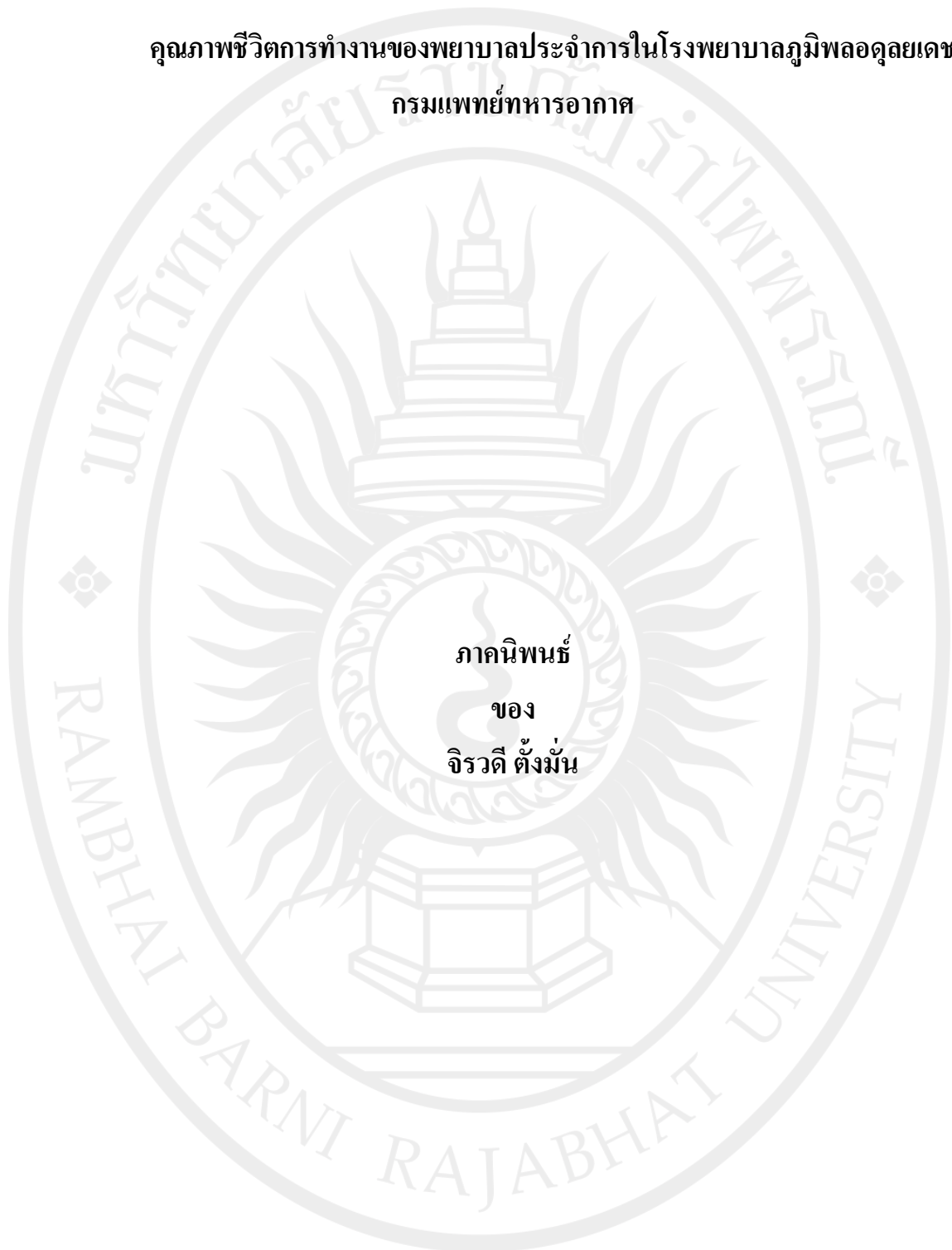


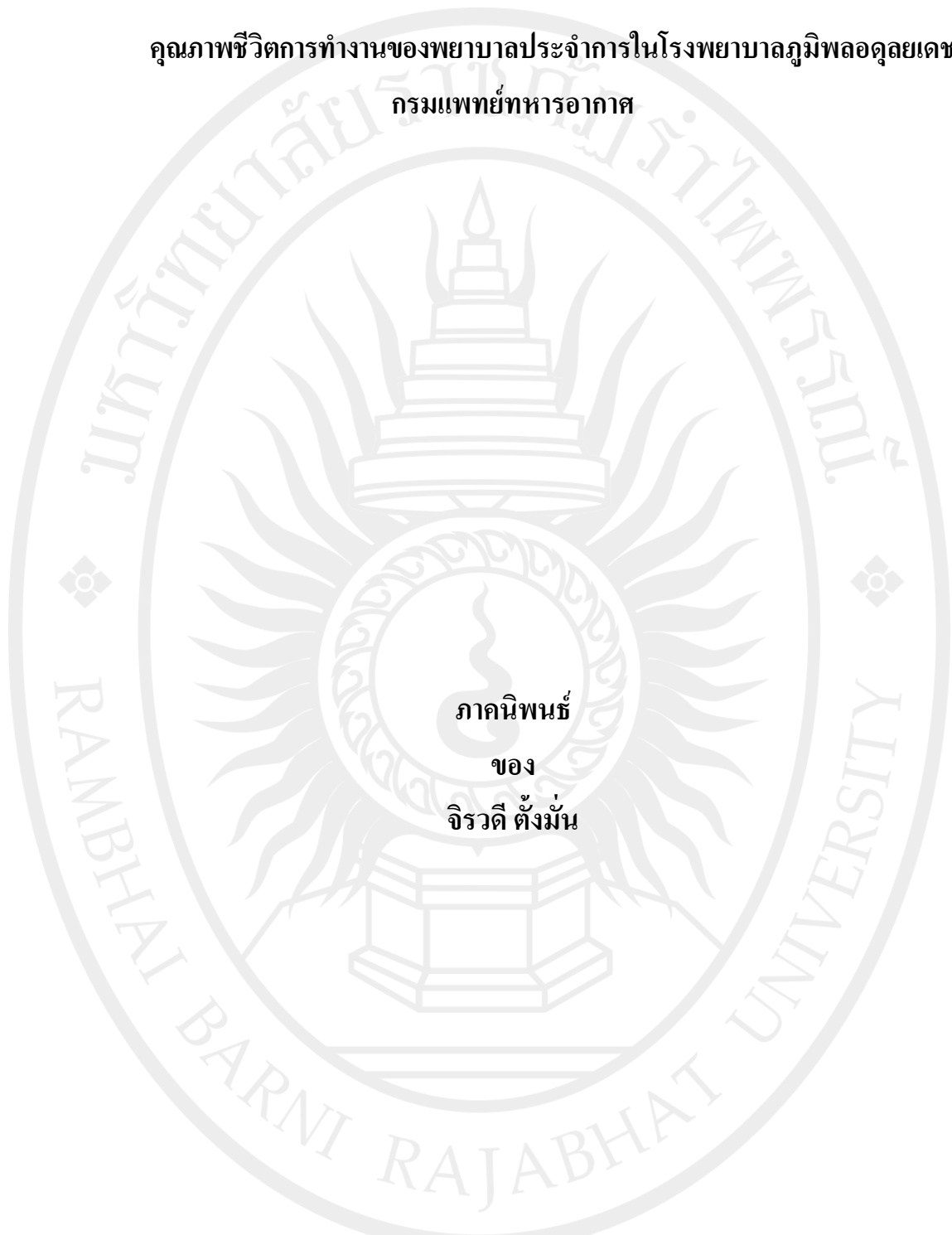
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช  
กรมแพทย์ทหารอากาศ



เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ

ตุลาคม 2555

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช  
กรมแพทย์ทหารอากาศ



เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ  
ตุลาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ภาคนิพนธ์

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช  
กรมแพทย์ทหารอากาศ

ของ

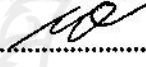
จิรวดี คังมัน

คณะกรรมการสอบภาคนิพนธ์



ประธานสอบภาคนิพนธ์

(ดร.โกศล อินทวงศ์)



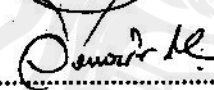
ประธานที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

(ดร.โกศล อินทวงศ์)



กรรมการที่ปรึกษาภาคนิพนธ์

(นาวาอากาศโทหญิง ดร.ชมสุภัค ครุฑทะกะ)



กรรมการสอบภาคนิพนธ์

(ดร.วิวรรณกร สวัสดิ์)

ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ  
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี  
..... คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

(ดร.โกศล อินทวงศ์)

วันที่ 9 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2555

จิรวดี ตั้งมั่น. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ.** ภาคนิพนธ์ บช.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

#### คณะกรรมการที่ปรึกษา

ดร. โกศล อินทวงศ์ ปร.ค. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) ประธานกรรมการ  
นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะ ประ.ค. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) กรรมการ

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t - test และความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ F - test (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (LSD)

ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและระดับปานกลาง 2 ด้าน และ ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Jiravadee Tangmun. (2012). **The Work Life Quality of Nurses in Bhumibol Adulyadej Hospital under the Directorate of Medical Services, Royal Thai Air Force.** Independent Study M.B.A. (Business Administration). Chanthaburi Rambhai Barni Rajabhat University.

**Advisory Committee**

Dr. Kosol Intawongse Ph.D. (Human Resource Development) Chairman  
Wing Commander Dr. Chomsupak Ph.D. (Human Resource Development) Member

**Abstract**

The objectives of this research were : 1) to study the work life quality of nurses in Bhumibol Adulyadej Hospital under the Directorate of Medical Services, Royal Thai Air Force. The personal factors were studied in this research included age, marital status, level of education, work experiences, monthly incomes and the department. The sample used in this study was 259 nurses in Bhumibol Adulyadej Hospital under the Directorate of Medical Services, Royal Thai Air Force. The research tool used in this study was the questionnaire with the reliability of 0.91. The statistics used to analyze in this study were the frequency, percentage, mean, and standard deviation. The information about the educational level between the 2 sample groups was compared. The details about the marital status, work experiences, monthly incomes and the department derived from two more sample groups were analyzed by the F-test (One – Way ANOVA). When the significance level at .05 was found among the three sample groups, then the comparison of mean (LSD) was studied.

The research results were revealed as follows : 1) the overall result of work life quality of nurses in Bhumibol Adulyadej Hospital under the Directorate of Medical Services, Royal Thai Air Force was at the high level showing the high level at 6 and the medium level at 2) The different factors of age, educational level, work experiences, monthly incomes, and the department showed the different work life quality with no statistical significant difference. The different factor of marital status indicated the different work life quality with the statistical and significant difference at .05 level.

