เก็บออม

4.5 สถานที่ปฏิบัติงาน หมายถึง หน่วยงานและแผนกที่พยาบาลปฏิบัติอยู่เช่นตึกผู้ป่วยศัลยกรรมชาย ตึกผู้ป่วยเด็ก แบ่งออกเป็นหน่วยงานที่ให้การพยาบาลทั่วไปและหน่วยงานที่ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทาง

4.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานด้านการบริการพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย
2. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่สังกัดหน่วยงานอื่น ๆ ได้