## ประกาศคุณูปการ

ภาคินพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจากนาวาอากาศโท หญิงชมสุภักดิ์ ครูทกะ อาจารย์ที่ปรึกษาภาคินพนธ์ ซึ่งได้ให้ความรู้ คำแนะนำและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งดร. โกศล อินทวงศ์ คณบดีคณะวิทยาการจัดการซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ให้ความรู้ทั้งในด้านการศึกษา และด้านการดำเนินชีวิต รวมทั้งกรรมการสอบภาคินพนธ์ทุกท่านที่กรุณาให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้ภาคินพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและประทับใจในพระคุณของท่านเป็นที่สุด จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการทำภาคินพนธ์ รวมทั้งขอบพระคุณกลุ่มการพยาบาลทุกท่านที่เสียสละเวลาให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ทำให้ภาคินพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ และขอกราบขอบพระคุณพ่อ คุณแม่ ผู้ให้กำเนิดเลี้ยงดูให้ความรัก ความอบอุ่น อบรมปลูกฝังให้ผู้วิจัยเป็นคนใฝ่รู้ เห็นถึงความสำคัญของการศึกษา คอยดูแลและเป็นกำลังใจ ให้ยืนหยัดต่อสู้กับปัญหาและอดทนต่อทุก ๆ อุปสรรคจนกระทั่งถึงวันนี้ และสำเร็จการศึกษาได้อย่างภาคภูมิใจ

จิรวดี ตั้งมั่น

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	ความเป็นมา.....	1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	4
	ประโยชน์ของการวิจัย.....	4
	ขอบเขตของการวิจัย.....	4
	นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5
	สมมติฐานในการวิจัย.....	6
2	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
	คุณภาพชีวิตการทำงาน.....	7
	ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
	แนวคิดและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	10
	ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	26
	การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ.....	29
	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	31
	การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ.....	32
	ความหมายการปฏิบัติการพยาบาล.....	33
	ความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล.....	35
	ลักษณะของวิชาชีพพยาบาล.....	37
	ขอบเขตงานการพยาบาล.....	38
	การทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ ทหารอากาศ.....	41
	โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ.....	48
	ประวัติโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ.....	48
	การสถาปนาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช.....	49
	การปรับปรุงการจัดส่วนราชการ.....	49

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
<b>2 (ต่อ)</b>	
การดำเนินงานก่อสร้างอาคารคุ้มเกล้าฯ.....	51
พระราชทานอาคารคุ้มเกล้าฯ.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	53
งานวิจัยต่างประเทศ.....	53
งานวิจัยในประเทศ.....	54
<b>3 วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>60</b>
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	60
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	62
การสร้างเครื่องมือวิจัย.....	63
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	65
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
<b>4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....</b>	<b>67</b>
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	67
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
<b>5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....</b>	<b>104</b>
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	104
วิธีดำเนินการวิจัย.....	104
สรุปผลการวิจัย.....	106
อภิปรายผลการวิจัย.....	114
ข้อเสนอแนะ.....	125



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	136
ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	137
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	139
ภาคผนวก ค แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิและคำดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Content validity Index : CVI) ของแบบสอบถาม.....	149
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	160

## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง...	19
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดชกรมแพทย์ทหารอากาศ ทั้ง 11 แผนก.....	61
3 จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน.....	68
4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ ทหารอากาศ เป็นภาพรวมและเป็นรายด้าน.....	72
5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ ทหารอากาศด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	73
6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ ทหารอากาศด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	74
7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ ทหารอากาศด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	76
8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ ทหารอากาศด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล.....	77
9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ ทหารอากาศ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	79
10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหาร อากาศด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....	80

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหาร อากาศด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	81
12	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหาร อากาศด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	82
13	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามอายุเป็น ภาพรวมและเป็นรายด้าน.....	84
14	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	86
15	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงานจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	87
16	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	87
17	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านลักษณะงานที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคมจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	88
18	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตาม สถานภาพ เป็นภาพรวมและเป็นรายด้าน.....	89
19	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวม จำแนก ตามสถานภาพสมรสเป็นรายคู่.....	91

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....	92
21	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านลักษณะงานที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคมจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่.....	92
22	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามระดับ การศึกษา เป็นภาพรวมและเป็นรายด้าน.....	93
23	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานภาพรวมและเป็นรายด้าน.....	94
24	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ .....	96
25	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านโอกาสการ พัฒนาสมรรถภาพของบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	97
26	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่.....	97
27	ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน เป็นภาพรวมและ เป็นรายด้าน.....	98

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่.....	100
29 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านลักษณะงานที่ เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่.....	101
30 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามแผนกที่ ปฏิบัติงาน เป็นภาพรวม และเป็นรายด้าน.....	102

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมา

ความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากร องค์กรใดหากมีทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถสูง มีคุณธรรม จริยธรรม ย่อมสามารถสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน นำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์และเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างยั่งยืน บุคลากรที่ดีจะอำนวยความสะดวกและสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร หากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานถือเป็นสาเหตุใหญ่ของการทำงานที่ไร้ประสิทธิภาพ ทำให้คนขาดงาน ลาออกจากงานสูง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร ผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทุกคนในองค์กรที่จะประสานความร่วมมือร่วมใจและเต็มใจดำเนินงานต่าง ๆ อย่างมุ่งมั่นทุ่มเทหรือบุคลากรต้องมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีกับองค์กรนั่นเอง ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จในภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงและช่วยแก้ปัญหาในการทำงานได้ เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานเป็นแรงผลักดันให้พนักงานปฏิบัติงานดีขึ้นและส่งผลให้พนักงานทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรมากตามไปด้วยซึ่งหมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน (ผจญ เฉลิมสาร. 2540 : 5)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุข จากสภาพที่ตนได้รับขณะปฏิบัติงาน เป็นการประสานงานระหว่างบุคคลและงาน ให้ชีวิตและการทำงานผสมผสานกันอย่างกลมกลืนผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข หากมนุษย์มีความสุขในการทำงาน จะรู้สึกพึงพอใจพร้อมจะปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่ อุทิศตนเองอย่างหนัก รวมทั้งเสียสละทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจ ให้กับองค์กรอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แต่หากไม่มีความสุขในการทำงาน จะรู้สึกเฉย ๆ ไม่ยินดียินร้าย อาจทำงานเพียงเพื่อให้งานเสร็จไปวัน ๆ เท่านั้น ไม่สนใจที่จะอุทิศตนเองแต่อย่างใด (ตุลา มหาพสุธานนท์. 2547 : 25) การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า และส่งผลต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานให้ทำงานได้อย่างมีความสุขเนื่องจากคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น ๆ และเป็นผู้ทำให้การบริหารงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากคุณภาพของคนอยู่ที่ผลของงานที่เป็นกุญแจสำคัญไปสู่ความสำเร็จขององค์กร (กึ่งแก้ว ปาจริย์. 2540 : 12)

มาตรฐานที่กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยทั่วไปนั้นพิจารณาจากการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีโอกาสที่จะพัฒนาขีดความสามารถของตนมีความก้าวหน้ามั่นคงในงานที่ทำมีการทำงานร่วมกันและสัมพันธ์ภาพอันดีต่อกัน สามารถปกป้องในสิทธิของตนได้ มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตลอดจนงานนั้นต้องมีคุณค่าทางสังคมด้วย (ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์. 2541 : 5)

การรักษาพยาบาลเป็นงานที่สำคัญยิ่งแขนงหนึ่งของงานสาธารณสุข ในการที่จะนำประชาชนไปสู่ความสุขสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ งานรักษาพยาบาลต้องอาศัยความร่วมมือของทีมนักสหภาพหลายประเภท อาทิ แพทย์ พยาบาล ฯลฯ พยาบาลจัดว่าเป็นบุคลากรในทีมนักสหภาพที่มีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับบุคลากรในทีมนักสหภาพประเภทอื่น และเป็นผู้ที่ต้องให้การดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดตลอด 24 ชั่วโมง หน้าที่เฉพาะพยาบาลคือ การช่วยเหลือบุคคลซึ่งอาจเป็นผู้มีสุขภาพดีหรือเจ็บป่วยในการปฏิบัติกิจกรรมใดก็ตาม เพื่อที่จะให้บุคคลนั้นมีสุขภาพดีขึ้นหรือหายจากการเจ็บป่วยเร็วขึ้น เพื่อช่วยให้เขาเหล่านั้นมีกำลังใจ มีความรู้ และสามารถที่จะช่วยตัวเองได้เร็วที่สุดเท่าที่จะเร็วได้ แต่ในทางปฏิบัติกิจกรรมที่พยาบาลกระทำทุกวันมิได้มุ่งเฉพาะแต่เรื่องการรักษาผู้ป่วยเท่านั้น ไม่ว่าจะเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่หรือโรงพยาบาลขนาดเล็ก พยาบาลจะต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งในด้านการพยาบาลผู้ป่วย ด้านธุรการ และด้านบริหารงานในหน่วยงานหรือแผนกพยาบาลตลอดจนเป็นผู้ประสานงานในทีมนักสหภาพและระหว่างทีมนักสหภาพกับผู้ป่วยและญาติ จะเห็นได้ว่างานของพยาบาลเป็นงานที่มีความสลับซับซ้อนและมีขอบเขตความรับผิดชอบกว้างขวาง บุคลากรพยาบาลจึงมีบทบาทสำคัญต่อประสิทธิภาพของบริการด้านสุขภาพอนามัย และมีส่วนในการสร้างภาพจน์ที่ดีหรือไม่ดีแก่โรงพยาบาลและหน่วยงาน เป็นอย่างมาก (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ. 2545 : 7)

การปฏิบัติงานของพยาบาลที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการให้บริการแก่ผู้ใช้บริการนั้นจำเป็นต้องมีการจัดอัตรากำลังพลของบุคลากรพยาบาลที่มีจำนวนเพียงพอเหมาะสมทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (สุดารัตน์ ครุฑทะเล. 2546 : 3) แต่ในสถานการณ์ปัจจุบันพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพของรัฐ ขาดแคลน และภารกิจในการให้บริการตามนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเพิ่มมากขึ้น ความเสี่ยงต่อการติดโรค การต้องปฏิบัติงานในยามวิกาลทำให้พยาบาลลาออกมีจำนวนร้อยละ 10 ในปี พ.ศ. 2546 ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลทำให้บุคลากรพยาบาลที่เหลืออยู่ต้องปฏิบัติงานหนัก มีชั่วโมงการทำงาน 60 – 100 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และจะต้องหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนหน้าที่กันตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และความเครียดในการปฏิบัติงาน (ทัศนยา บุญทอง. 2543 : 41) การปฏิบัติกรพยาบาลของบุคลากรจึงมุ่งเพียงให้งานเสร็จโดยเฉพาะงานประจำเท่านั้น ไม่มีเวลาพอที่จะค้นหาปัญหาของผู้ป่วยและไม่ได้ มุ่งที่ผล

ของการพยาบาล (พวงรัตน์ บุญญารักษ์, 2544 :37) การปล่อยให้มิพยาบาลปฏิบัติการเป็นกิจวัตรประจำวันทุกวันจนคุณภาพการพยาบาลตกต่ำ อาจทำให้กระเทือนต่อวิชาชีพและถูกฟ้องร้องได้ (ฟาริดา อิบราฮิม, 2537 : 28) เนื่องจากความเร่งรีบในการปฏิบัติงานจนอาจเกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงาน หรือข้อขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงาน และกับผู้ใช้บริการ (ทัศนาศา บุญทอง, 2543 : 19)

จากปัญหาความเครียดและความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในงานที่ตนเองได้ปฏิบัติอยู่ ทำให้พยาบาลเกิดความเครียดสูง เกิดความเหนื่อยหน่าย ท้อแท้ขาดกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานต่ำ (ศุภรศรี เดชเกษม และยุพิน อังสุโรจน์, 2546 : 36 - 47) ได้ให้ความเห็นว่า ข้อจำกัดดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ลดลงตรงกันข้ามกับแนวคิดของ (Hackman and Oldham, 1980 : 9 ; อ้างอิงจาก สุदारัตน์ ครุฑทะกะ, 2546. ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างแฟ้มสะสมผลงานต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. หน้า 4) ทั้งนี้ (ณัฐฉิมล โฉพันธ์ศรี, 2543 : 3) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ ส่งผลต่อแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลอยากปฏิบัติงานมากขึ้นและปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการไม่ดีได้และการปฏิบัติงานทางการพยาบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างไว้ซึ่งการบริการที่ดีและมีคุณภาพ จำเป็นที่พยาบาลประจำการ จะต้องมีความพอใจในคุณภาพชีวิตตนเองก่อน นั่นคือพยาบาลประจำการควรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงจะสร้างคุณภาพชีวิตให้กับประชาชนทั่วไปได้

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศและเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ และใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดงานบริการต่อผู้มาใช้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันจะนำมาซึ่งการพัฒนาองค์กรและตอบสนองต่อนโยบาย of โรงพยาบาลไปสู่การเป็นโรงพยาบาลตติยภูมิในระดับประเทศและเป็นสถาบันฝึกอบรมที่มีคุณภาพระดับประเทศต่อไป



### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

### ประโยชน์ของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
2. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลอื่น ๆ หรือหน่วยขึ้นตรงอื่นที่ลักษณะคล้ายคลึงกัน ของกรมแพทย์ทหารอากาศ

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย  
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ประชากรพยาบาลจำนวน 732 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย  
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ตามแผนกที่ปฏิบัติงาน 11 แผนก จำนวน 732 คน โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตรยามานะ (Yamane, 1973 : 886 – 887) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 259 คน

#### ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จากแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ (Walton. 1974 : 143) ประกอบด้วย 8 ด้านได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

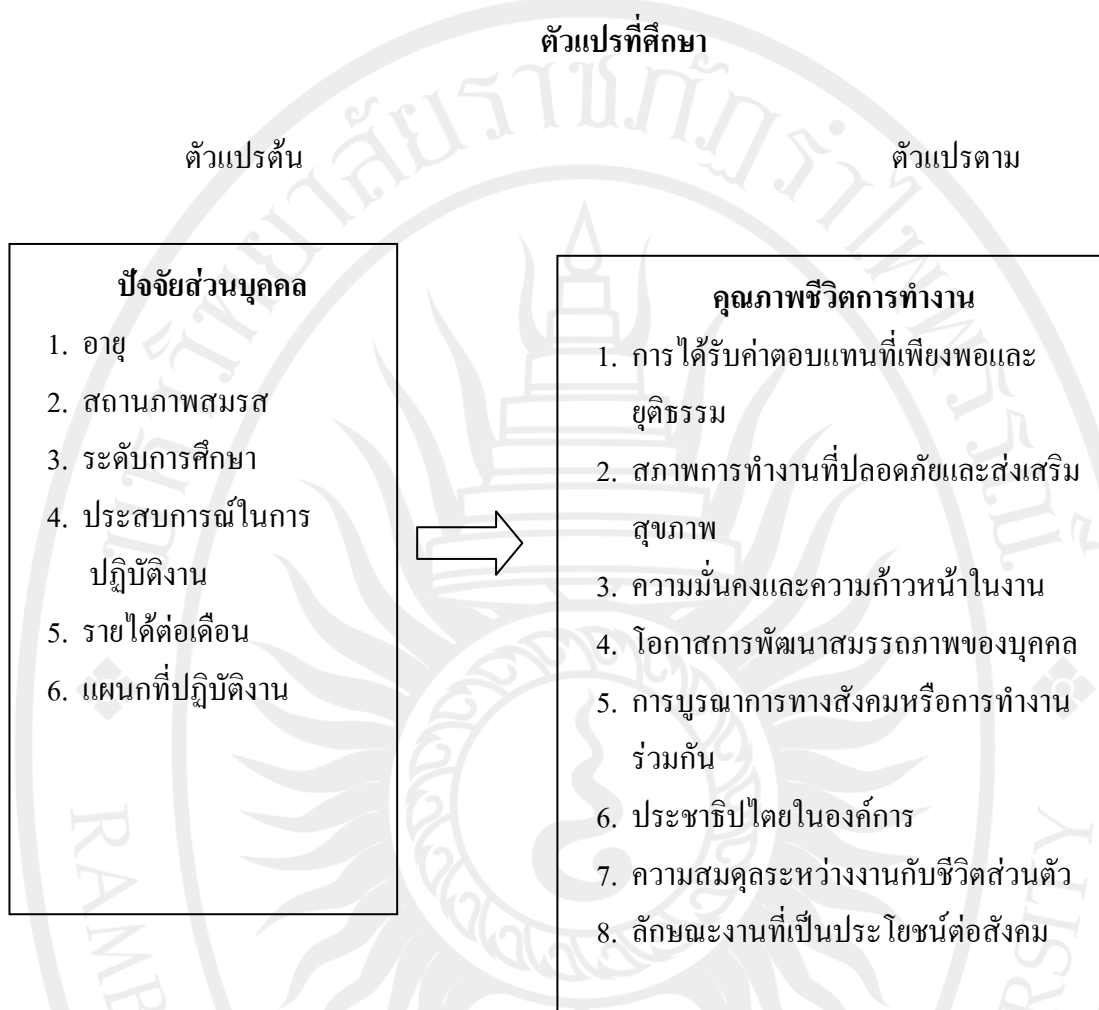
1. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง การที่พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศมีความพึงพอใจในการทำงานของตนรู้สึกรู้สึกว่าการทำงานมีความสำคัญ น่าภูมิใจและสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจได้

2. **พยาบาลประจำการ** หมายถึง พยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีพื้นฐานความรู้ในศาสตร์ทางการพยาบาล ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพพยาบาล และปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ในแผนกต่าง ๆ ซึ่งจำแนกได้ 11 แผนก คือ กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก, กองออร์โธปิดิกส์กองอายุรกรรม, กองสูตินรีกรรม, กองศัลยกรรม, กองกุมารเวชกรรม, กองจักษุ โสต ศอ นาสิกกรรม, กองการพยาบาล, กองวิสัญญีและห้องผ่าตัด, กองผู้ป่วยพิเศษ, กองกิจกรรมพิเศษ

3. **โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ** ตั้งอยู่บนถนนพลโยธิน แขวงคลองถนน เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารอากาศ เป็นโรงพยาบาลที่ให้การดูแลระดับตติยภูมิ มีอาคารคุ้มเกล้า ๆ เป็นอาคารหลักในการให้บริการผู้ป่วย โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการ คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง ครอบครัวของกองทัพอากาศและประชาชนทั่วไปและเป็นสถาบันผลิตแพทย์ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยไว้ดังนี้



**ภาพประกอบ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย

**สมมติฐานในการวิจัย**

พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำข้อมูลที่ได้มาสรุปสาระสำคัญได้นำเสนอตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.2 แนวคิดและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 1.4 การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
  - 1.5 ปัจจัยที่มีผลคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ
  - 2.1 ความหมายการปฏิบัติการพยาบาล
  - 2.2 ความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล
  - 2.3 ลักษณะของวิชาชีพพยาบาล
  - 2.4 ขอบเขตงานการพยาบาล
  - 2.5 การทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
3. โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
  - 3.1 ประวัติโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
  - 3.2 การสถาปนาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
  - 3.3 การปรับปรุงการจัดส่วนราชการ
  - 3.4 การดำเนินงานก่อสร้างอาคารคุ้มเกล้าฯ
  - 3.5 พระราชทานอาคารคุ้มเกล้าฯ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยต่างประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยในประเทศ

### คุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

#### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นิสาร์ตัน ศิลปะเดช (2540 : ออนไลน์) เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ (เสนาะ ตีเยาว์, 2544 : 32 - 33)

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศอังกฤษ นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล

วอลตัน (Walton. 1974 : 15) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ แนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

ฮูส และ คอมมิ่ง (Huse and Cummings. 1985 : 198 – 201) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับ ประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความพึงพอใจในงงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ

ดีเลโมส และ ทัสซาวา (Delamotte and Takezawa. 1984 : 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการพัฒนาบุคคลนั้น ๆ ให้มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมรวมถึง ความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อ สถานการณ์การทำงานของเขาด้วย

บิสเน็ต และ ทิบบิท (Bennett and Tibbitts. 1989 : 5 – 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอันจะส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน เช่น ลักษณะงาน กระบวนการทำงาน ความอิสระในการตัดสินใจ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น มีระบบการสื่อสารที่ดี บรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสะดวกสบายในการทำงาน สังคมการทำงานที่ดี มี ผู้นำที่ดี เป็นต้น และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน ได้รับการยอมรับและรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ ได้รับการเสมอภาคและความยุติธรรมได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองได้รับการประเมินผล ปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

เคอร์เรจ และ เคียวรี (Kerce and Kewley. 1993 : 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง เป็นวิธีการหรือเทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้เกิดผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งวัดจากผลผลิต หรือผลงานขององค์กร รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา การปรับโครงสร้างการทำงาน การปรับปรุงงาน การปรับปรุงระบบการให้รางวัลและการปรับปรุงสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

เคน็อกซ์ และ ไอวิง (Knox and Irving. 1997 : 19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสภาพการดำรงชีวิตของบุคคลซึ่งจะต้องเป็นชีวิตที่มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สามารถที่จะปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างดี

ประภัสสร ฉันทศรีธชากร (2544 : 21) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ก่อให้เกิดความสุขของบุคคลและประสิทธิผลขององค์กร

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

สรุปได้ว่า การที่พยาบาลประจำการจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด นั่นคือ พยาบาลต้องมีความพึงพอใจว่าการทำงานของตนเองเป็นการทำงานที่มีความสำคัญ น่าภูมิใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจได้ โดยที่งานเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงคุณภาพชีวิต มีความสัมพันธ์กันระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวและการทำงานซึ่งผสมผสานกันอย่างกลมกลืน เกิดการร่วมมือกันในองค์กร เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ทำให้พยาบาลประจำการพึงพอใจและมีความสุข ตลอดจนผลผลิตของงานนั้นมีคุณค่าต่อสังคม ซึ่งความรู้สึกลักษณะประจำของบุคคลและสังคมที่จรรู้สึกถึงความแตกต่างได้ต่างกัน โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 8 ด้าน ของ วอลตัน (Walton) ซึ่งประกอบด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และมีลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### แนวคิดและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของนักการศึกษาและนักวิชาการ มีดังต่อไปนี้

วอลตัน (Walton, 1974 : 16 - 17) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life แบ่งเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม (The total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด



ฮุส และ คอมมิ่ง (Huse and Cummings. 1985 : 202) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่เป็นที่ยึดถือกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับ ประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุก ในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อ องค์กรสามประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญ และกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน และประการสุดท้ายจะช่วย ปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานและได้กำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 8 ด้าน ดังนี้ (วิริยะ สว่างโชติ. 2552 : ออนไลน์)

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพ ที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพ ที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระงับภัยที่ดีด้วย

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี

4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการ โยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถ ของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social Integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน มีส่วนช่วย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงานวิธีปฏิบัติงาน และ แผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียน หรือแสดง ความคิดเห็นได้ตามสมควร

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

ดีเลโมส และ ทัสซาวา (Delamotte and Takezawa, 1984 : 9) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นมาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้บุคคลนั้นมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี โดยให้พนักงานมีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่าง ๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม ผลของงานที่มีต่อพนักงาน ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควร จะได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ เกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงาน ได้เสนอองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ

1. เป้าหมายที่ต้องปรับปรุง หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพการทำงานเกี่ยวกับเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ เรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอเกี่ยวพันถึงการได้รับบาดเจ็บในการทำงาน ความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น และการให้ออกจากงานอย่างไม่มีเหตุผล รวมถึงการได้รับการคุ้มครองหลังจากเกษียณออกจากงาน ที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

2. ความยุติธรรมในการทำงาน หมายถึง ความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้มีความยุติธรรมในองค์กร บุคลากรไม่ลาออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล การปฏิบัติอย่างยุติธรรมนี้รวมถึงการดูแลแรงงานหญิงซึ่งได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรมทั้งในงานและค่าจ้าง

3. อำนาจในการตัดสินใจ หมายถึง การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจเพื่อลดความแตกแยก อันเนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของบุคคล

4. การปฏิบัติงานที่ท้าทาย หมายถึง โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล

5. ชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาที่มุ่งไปที่การงานของบุคคล

บิสเนต และ ทิบบิท (Bennett and Tibbitts, 1989 : 8) กล่าวว่า เป็นแนวคิดที่เน้นคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และลักษณะบุคคล เป็นองค์ประกอบสำคัญ และกล่าวว่า หากผู้ปฏิบัติงานได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีสภาพบรรยากาศที่กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุข จะเป็นการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งลักษณะดังกล่าวได้แก่องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน เช่น ลักษณะงานที่มีความท้าทาย ความน่าสนใจของงาน การที่ผู้เข้าร่วมงานมีเป้าหมายร่วมกันมีการเตรียมความพร้อมเพื่อการปฏิบัติงาน มีความไว้วางใจที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีอุปกรณ์เพียงพอ มีเอกสารคู่มือการปฏิบัติงาน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันละกันระหว่างผู้ร่วมงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง แรงผลักดันต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กร เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้แก่องค์กรอย่างเต็มความสามารถ ถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี มีลักษณะเสี่ยงอันตรายหรือมีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม จะเป็นสาเหตุที่ทำให้ผู้ร่วมงานไม่มีกำลังใจในการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ดี จะมีประโยชน์ในด้านการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ด้านบุคคล หมายถึง ความรู้สึกมีคุณค่าของผู้ปฏิบัติงาน บุคคลซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน องค์กรควรมีการวางระบบและโครงสร้างที่ดี และเหมาะสมกับงาน บุคคลมีโอกาที่จะบรรลุเป้าหมายเกิดผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและสามารถคงอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

เคเน็ซ และ ไอวี่ง (Knox and Irving, 1997 : 20 ) กล่าวว่า การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในช่วงระยะเวลาที่องค์กรบริการสุขภาพในประเทศสหรัฐอเมริกา กำลังมีการเปลี่ยนแปลงและปรับโครงสร้างปฏิรูปตนเองไปสู่รูปลักษณะขององค์กรยุคใหม่ พบว่า พยาบาลมีความต้องการความช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บริหารจัดการที่โปร่งใส ชัดเจน เปิดเผย มีการติดต่อสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เกี่ยวกับแผนงานและความก้าวหน้าต่าง ๆ ในทุกช่วงระยะเวลาในองค์กร สัมพันธภาพที่ดี การสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา และกลุ่มเพื่อนสมาชิกด้วยกัน ซึ่งการค้นพบนี้นำมาสู่กลยุทธ์ในการบริหารจัดการให้เกิดการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในช่วงระยะเวลา การเปลี่ยนแปลงนี้ นาซ และ ไอวี่ง ได้เสนอแนวคิดที่สร้างเสริมและชี้วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีซึ่งช่วยให้พยาบาลปรับตัวปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพในช่วงการปรับเปลี่ยนขององค์กร โดยเสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร เป็นการรับรู้ของบุคลากรที่เกี่ยวกับการจัดรูปแบบโครงสร้าง และวัฒนธรรมใหม่ หากพยาบาลมีส่วนร่วมและรู้สึกเป็นเจ้าของต่อเป้าหมายและทิศทางใหม่ขององค์กรถือว่าเป็นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

2. การรับรู้ของบุคลากรแต่ละคน เป็นการรับรู้ของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ที่ผ่านมาทั้งในการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว ในช่วงการเปลี่ยนแปลงขององค์กร รูปแบบมาตรฐาน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงบทบาท และความรับผิดชอบของบุคคลการรับรู้ต่อการ

เปลี่ยนแปลงนี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ดังนั้น ในการบริหารจัดการจึงต้องรู้ถึงความต้องการในการรับรู้ของบุคลากรแต่ละคนในสถานการณ์การทำงาน

3. ขอบเขต และความซับซ้อนของบทบาท เป็นการรับรู้ลักษณะของขอบเขตความรับผิดชอบ และความซับซ้อนของบทบาทที่เพิ่มมากขึ้นมีการปรับปรุงการประสานงาน ในการทำงานเป็นทีม ปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้พยาบาลเกิดความตึงเครียดซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

4. เส้นทางอาชีพ เป็นการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับลักษณะอาชีพในรูปแบบใหม่ นอกเหนือจากการดูแลผู้ป่วยในโรงพยาบาล โดยเน้นการดูแลอย่างต่อเนื่อง ในช่วงการปรับเปลี่ยนและปรับตัวอยู่ตลอดเวลา คุณภาพชีวิตการทำงานจะเกิดขึ้นทั้งด้านบวก และด้านลบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางบวกต้องเลือกใช้กลยุทธ์และแนวทางปฏิบัติ เช่น ให้โอกาสในการตัดสินใจแก่บุคลากร เกี่ยวกับความต้องการในการเปลี่ยนแปลงอาชีพและวิธีการสื่อสารที่เสนอถึงลักษณะอาชีพให้บุคลากรได้รับทราบในช่วงการปรับเปลี่ยนองค์กร

5. การติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ เป็นการได้รับ หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็นของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญในการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

6. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นการปรับตัวต่อรูปแบบ บทบาทใหม่ในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

7. ลักษณะของงานในด้านการบริหารจัดการการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในองค์กรซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

8. ทรัพยากรเป็นการจัดทรัพยากรแบบใหม่ จากการจัดรูปแบบ โครงสร้างและการปรับรื้อระบบขององค์กร ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

เคอร์เรจ และ เคียวรี (Kerce and Kewley, 1993 : 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม
2. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน ได้แก่
  - 2.1 ค่าจ้าง
  - 2.2 ผลตอบแทน
  - 2.3 สภาพแวดล้อมการทำงาน
  - 2.4 โอกาสที่จะก้าวหน้า
  - 2.5 ความมั่นคงในงาน
  - 2.6 เพื่อนร่วมงาน

- 2.7 สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
- 2.8 ทรัพยากรและเครื่องมือ
- 2.9 โอกาสที่จะพัฒนาทักษะ
- 2.10 การนิเทศงาน
- 2.11 โอกาสในการเจริญงอกงามและพัฒนาส่วนบุคคล

### 3. คุณลักษณะงาน ได้แก่

- 3.1 ความหลากหลายของทักษะ
- 3.2 เอกลักษณะของงาน
- 3.3 ความสำคัญของงาน
- 3.4 ความเป็นอิสระของงาน
- 3.5 ผลป้อนกลับ

### 4. ความเกี่ยวข้องกับผูกพันกับงาน

ประภัสสร ฉันทศรีธธา (2544 : 10 – 11) กล่าวสรุปเป็นแนวคิด และจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ จดกลุ่มองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานได้ 10 ด้าน คือ รายได้และประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการพัฒนาความสามารถของบุคคล สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความสัมพันธ์ด้านสังคม สิทธิส่วนบุคคลหรือความมีอิสระในงาน งานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิต ความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และด้านจิตภาพ และนำมาสร้างแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิจัยการวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ ได้ 7 ตัวประกอบ ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะของงานพยาบาล เป็นงานพยาบาลที่มีลักษณะเฉพาะภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพ เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการดูแลผู้ป่วย สามารถวางแผนและตัดสินใจโดยอิสระโดยมีอิสระในการทำงาน มีเอกลักษณ์ของงานและเป็นงานวิชาชีพที่มีความสำคัญ เป็นที่ยอมรับของสังคม

2. ความก้าวหน้าและการพัฒนา พยาบาลได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อและเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้มีความพร้อมในการทำงาน และมีความพร้อมที่จะก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และพัฒนาชีวิตการทำงาน เพื่อความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ

3. สัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นการทำงานร่วมกันเป็นทีมสหวิชาชีพในทีมสุขภาพ ทั้งในและนอกหน่วยงาน มีความสามัคคีช่วยเหลือกันและกันและมีความร่วมมือในการทำงาน

มีความเกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์ภาพที่ดีในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ มีความเคารพในความเป็นบุคคลซึ่งกันและกันซึ่งจะทำให้พยาบาลทำงานอย่างมีความสุข

4. ความมีอิสระในการทำงาน เป็นการทำงานที่มีอิสระในงานที่รับผิดชอบ โดยมีอำนาจและอิสระในการให้การพยาบาลตามขอบเขตที่รับผิดชอบทางวิชาชีพ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาวิชาชีพ

5. สิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน หน่วยงานที่มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของโรค มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและเพียงพอพร้อมใช้งานอยู่เสมอ สามารถตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน

6. เวลาทำงานที่เหมาะสม ลักษณะของงานพยาบาลมีโอกาเลือกเวลาในการปฏิบัติงานทำให้ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน

7. สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม พยาบาลมีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ

จากการศึกษารายละเอียดประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยได้นำเสนอการวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังแสดงในตาราง 1 ดังต่อไปนี้

ตาราง 1 องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton, 1974	Delamotte and Takezawa, 1984	Huse and Cumming, 1985	Bennett and Tibbitts, 1989	Kerce ang Kewley, 1993	Knox and Irving, 1997	ประภัสสร คันทพรธธา, 2544
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓		✓				✓
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓		✓				✓
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	✓		✓				
4. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓		✓				✓
5. การบูรณาการทางสังคม	✓		✓				✓
6. สิทธิส่วนบุคคล	✓		✓				
7. งานกับช่วงเวลาของชีวิตโดยรวม	✓		✓				
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	✓						
9. เป้าหมายที่ต้องปรับปรุง		✓					
10. ความยุติธรรมในการทำงาน		✓					
11. อำนาจในการตัดสินใจ		✓					
12. การปฏิบัติงานที่ทำหาย		✓					
13. ชีวิตการทำงาน		✓					
14. ความภาคภูมิใจในองค์กร			✓				
15. ด้านคุณลักษณะของงาน				✓	✓	✓	✓
16. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				✓		✓	
17. ด้านบุคคล				✓			
18. ความพึงพอใจในงาน โดยรวม					✓		
19. ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน					✓		
20. ความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน					✓		

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton, 1974	Delamotte and Takezawa, 1984	Huse and Cumming,, 1985	Bennett and Tibbitts, 1989	Kerce ang Kewley, 1993	Knox and Irving,, 1997	ประภัสสร นันทศรีธธา, 2544
21. โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร						✓	
22. การรับรู้ของบุคลากรแต่ละคน						✓	
23. ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาท						✓	
24. เส้นทางอาชีพ						✓	
25. การติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ						✓	
26. ทรัพยากร						✓	
27. ความมีอิสระในการทำงาน							✓
28. เวลาทำงานที่เหมาะสม							✓

จากการค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน จึงทำให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลายด้วยกัน การนำองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในการศึกษา จึงขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ ความแตกต่างในเรื่องของปัญหาที่ต้องการศึกษา ตลอดจนปัญหาทางเศรษฐกิจและทางสังคมขององค์กรที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น เช่น

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974 : 15) เน้นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของดีเลโมส และ ทัสซาวา (Delamotte and Takezawa. 1984 : 8) เน้นเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของฮุส และ คอสมิง (1985 : 198 - 201) เหมาะสำหรับการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานด้วยความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลองค์กร หรือประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความสุขในงานของผู้ปฏิบัติงาน



องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของบิสเน็ต และ ทิบบิท (1989 : 5 - 7) เน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและความพึงพอใจในงาน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของเคอร์เรจและ เคียวรี (1993 : 13) เหมาะสำหรับการศึกษาด้านความพึงพอใจคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะงาน สภาพแวดล้อมและด้านบุคคล

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของเคนีอช และ ไอวี่ (1997 : 19) เหมาะสำหรับการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานช่วงที่องค์กรมีการปรับเปลี่ยน

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ ประภัสสร ฉันทศรีธธา (2544 : 9) เน้นเรื่องความพึงพอใจในงาน ลักษณะงาน และด้านจิตภาพ

#### **เหตุผลที่เลือกแนวคิดของวอลตัน (Walton) เพื่อใช้ในการศึกษา**

เมื่อพิจารณาแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1974 : 15-17) พบว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 องค์ประกอบ ซึ่งแสดงถึงปัจจัยที่สนองต่อความต้องการพื้นฐานของบุคคล ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ที่จะทำใ้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีความสุขซึ่งหมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งตรงตามจุดประสงค์ที่ต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เพื่อเป็นข้อมูล ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดงานบริการต่อผู้มาใช้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### **ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม**

ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ เพื่อให้ได้

ผลตอบแทนในรูปของตัวเงินมาตอบสนองความต้องการ นอกจากความคาดหวังในค่าตอบแทนแล้วบุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่น และประเภทของงานแบบเดียวกัน สิ่งที่คุณได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเท่าเทียมกับผู้อื่นได้รับหรือไม่

เกณฑ์ในการประเมินเกี่ยวกับค่าตอบแทนของวอลตัน (1974 : 15 -17) ซึ่งเป็นสิ่งหนึ่งที่ยังบอกคุณภาพชีวิตการทำงานจะพิจารณาในเรื่อง

ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตราของตน

ความยุติธรรม คือ เมื่อประเมินค่าตอบแทนที่ได้รับกับงานที่ทำหรือเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งหน้าที่ของตนกับตำแหน่งหน้าที่ของตน กับ ตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

สำหรับพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงานได้

จึงกล่าวได้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีผลทำให้พยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศมีความพึงพอใจในงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### **สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ**

สภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติในงาน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อการทำงานได้ สภาพแวดล้อมในการทำงานนับตั้งแต่สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อุณหภูมิ แสง เสียง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงานที่ทำโดยที่ลักษณะงานนั้นไม่ต้องเสี่ยงอันตรายเกินไป อาจหลีกเลี่ยงอันตรายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ โดยการเตรียมการป้องกันไว้ล่วงหน้า สภาพการทำงานที่ไม่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงในการทำงาน บุคลากรควรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีผลดีต่อสุขภาพ (เสนาะ ดิยาวี. 2544 :46 ; อ้างอิงจาก จินตนา นาคพิน. 2552. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. หน้า 18)

นอกจากนี้สถานที่ทำงานต้องสะอาด มีเครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอ มีระบบการจัดเก็บที่หาใช้ได้ง่าย ถ้าสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจได้

จึงกล่าวได้ว่า สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมต่อสุขภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

### ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน รวมถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน รู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนในอาชีพ รวมถึงความมั่นคงในองค์กร

ความมั่นคงในการปฏิบัติงานจะเป็นสิ่งจูงใจอย่างดีในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ตรงกันข้าม ถ้าบุคคลที่ทำงานด้วยความรู้สึกไม่มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน งานที่ทำย่อมไม่เกิดผลดีต่อองค์กร เนื่องจากในการทำงาน บุคคลมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจส่วนตัวและการได้รับรางวัลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์ที่จะได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงด้วยเสมอ (ซงชัย สันติวงษ์. 2535 : 43) และความต้องการความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพนั้น เพื่อที่เขาและครอบครัวจะสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและภาคภูมิใจ (ฉวีพันธุ์ เจริญนันท์. 2545 :22) เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่นั้นมั่นคงถาวร มิใช่อาจล้มเลิกไปเสียเมื่อไรก็ได้(สมคิด บางโม. 2545 : 41) เป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของวอลตัน (1974 : 19) กล่าวว่า บุคคลมีความปรารถนาในการที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ญาติพี่น้อง และบุคคลอื่น ๆ ในสังคม และปรารถนาที่จะมีรายได้ที่มั่นคง เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ทำอยู่

จึงเห็นได้ว่า โอกาสความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานมีความสำคัญ สามารถจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความสุขมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

### โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

การพัฒนาความสามารถของบุคคลในการทำงาน เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา ฝึกอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยการพัฒนาความรู้ และทักษะที่จะทำให้งานมีคุณภาพในด้านความมีอิสระในการทำงาน ทักษะที่ซับซ้อน ความรู้และทักษะภารกิจทั้งหมดของงาน และการวางแผนงาน

การพัฒนาบุคคลทำได้โดยการศึกษาอบรมจะช่วยให้บุคคลมีความรู้พื้นฐาน สามารถดำเนินชีวิต มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ช่วยให้ผู้บุคลากรได้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานตลอดเวลา ส่งผลให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากสภาพแวดล้อมต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว เป็นผลให้มีการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน

ตลอดเวลา องค์กรมีความสลับซับซ้อนจึงต้องหาหนทางที่จะทำให้บุคลากรสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ โดยองค์กรพยายามพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะและศักยภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ จิตความสามารถ ศักยภาพและทัศนคติของพนักงานเป็นไปตามทิศทางที่องค์กรต้องการ ซึ่งการพัฒนาจะมีการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ และสถานการณ์ปัจจุบันที่อัตราการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ถ้าบุคคลไม่สามารถพัฒนาตนตามได้ทัน ก็จะก่อให้เกิดปัญหาด้านทักษะการปฏิบัติงานและทางด้านจิตใจ (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. 2545 : 61) ซึ่งหมายถึงโอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั่นเอง

จากแนวคิดนี้สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลทำโดยการวางแผนเพื่ออบรม พัฒนาให้ได้รับความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ให้อิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ส่งเสริมในการไปประชุม การศึกษาอบรมจะช่วยให้บุคคลมีความรู้พื้นฐาน สามารถดำเนินชีวิต มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ช่วยให้ผู้บุคลากรได้พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานตลอดเวลา ส่งผลให้งานขององค์กรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จึงกล่าวได้ว่า โอกาสพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

#### **การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน**

องค์กรเป็นหน่วยงานหนึ่งของสังคม ที่ประกอบด้วยบุคคลหลาย ๆ ฝ่ายร่วมกันจัดทำกิจกรรมขึ้นในนามของหน่วยงานเพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด (ศิริอร ชันชหัตถ์. 2532 : 51) การที่บุคคลจะทำงานร่วมกันให้ได้ผลดีนั้น มีความจำเป็นที่ทุกคนจะต้องรับรู้ระบบสังคม และพฤติกรรมทางสังคมของการที่บุคคลเข้ามาร่วมกันทำงานในหน่วยงานก่อน บุคคลส่วนมากมักทำงานโดยคาดหวังว่าความต้องการของตนจะได้รับการตอบสนองแต่หลังจากเริ่มทำงานบุคคลก็จะรับรู้ที่ บุคคลเพียงคนเดียวไม่อาจตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของตนได้ลำพังในทุก ๆ เรื่อง (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. 2540 : 59)

การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน เป็นความรู้สึของผู้ปฏิบัติงานที่ตนเองรู้สึกว่าการประสบความสำเร็จ มีคุณค่าต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้และความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร สามารถพิจารณาได้จาก

1. ความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาจากการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ไม่มีอคติ และไม่ควรถามถึงพวกพ้อง การแข่งขันเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถ
2. ไม่มีการแข่งขันวาระในองค์กรหรือทีมงาน
3. มีการเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกันคือมีความรู้สึกว่าคุณทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้
4. การสนับสนุนในกลุ่ม คือ มีลักษณะการทำงานซึ่งช่วยเหลือกัน มีความเข้าใจในลักษณะของบุคคล ให้การสนับสนุนทางอารมณ์ทางสังคม
5. มีความรู้สึกว่ามีการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์กร
6. มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผย

จึงกล่าวได้ว่า ในการทำงานร่วมกันของบุคคล บุคคลต้องการที่จะได้มีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับในความสำคัญของตนเอง บุคคลมีความยินดีและเต็มใจที่จะทำงานร่วมกันโดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถไม่มีการแบ่งแยกชั้นวรรณะ ดังนั้น องค์กรประกอบด้านนี้จึงส่งผลให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข ไม่มีปัญหาความขัดแย้งในการทำงาน

#### **ประชาธิปไตยในองค์กร**

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม รวมทั้งการให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของเพื่อนร่วมงาน Walton (1974 : 21) ให้แนวคิดเรื่องสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ว่าเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพิจารณาจาก

1. ความเฉพาะของตน เป็นการปกป้องเฉพาะข้อมูลของตน คือ ในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติก็จะให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตนที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน
2. การมีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจ หรือสังคมขององค์กรข้างเคียง มีสิทธิที่จะพูดถึงกิจกรรมทางการบริหารที่จะละเมิดต่อกฎหมาย หรือความรับผิดชอบต่อสังคม
3. การมีความเสมอภาค เป็นการพิจารณาถึงความถูกต้องในการรักษาความเสมอภาคในเรื่องของบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้และความมั่นคงในงาน
4. ให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงานมากที่สุดเพียงใดหรือยึดมั่นในกฎระเบียบมากเกินไปหรือไม่

จึงกล่าวได้ว่า บุคคลแต่ละคนไม่ว่าจะเกิดจากเผ่าพันธุ์ใด ฐานะใด ย่อมต้องการได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งผู้อื่นจะล่วงละเมิดมิได้ แต่ในขณะที่เดียวกัน การใช้สิทธิส่วนตัวก็ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อหรือก่อความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น และในการปฏิบัติงานทุกคนย่อมต้องการที่จะได้รับความเสมอภาคในการทำงาน โดยมีประชาธิปไตยในองค์การเป็นแนวทางที่บุคคลจะทำงานร่วมกันได้ด้วยดี

### ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสัมพันธ์ของงานกับช่วงเวลาทั้งหมดของชีวิตหรือช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานควรให้ความสำคัญรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน โดยจัดแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาในกิจกรรมส่วนตัว งาน ครอบครัว และสังคมวอลตัน (1974 : 19)

การทำงานเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัว ที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาพักผ่อนเป็นของตนเอง (บุญแสง ชีระภากร, 2533 : 7) ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลมีการผลัดเปลี่ยนอยู่เวรตลอด 24 ชั่วโมง ต้องปฏิบัติเวรบ่อย – ดึก ทำให้ต้องทำงานในเวลาที่คุณคนอื่นพักผ่อนได้หยุดในเวลาที่ไม่ตรงกับคนอื่น อาจทำให้เกิดความลำบากหรือพลาดโอกาสในกิจกรรมที่ต้องการทำโดยเฉพาะในเรื่องที่สำคัญ หากไม่สามารถจัดแบ่งเวลาการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเหมาะสมลงตัว อาจมีผลกระทบทำให้เกิดความคับข้องใจ ไม่พึงพอใจในการทำงานได้ จึงควรจัดแบ่งเวลาให้เกิดความสมดุลตามเป้าหมายของชีวิตให้เกิดความสุข เกิดประโยชน์สำหรับตนมากที่สุด (จินตนา นาคพิน, 2552 : 8) กล่าวว่าการรักษาสมดุลถือเป็นสิ่งสำคัญ จะต้องมีการจัดลำดับความสำคัญของสิ่งต่าง ๆ ตัดสินใจได้ว่าควรทำสิ่งใดก่อนหลังตามความเหมาะสม คือการปฏิบัติด้วยสติ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน ถ้าตั้งอยู่ในความพอดีย่อมทำให้เกิดความสมดุลเกิดความเหมาะสมไม่ผิดพลาด สามารถที่จะหาความสุขจากการทำงาน และแบบแผนการดำเนินชีวิตของตนเองที่สัมพันธ์กับงานได้

จึงกล่าวได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจไม่พอใจและสามารถส่งผลมายังคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

### ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การดำเนินงานขององค์การในบทบาทที่เป็นประโยชน์หรือเกิดผลเสียต่อสังคม เป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานให้ความสำคัญ กิจกรรมการทำงานขององค์การที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมจะช่วยเพิ่มคุณค่าของงานและอาชีพ ซึ่งมีผลย้อนกลับถึงความรู้สึกรักมีคุณค่าในตนเองของ

ผู้ปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เช่น การที่ผู้ปฏิบัติงาน รับรู้ว่าองค์กรของตนเองมีความรับผิดชอบต่อผลผลิต การกำจัดของเสีย การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านการเมืองวอลตัน (1974 : 19) เป็นไปในแนวทางเดียวกับทัศนะการบริหารสมัยใหม่ของ (เสนาะ ตีเขาว์. 2544 : 69) กล่าวว่า องค์กรเป็นระบบเปิดมีความสัมพันธ์กับปัจจัยภายนอกเกือบจะ สมบูรณ์ หมายถึง มีความสัมพันธ์กับระบบสังคม การเมือง เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ที่ล้วนแต่มี ผลกระทบต่อองค์กรทั้งในทางตรงและทางอ้อม

จึงกล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นปัจจัยสนับสนุนทำให้เกิด คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้ทั้งสิ้น

#### ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิรัชฐา ปิ่นวัฒนะ (2550 : 21 - 22) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ ดังต่อไปนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่น้อยลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ และลดอัตราและการจ่าย ผลตอบแทนคนงาน
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมาก ขึ้นซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นของ องค์กรจากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน
9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้จะเห็นได้ว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็น และมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลกระทบต่อปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคล

ในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

กฤษณิศา เมธาธรรม (2548 : 12 - 13) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่นๆ ดังเช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจหรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุที่น้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 18) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก จากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

สมหวัง โอซารส (2542 : 45) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้พนักงาน มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญกำลังใจ และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิตรวมทั้ง การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลาย ๆ บริษัท ได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ จะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงาน เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทาง



ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

นฤตล มีเพียร (2541 : 16) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
  - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
  - 4.2 การลดอัตราการเรียกร้อยสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์กร
7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

นฤตล มีเพียร (2541 : 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

1. ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร(เช่นในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้นการบรรลุเป้าหมายขององค์กร)

อย่างไรก็ตาม การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

นฤตล มีเพียร (2541 : 18) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับกำกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ

และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพในการทำงานนั่นเอง

### การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสามารถประเมินได้หลายวิธี เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การใช้แบบสอบถาม ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล พบว่า มีผู้นำกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการหลายท่านที่ให้แนวคิด ความหมาย แตกต่างกันไปในแต่ละมุมมอง มาใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล พอสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ นาซ และ ไอวี่ (1997 : 19) ที่มีตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร การรับรู้ของบุคลากรของเขตและความซับซ้อนของบทบาท การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมในการทำงาน เส้นทางการอาชีพ ลักษณะงานและทรัพยากร ผู้นำมาใช้ได้แก่ (ดาววรรณ คุนยศยิ่ง. 2542 : 15) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ นาซ และ ไอวี่ (1997 : 19 - 20) ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ มีคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยแต่ละด้าน ในด้านโครงสร้างและหน้าที่องค์กร ด้านการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาท การติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานและทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านเส้นทางการอาชีพอยู่ในระดับต่ำ (ชงทิพย์ วัฒนชัย. 2548 : 98) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ นาซ และ ไอวี่ (1997 : 20) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตรอยู่ในระดับสูง โดยด้านโครงสร้างและหน้าที่องค์กร ด้านการรับรู้ของบุคลากรแต่ละคน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาท ด้านเส้นทางการอาชีพ ด้านการติดต่อสื่อสารด้วยความร่วมมือ ด้านทรัพยากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของสุส และ คอมมิ่ง (1985 : 202) ที่มีองค์ประกอบ 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสมบูรณ์ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ชรรรมนูญในองค์กร ช่วงชีวิตโดยรวม ความภาคภูมิใจในองค์กร ผู้นำมาใช้ได้แก่ (ภัทรา เฝือกพันธ์. 2545 : 102) ศึกษา

เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ สุต และ คอมมิ่ง (1985 : 203) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

3. กรอบแนวคิดคุณภาพการทำงานของวอลตัน (1974 : 15 - 17) มีผู้นำมาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ได้แก่ (ผาณิต สกลวัฒน์. 2537 :111) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สร้างขึ้นเอง ศึกษาในพยาบาลวิชาชีพทั้งผู้บริหารการพยาบาลและพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ซึ่งในช่วงปี 2531 – 2536 โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่มีอัตราการลาออก โอนย้ายของพยาบาลเพิ่มขึ้น ทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องรับภาระงานหนักและทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อการเกิดโรค ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อายุและรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ส่วนสถานภาพสมรสและรายได้พิเศษไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยการทำงาน ได้แก่ การรับรู้ต่อความสามารถเชิงวิชาชีพของตนเอง การรับรู้ต่อระบบการบริหาร การบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ ตำแหน่งหน้าที่และค่านิยม ปัจจัยเหล่านี้สามารถร่วมทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 67.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ดรุมศรี ศิริยศธำรง (2542 : 113) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลห้องผ่าตัดที่สร้างขึ้นเอง ตามแนวคิดของวอลตัน (1974 : 15 - 17) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาล

ห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์มีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยืดหยุ่นต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543 : 109) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม ตามแนวคิดของวอลตัน (1974 : 21) พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง อายุ และประสบการณ์ทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพการทำงาน of พยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุศรา กาฮี (2546 : 66) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลที่สร้างขึ้น โดย (ผาณิต สกุศลวัฒนะ, 2537 : 58) เป็นไปในแนวทางเดียวกับแนวคิดของวอลตัน (1974 : 15 - 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

#### ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

จินตนา นาคพิน (2552 : 43) กล่าวว่า ปัจจัยที่จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีหรือไม่ดี ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงาน เหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในงาน หรือคุณภาพชีวิตการทำงาน of บุคคล นอกจากนี้ปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ ค่านิยม ทักษะคิด ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่นกัน

2. ปัจจัยด้านบริหาร เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่าง ๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์กร การบริหารจัดการ จัดเป็นบรรยากาศในองค์กรอย่างหนึ่ง โดยแต่ละองค์กรจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรม การแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกันซึ่งสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสภาพสิ่งแวดล้อมในองค์กรที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่ คน ระบบ และวัฒนธรรมในองค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ นโยบายของรัฐบาล สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยีที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และที่เป็น สภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงานและไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. วัฒนธรรมขององค์กร ได้แก่ ระเบียบวินัย จริยธรรมในการทำงาน และความซื่อสัตย์ สภาพแวดล้อมที่มีความพร้อมก็จะเอื้อต่อการทำงานของคนในองค์กร สามารถจูงใจให้คนทำงานให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลต่อองค์กรให้ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ และคุณภาพชีวิตการทำงานของคน

แม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นสิ่งที่ดี แต่ก็ไม่ง่ายในทางปฏิบัติ เพราะแต่ละคนมีความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ดังนั้น การที่จะจัดหรือสร้างผลงานหรือส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับความต้องการของบุคคลทุกคนจะทำได้ยาก เพราะระดับคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นขึ้นอยู่กับบุคคลซึ่งแตกต่างกันของแต่ละบุคคล เพราะต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจจะสนใจที่เนื้อหา ลักษณะของงาน บางคนสนใจที่สภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน แต่บางคนเน้นที่ความก้าวหน้าในอนาคต แต่โดยสรุปแล้วปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตก็คือความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกับไปของแต่ละบุคคล

#### การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ

การพยาบาลเป็นการปฏิบัติโดยตรงต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชนและสังคม นับได้ว่าเป็นบริการในระดับสถาบันของสังคม การปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาล ได้มีการพัฒนามาเป็นลำดับตามความต้องการด้านบริการสุขภาพของประชาชน และความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความคาดหวังของผู้ใช้บริการที่ต้องการได้รับการบริการที่ได้มาตรฐานและมีคุณภาพ บทบาทของพยาบาลประจำการจึงมีขอบเขตความรับผิดชอบที่กว้างขวางขึ้น ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ มีความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติ มีจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติ ทั้งนี้

เพื่อความปลอดภัยของสังคมโดยรวม ซึ่งมีผู้ให้ความหมายการปฏิบัติการพยาบาลไว้ดังต่อไปนี้

#### ความหมายการปฏิบัติการพยาบาล

ผกา เศรษฐจินทร และคณะ (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติอาชีวพยาบาลทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาล และดูแลผู้ป่วยทั้งทางกายและจิต ผู้ได้รับบาดเจ็บ หรือทุพพลภาพ รักษาและป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ วางแผนและให้บริการด้านพยาบาล และทำหน้าที่ช่วยแพทย์ในโรงพยาบาล หรือสถานพยาบาล

ฟลอเรนซ์ โนติงเกล (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า ความหมายของ "การพยาบาล" หมายถึง กิจกรรมการช่วยเหลือผู้ป่วยเพื่อให้อยู่ในสภาวะที่จะต่อสู้การรุกรานของโรคได้อย่างดีที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้ทั้งร่างกายและจิตใจ เช่นเดียวกับความหมายของการพยาบาลที่เสนอโดยเวอร์จิเนียเฮน เดอร์สัน ได้แก่ การพยาบาลคือการช่วยเหลือบุคคล (ทั้งยามปกติและยามป่วยไข้) ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพหรือส่งเสริมการหายจากโรค (หรือแม้กระทั่งการช่วยให้บุคคลได้ไปสู่ความตายอย่างสงบ) ซึ่งบุคคลอาจจะปฏิบัติได้เองในสภาวะที่มีกำลังกายกำลังใจ และความรู้เพียงพอและเป็นการกระทำที่จะช่วยให้บุคคลกลับเข้าสู่สภาวะที่ช่วยตนเองได้โดยไม่ต้องรับการช่วยเหลือนั้น โดยเร็วที่สุด กิจกรรมสำคัญของการพยาบาลได้แก่

1. การดูแลให้มีความสุขสบาย (Care and comfort) ช่วยเหลือบุคคลให้สามารถจัดการกับปัญหาทางสุขภาพและการเจ็บป่วย (Health illness continuum) ได้ด้วยตนเอง หน้าที่ของพยาบาลจึงมุ่งที่จะวิเคราะห์ข้อมูลทางการพยาบาลเพื่อให้ข้อวินิจฉัยทางการพยาบาล

2. ให้คำแนะนำ คำสอนด้านสุขภาพ (Health teaching) และส่งเสริมผลการรักษามุ่งด้านการดูแลตนเองด้วยการส่งเสริมสนับสนุนของสมาชิกในครอบครัว

3. ให้คำปรึกษาด้านสุขภาพอนามัยทั้งในภาวะปกติ อันเป็นเหตุให้สุขภาพเบี่ยงเบน

4. ให้การดูแลด้านสรีระจิตสังคม (Physiopsychosocial Intervention) โดยการใช้วิธีการพยาบาลการปฏิบัติ การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบันได้มีการพัฒนามาเป็นลำดับตามการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านบริการสุขภาพของประชาชน และตามความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี พยาบาลวิชาชีพจะต้องปฏิบัติการพยาบาลที่สามารถแสดงเอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างชัดเจน ได้แก่ การปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาลเป็นหลัก แต่พยาบาลวิชาชีพมิใช่มีบทบาทหน้าที่เฉพาะในการปฏิบัติการพยาบาลเท่านั้น พยาบาลวิชาชีพยังต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการ และควบคุมการพยาบาลที่ให้แก่ผู้รับบริการให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ตลอดทั้งบริหารบุคลากรทางการพยาบาลและบริหารทรัพยากรอื่น ๆ บทบาทหน้าที่อีก อย่างหนึ่งของพยาบาลวิชาชีพ คือ การเป็นนักวิชาการทางการพยาบาล โดยทำหน้าที่เป็นผู้สอน

หรือ ถ่ายทอดความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีสู่สมาชิกใหม่ที่เข้าสู่วิชาชีพพยาบาล และต้องทำหน้าที่สอนหรือให้ความรู้แก่ผู้มารับบริการพยาบาลด้วย เพื่อให้ผู้มารับบริการการพยาบาลสามารถดูแลตนเอง ครอบครัวย และชุมชนได้อย่างถูกต้อง การทำหน้าที่เป็นผู้สอน ให้ความรู้แก่ผู้มารับบริการพยาบาลหรือผู้เกี่ยวข้อง เป็นการแสดงออกถึงความรับผิดชอบของพยาบาลวิชาชีพที่มีต่อวิชาชีพและต่อสังคม

เวอร์จิเนีย เฮนเดอร์สัน (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า การพยาบาลคือการช่วยเหลือบุคคล (ทั้งยามปกติและยามป่วยไข้) ในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ หรือส่งเสริมการหายจากโรค (หรือแม้กระทั่งการช่วยให้บุคคลได้ไปสู่ความตายอย่างสงบ) ซึ่งบุคคลอาจจะปฏิบัติได้เอง ในสถานะที่มีกำลังกาย กำลังใจ และความรู้เพียงพอ และเป็นการกระทำที่จะช่วยให้บุคคลกลับเข้าสู่สถานะที่ช่วยตนเองได้โดยไม่ต้องรับการช่วยเหลืออื่น โดยเร็วที่สุด

ผกา เศรษฐจันทรและคณะ (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า พยาบาล (อาจเรียกว่านางพยาบาล หรือ พยาบาลชาย) เป็นวิชาชีพที่ทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วย มักจะสวมชุดพยาบาลสีขาวและสวมหมวกที่มีลักษณะเฉพาะตัวพยาบาลพบได้ทั่วไปทำงานตามโรงพยาบาล คลินิกหรือสถานพยาบาลอื่น ๆ พยาบาลเป็นวิชาชีพที่ก่อนจะปฏิบัติงานจะต้องผ่านการสอบขึ้นทะเบียนความรู้จากสภาการพยาบาลก่อนจึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ โดยพยาบาลสามารถที่จะดูแลผู้ป่วยได้ตามหลักการพยาบาลที่ได้เรียนมา เป็นเวลา 4 ปีสำหรับพยาบาลวิชาชีพ และสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรพยาบาลมีมากมายในประเทศไทยทั้งที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและเอกชน

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2544 : 31) กล่าวว่า ความหมายการปฏิบัติการพยาบาลเป็นการปฏิบัติเพื่อช่วยเหลือบุคคล กลุ่มคนและชุมชน ทั้งที่มีภาวะสุขภาพดีและเจ็บป่วยให้สามารถอยู่ในสิ่งแวดล้อมของตนเองได้อย่างมีความสุขตามอัตภาพ ซึ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลจะประกอบไปด้วย การสังเกต การดูแล การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับความเจ็บป่วยหรือทุพพลภาพ การดำรงภาวะสุขภาพ การป้องกันความเจ็บป่วย การสอนและการนิเทศผู้ป่วย การปฏิบัติตามแผนการพยาบาล และแผนการรักษาของแพทย์ รวมทั้งการชี้แนะผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างถูกต้องและเหมาะสม

สมจิต หนูเจริญ (2544 : 45) กล่าวว่า การปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การระบุงการรักษาค การตอบสนองของบุคคลต่อปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้นหรือมีโอกาจะเกิดขึ้นรวมถึงการปฏิบัติการหรือการนิเทศ การกระทำหรือการบริการทั้ง โดยตรงและโดยอ้อมร่วมกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ ในการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันความเจ็บป่วย บรรเทาความทุกข์ทรมาน การฟื้นฟูสภาพของบุคคลและการพัฒนาสุขภาพให้ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้และรวมทุกแง่มุมของกระบวนการพยาบาล

ธีรภัทร แสนบุคคา (2546 : 28) กล่าวว่า การปฏิบัติการพยาบาลเป็นศาสตร์และศิลปะ พยาบาลต้องมียุทธศาสตร์ที่มีความรับผิดชอบมีภาระหน้าที่ต่อผู้ป่วย ต่อทีมพยาบาล ผู้ให้บริการอื่น ๆ และรัฐ ดังนั้นบทบาทของพยาบาลก็ต้องเป็นผู้ปฏิบัติการพยาบาล เป็นนักศึกษา เป็นนักวิจัย เป็นผู้ร่วมงานกับทีมสุขภาพ เป็นผู้สนับสนุนผู้ป่วยและญาติในการดูแลสุขภาพและเป็นนักบริหาร

เพ็ญศรี ปรารักษ์สุวรรณ (2541 : 25) กล่าวว่า การปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง การใช้ ความรู้ สติปัญญา ทั้งร่างกายและจิตใจที่มีอยู่ของแต่ละบุคคลในการทำกิจกรรมที่จะช่วยเหลือ ผู้มารับบริการให้สามารถกระทำกิจกรรมของการดำรงชีวิตประจำวันได้ตามปกติ ทั้งนี้เพื่อเป็นการ ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน การรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสุขภาพของร่างกายและจิตใจ

นันทนา น้าฝน (2538 : 31) กล่าวว่า การปฏิบัติการพยาบาล หมายถึง 1. บทบาทการเป็นผู้ให้บริการการพยาบาลแก่ผู้รับบริการโดยครอบคลุมการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการรักษาพยาบาล 2) การป้องกันโรค 3) การส่งเสริมสุขภาพ และ 4) การฟื้นฟูสุขภาพบุคคล 2. การเป็นผู้บริหารงานการพยาบาล 3. การเป็นนักวิชาการทางการพยาบาล

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติการพยาบาลเป็นการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการให้บริการด้าน สุขภาพอนามัยของพยาบาลประจำการ ที่มุ่งเน้นให้บริการครอบคลุมสุขภาพทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม โดยใช้หลักพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล ผสมผสานความรู้ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและมีประสิทธิภาพ

#### ความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ให้บริการช่วยเหลือผู้อื่น ที่มีปัญหาสุขภาพทุกระดับ เป็นวิชาชีพที่ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย ครอบครัวและสังคมโดยนำองค์ ความรู้ที่ได้จากการศึกษาในเชิงทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการดูแลผู้ป่วย

ผกา เศรษฐจันทร์ และคณะ (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า ความสำคัญของการพยาบาล ได้แก่ การดูแลให้มีความสุขสบาย ช่วยเหลือบุคคลให้สามารถจัดการกับปัญหาทางสุขภาพและ การเจ็บป่วยได้ด้วยตนเอง หน้าที่ของพยาบาลจึงมุ่งที่จะวิเคราะห์ข้อมูลทางการพยาบาล เพื่อให้ข้อ วิจัยทางการแพทย์ ให้คำแนะนำ คำสอนด้านสุขภาพ เพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพอันดีและส่งเสริม ผลการรักษา มุ่งด้านการดูแลตน ด้วยการส่งเสริมสนับสนุนของสมาชิกในครอบครัวให้คำปรึกษา ด้านสุขภาพอนามัยทั้งในภาวะปกติ และขณะที่มีภาวะกดดัน อันเป็นเหตุให้สุขภาพเบี่ยงเบน ไปจากปกติให้การดูแลด้านสรีระจิตสังคมโดยการใช่วิธีการพยาบาลการปฏิบัติการพยาบาล

พยาบาลมีบทบาทและหน้าที่ ตามตำแหน่งในหน่วยงานที่สังกัด แต่โดยทั่วไปพยาบาล มีบทบาทสำคัญ ดังนี้

1. เป็นผู้ให้บริการแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน โดยทำหน้าที่ 5 ด้าน คือ



1.1 การดูแลผู้เจ็บป่วยหรืออภิบาลบุคคลที่ช่วยตนเองไม่ได้ เป็นงานอิสระที่พยาบาลสามารถเลือกปฏิบัติตามวิจารณญาณของตนเอง

1.2 การรักษา เป็นบทบาทซึ่งพยาบาลปฏิบัติตามแผนการรักษาของบุคลากรสาขาเวชกรรม เป็นกิจกรรมไม่อิสระ พยาบาลอาจขยายบทบาทด้านการรักษา โดยการคัดกรองผู้ป่วยให้การรักษาที่ง่าย ไม่ซับซ้อนและส่งต่อผู้ป่วยในงานบริการรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิ และในการปฐมพยาบาลที่จำเป็นเร่งด่วน

1.3 การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การส่งเสริมคนไม่ให้คนเป็นโรค ร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี สามารถอยู่ร่วมกับสังคมได้และมีอายุยืน

1.4 การป้องกันโรค หมายถึงการป้องกันและหลีกเลี่ยงการกระทบกระทั่งซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดการเจ็บป่วย ฉะนั้นการส่งเสริมสุขภาพก็เป็นแนวทางในการป้องกันโรคด้วย คือจะทำให้คนไม่เป็นโรคและมีสุขภาพแข็งแรง

1.5 การฟื้นฟูสภาพ เป็นบริการที่จะต้องทำพร้อม ๆ กับการดูแลและรักษาเพื่อให้บุคคลได้ดำรงภาวะปกติสุขหลังจากการเจ็บป่วย ความเรื้อรังของโรค รอดพ้นจากความพิการทางกายหรือใจ และถ้าต้องพิการก็สามารถอยู่กับความพิการได้อย่างมีคุณภาพ มีความพอใจ ถ้าต้องจากไปเนื่องจากความรุนแรงของโรค หรือไม่สามารถรักษาให้หายได้อย่างเด็ดขาด ก็สามารถรักษาได้อย่างเด็ดขาด ก็สามารถยอมรับสภาพแลปรับชีวิตเพื่อเตรียมรับการจากไปหรือความเรื้อรังของโรคด้วยดี

2. เป็นครู เป็นผู้แสวงหาความรู้และมีประสบการณ์ ส่งเสริมให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี พยาบาลจะต้องสามารถสอนบุคคลได้ทุกระดับพื้นความรู้และวัย จะมีความรู้กว้างขวางไปในเรื่องสุขภาพความเจ็บป่วย เข้าใจสภาพแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจของบุคคลและชุมชนสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอน

3. เป็นผู้พิทักษ์ผลประโยชน์ของประชาชน สุขภาพอนามัยเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ควรให้รับบริการจากรัฐตามมาตรา 38 พยาบาลจะต้องให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริการอนามัยต่าง ๆ โดยเฉพาะชุมชนในชนบทเนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจในข้อนี้

4. เป็นนักบริหารจัดการ ทุกหน่วยงานบริการสุขภาพอนามัยไม่ว่าในโรงพยาบาลหรือในสถานอนามัย พยาบาลจะต้องมีความรู้ความสามารถจัดวางแผนงาน ทำโครงการจัดวางระบบงานและการนิเทศงาน

5. เป็นที่ปรึกษาในฐานะผู้ชำนาญการด้านสุขภาพอนามัย สามารถให้คำปรึกษาแก่ผู้มารับบริการ เจ้าหน้าที่อื่น หน่วยงานและประชาชนทั่วไป

6. เป็นผู้ร่วมงานและเป็นสมาชิกของทีมสุขภาพ ลักษณะงานพยาบาลมีทั้งงานที่ปฏิบัติโดยอิสระและงานที่จะต้องปฏิบัติร่วมกันกับเจ้าหน้าที่อื่น ๆ เป็นการทำงานแบบคณะหรือที่เรียกทีมสุขภาพ อันประกอบด้วยแพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ นักกายภาพบำบัด ผลงานจะออกมาดีถ้าผู้ทำงานทุกคนในคณะร่วมมือกันและมีผู้นำ

7. เป็นผู้นำพยาบาลจะต้องสามารถเป็นผู้ริเริ่ม ตัดสิน แก้ไข ปรับปรุงการดำเนินการ สามารถชักชวนโน้มน้าวกระตุ้นผู้เกี่ยวข้องและผู้รับบริการให้สำนึกและเข้าใจ ทศนคติและการปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

8. เป็นผู้ดำเนินการวิจัยหรือร่วมทำการวิจัย การศึกษาปัญหาด้านบริการสุขภาพอนามัย ในปัจจุบันจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่ต้องการ เทียงตรง แม่นยำ การวิจัยจึงจำเป็นเพื่อนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์ปัญหา หาแนวทางแก้ไขให้แก่ผู้มารับบริการ รวมทั้งเทคนิคและวิธีให้การพยาบาล

#### ลักษณะของวิชาชีพพยาบาล

ลักษณะงานเป็นการรักษา ดูแล และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพยาบาล เป็นผู้ช่วยแพทย์ โดยการสังเกต และบันทึกความเปลี่ยนแปลงในคนไข้ รายงานให้แพทย์ทราบถึงอาการของคนไข้ ตามลักษณะโรคที่เป็นทั้งร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ ช่วยฟื้นฟูสุขภาพของคนไข้ ช่วยคนไข้ให้ปรับตัวเข้ากับภาวะขัดข้องใดๆที่อาจเกิดจากการเจ็บป่วย จัดให้คนไข้ มีสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัย ป้องกันและควบคุมการเผยแพร่ของโรคติดเชื้อ สอนคนไข้ และประชาชนทั่วไปให้รู้จักการดูแลและส่งเสริมสุขภาพวางแผน มอบหมาย สั่งการ ดูแล และประเมินผลงานของผู้ช่วยพยาบาล และผู้ทำหน้าที่ประสานงาน ร่วมงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการแพทย์ และอนามัยแขนงอื่น ๆ ในการบริการคนไข้

ฟาริดา ฮิบราฮิม (2537 : 43) กล่าวว่า ลักษณะงานจะเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันปฏิบัติงานวันละ 3 เหว คือ เหวเช้า เหวบ่าย เหวดึก โดยใช้ความรู้จากหลักการทางทฤษฎีรวมทั้งผลการวิจัยอย่างมีเหตุผล มีการวิเคราะห์ข้อมูล วางแผนดำเนินการพยาบาล และตัดสินใจปัญหาการพยาบาล บนรากฐานทางวิทยาศาสตร์และความเป็นเลิศแห่งการช่วยเหลือและให้การดูแลแบบองค์รวม

ลออ หุตางกูร (2540 : 18) กล่าวว่า ความรับผิดชอบของพยาบาลเป็นคุณธรรม จริยธรรมที่พยาบาลต้องถือปฏิบัติ สามารถจำแนกความรับผิดชอบได้ ดังต่อไปนี้

1. ความรับผิดชอบต่อตนเอง ที่จะเป็นปฐมภูมิสำหรับความสมบูรณ์ ในความรับผิดชอบต่ออื่น ๆ ได้นั้นหมายถึง ความรับผิดชอบในแง่ดังต่อไปนี้

1.1 ความรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณธรรมของตนเอง เพื่อเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ได้

1.2 ความรับผิดชอบต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสติปัญญา เพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้านได้ด้วยคุณภาพสูง มีสมรรถนะที่จะทำหน้าที่ของตนในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ความรับผิดชอบต่อการพัฒนาทักษะในมนุษย์สัมพันธ์สูง เพื่อมีชีวิตอยู่ในสังคมได้ด้วยความสุข เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์สูง

2. ความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ คุณธรรมที่มีความสำคัญสูงสุดต่อมาตรฐานการพยาบาล 2 ประการคือ ความรักเพื่อนมนุษย์และความสามารถเข้าใจธรรมชาติของชีวิต และเคารพในสิทธิมนุษยชน พยาบาลต้องมีโนธรรมและความรับผิดชอบในการกระทำต่าง ๆ ของตนต่อร่างกายและจิตใจของผู้รับบริการ ต้องนำหลักวิชาและความรู้ต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณาให้แน่ใจว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง หรือเหมาะสมที่สุด และมีเหตุผลสมควรแก่การกระทำแล้วจึงลงมือปฏิบัติ

3. ความรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อบุคคลมีการเจ็บป่วยหรือมีปัญหาทางสุขภาพอนามัยที่ช่วยตนเองไม่ได้ จำเป็นต้องขอรับการตรวจวินิจฉัย ซึ่งเป็นคนแปลกหน้าไม่ได้เกี่ยวเป็นญาติพี่น้องหรือมิตรสหายแต่ประการใด หากแพทย์หรือพยาบาล ซึ่งเป็นผู้ให้บริการเป็นผู้ขาดคุณธรรมก็อาจปฏิบัติต่อผู้รับบริการอย่างแปลกหน้า โดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เช่น ให้บริการอย่างเสียไม่ได้

4. ความรับผิดชอบต่อวิชาชีพการตระหนักในความรับผิดชอบต่อวิชาชีพของพยาบาล จะส่งเสริมให้พยาบาลให้บริการที่มีประสิทธิภาพและร่วมมือในการคิดค้นหาทางที่จะสนองความต้องการของสังคม ร่วมกันสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการแก่วิชาชีพพยาบาลสร้างความศรัทธาให้สังคมเกิดความเชื่อถือในตัวพยาบาลและให้ความไว้วางใจในบริการของวิชาชีพ (มยุรกายานางกูร. 2542 : 15)

#### **ขอบเขตงานการพยาบาล**

การกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง นอกจากนี้การกำหนดขอบเขตจะช่วยให้พยาบาลประจำการได้เข้าใจตรงกันถึงบทบาท ความรับผิดชอบ ของวิชาชีพที่มีต่อบุคคล ผู้ป่วยและสังคม และเป็นสิ่งที่ช่วยให้พยาบาลได้พัฒนาการปฏิบัติงานที่ตรงกับแนวทางการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านผู้ใช้บริการจะทำให้ทราบว่าสามารถคาดหวังอะไรได้จากพยาบาลและเกิดความมั่นใจได้ว่าได้รับบริการที่ปลอดภัย

จินตนา นาคพิน (2552 : 37) กล่าวว่า ขอบเขตของการปฏิบัติการพยาบาล คือ การปฏิบัติที่วิชาชีพพยาบาลมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติการพยาบาล การบริหารจัดการและการควบคุมคุณภาพการบริหาร การพยาบาลตามนโยบายของสภาการพยาบาลด้านการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งได้กำหนดว่าการพยาบาลไม่สามารถกำหนดขอบเขตแยกออกจากวิชาชีพอื่นได้อย่าง

ชัดเจน เพราะการปฏิบัติการพยาบาลต้องยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนให้มากที่สุด ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพสังคม เศรษฐกิจ ความก้าวหน้าจากการขยายขององค์ความรู้ ตลอดจนการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางการแพทย์

สมจิต หนูเจริญกุล (2544 : 43 - 45) กล่าวว่า ขอบเขตงานการพยาบาล มีดังต่อไปนี้

1. การจัดการกับภาวะสุขภาพ และความเจ็บป่วยทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตโดยพยาบาลกระทำกิจกรรมดังต่อไปนี้คือ การประเมิน การเฝ้าระวัง การประสานงาน การดูแลร่วมกับบุคคลและครอบครัว ชุมชน และร่วมกับบุคลากรอื่นในทีมสุขภาพ ในการประเมินภาวะสุขภาพของบุคคล ครอบครัว ชุมชน ตรวจสอบและให้การรักษาเบื้องต้นในผู้ที่เกิดการเจ็บป่วยเฉียบพลัน และเกิดโรคประจำถิ่น ตลอดจนเฝ้าติดตามดูแลรักษาผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชน ซึ่งการกระทำอยู่ภายใต้สัมพันธภาพที่ทำให้การสนับสนุนเอื้ออาทร ยอมรับความรู้สึก ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีและประสบการณ์ของผู้ป่วย / ผู้รับบริการ

2. การเฝ้าระวังและติดตามเพื่อควบคุมคุณภาพชีวิตการบริการพยาบาลในบทบาทหน้าที่พยาบาลซึ่งต้องรับผิดชอบการปฏิบัติของตนในฐานะวิชาชีพได้แก่ การควบคุมการปฏิบัติการพยาบาลของตน และการปรึกษามูลการอื่นตามความเหมาะสม ซึ่งขอบเขตและความซับซ้อนของการปฏิบัติการพยาบาล ต้องการพยาบาลที่มีทักษะในการใช้วิจารณญาณในการแก้ปัญหา และจะต้องมีจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพเพื่อการประกันคุณภาพการบริการพยาบาล

3. การจัดระบบและมีทักษะในการบริหารจัดการในระบบสุขภาพ โดยพยาบาลต้องมีส่วนร่วมในการจัดระบบบริการสุขภาพและสามารถบริหารจัดการในระบบสุขภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย ผู้มารับบริการ ทั้งเผชิญปัญหาการขาดแคลนบุคลากรสาธารณสุขและขาดแคลนพยาบาลได้อย่างเหมาะสม เอาชนะอุปสรรคที่เกิดจากระบบงาน สร้างรักษาทีมงานและแสวงความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในชุมชนโรงพยาบาล ที่ทำงานและโรงเรียน นอกจากนี้พยาบาลต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสุขภาพทุกระดับ การแบ่งปันแหล่งประโยชน์และการสนับสนุนข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพ

4. การช่วยเหลือและการดูแล เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการปฏิบัติการพยาบาลพยาบาลต้องมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน ช่วยสร้างบรรยากาศส่งเสริมการฟื้นฟู การดูแลเรื่องความสงบสุข การอยู่กับผู้ป่วย ครอบครัวและชุมชน ได้มีส่วนร่วมการวางแผนการดูแลสุขภาพและปัญหาของครอบครัวด้วยตนเอง การจัดการเกี่ยวกับอาการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วย ผู้รับบริการ เป็นสิ่งสำคัญมาก พยาบาลต้องช่วยให้ผู้ป่วย ผู้รับบริการและครอบครัวเข้าใจ

ความหมายของอาการต่าง ๆ และร่วมกันค้นหาวิธีการจัดการเพื่อให้อาการบรรเทา ในระดับครอบครัวและกลุ่มบุคคล พยายามสนับสนุนการพัฒนาครอบครัวและชุมชนเพื่อส่งเสริมสุขภาพให้เป็นสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการเกิด แก่ เจ็บ ตายอย่างสงบ

5. การสอนเกี่ยวกับสุขภาพเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญของพยาบาล เพราะข้อมูลเป็นปัจจัยสำคัญในการดูแลสุขภาพตัวเอง และการพึ่งพาตนเองของผู้ป่วยและผู้มารับบริการ แต่จะต้องสอนเมื่อผู้รับบริการ หรือครอบครัวมีความพร้อม โดยเลือกใช้วิธีที่เหมาะสม เช่น การสอนการดูแลผู้สูงอายุ และเด็กให้กับผู้ดูแลในครอบครัว ซึ่งพยาบาลต้องทราบการให้ความหมายเกี่ยวกับสุขภาพ และการเจ็บป่วยของบุคคล และครอบครัว ตลอดจนสภาพทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมของครอบครัวนั้น ๆ ก่อน จึงจะสามารถสอนผู้ป่วย ครอบครัว และประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันการดูแล และฟื้นฟูสภาพอย่างเหมาะสม เช่น การใช้สมุนไพร การนวดแผนไทย การฝึกโยคะ การใช้ศาสนา เป็นต้น โดยพยาบาลควรเรียนรู้และส่งเสริมวิธีการเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งนอกจากผู้ป่วยและผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์แล้ว ยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายในทางสุขภาพลงได้

7. การจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งพยาบาลไม่เพียงพอแต่มีทักษะในการจัดการกับเหตุการณ์ปกติในชีวิตประจำวัน แต่จะต้องสามารถจัดการกับเหตุการณ์ฉุกเฉินที่เกิดขึ้น ซึ่งพยาบาลต้องเข้าใจปัญหา และการรักษาในภาวะฉุกเฉิน นอกจากนั้นยังต้องสามารถคาดการณ์และจัดการกับภาวะวิกฤตต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในชีวิตของผู้ป่วย

ขอบเขตการปฏิบัติการพยาบาลทั้ง 7 ด้าน ครอบคลุมการปฏิบัติการพยาบาลทั้งในโรงพยาบาลและชุมชน ลักษณะที่เฉพาะของการพยาบาล คือ ความสามารถในการผสมผสานกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของครอบครัว บุคคล และชุมชนในบริบทของการปฏิบัติการที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้พระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ (มาตรา 4) กำหนดขอบเขตงานพอสรุปได้ดังต่อไปนี้

อุบลรัตน์ โปธิพัฒน์ชัย (2545 : 24) กล่าวว่า การพยาบาล หมายความว่า การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้ โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาล

การพยาบาลมีขอบเขตครอบคลุมการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลไว้ทั้งหมดอย่างกว้าง ๆ จึงไม่สามารถกำหนดกิจกรรมเฉพาะเรื่องที่แน่ชัดได้เพราะอาจทำให้พยาบาล

ขาดความคล่องตัวการปฏิบัติงานตลอดจนต้องกำหนดให้การช่วยเหลือกระทำการรักษาโรคของแพทย์อยู่ในขอบเขตของการพยาบาลด้วย เพื่อให้พยาบาลที่ต้องปฏิบัติงานเกินขอบเขตหน้าที่ไปในการรักษา เช่น การให้ยาอันตรายแก่ผู้ป่วย การให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำหรือช่วยเหลือแพทย์ ขณะที่ให้การรักษาแก่ผู้ป่วยได้โดยไม่ผิดกฎหมาย รวมถึงการปฏิบัติการพยาบาลนั้นต้องอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการผดุงครรภ์

การประกอบวิชาชีพการพยาบาล คือการนำกระบวนการทางการพยาบาล ได้แก่ การประเมินสภาพ การวินิจฉัยปัญหา การวางแผน และการประเมินผล มาใช้ในการแก้ปัญหาให้กับผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการ รวมตลอดไปจนถึงครอบครัวและชุมชน ทั้งในรูปแบบของการให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนอย่างถูกต้อง การให้การดูแลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ การฟื้นฟูสภาพร่างกาย เพื่อให้ผู้ป่วยและผู้ใช้บริการพ้นจากภาวะเจ็บป่วยและจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถกลับไปดำรงชีวิตอย่างเป็นปกติมากที่สุด นอกจากนี้ยังรวมถึงการให้การรักษาโรคเบื้องต้นที่ได้รับมอบหมายจากแพทย์ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบกระทรวงสาธารณสุข การให้ภูมิคุ้มกันโรค และการช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรค โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการผดุงครรภ์

โอฬาร อนันตพวงศ์ (2555 : ออนไลน์) กล่าวว่า การประกอบวิชาชีพการพยาบาล" หมายความว่า การปฏิบัติหน้าที่การพยาบาลต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยกระทำต่อไปนี้

- 1) การสอน การแนะนำ การให้คำปรึกษาและการแก้ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- 2) การกระทำต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลรวมทั้งการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อการแก้ปัญหาความเจ็บป่วยการบรรเทาอาการของโรค การดูแลของโรค และการฟื้นฟูสภาพ
- 3) การกระทำตามวิธีที่กำหนดไว้ในการรักษาโรคเบื้องต้นและการให้ภูมิคุ้มกันโรค
- 4) ช่วยเหลือแพทย์กระทำการรักษาโรคทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปะการพยาบาลในการประเมินสุขภาพการวินิจฉัยปัญหาการวางแผน การปฏิบัติ และการประเมินผล

**การทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชกรมแพทย์ทหารอากาศ**

### 1. กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก

กองตรวจโรคผู้ป่วยนอกมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับ การตรวจรักษาพยาบาลผู้ป่วยนอกทั่วไป ผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง ประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและนอกประเทศ เพื่อเตรียมพร้อมกรณีรับผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ให้การประชาสัมพันธ์ และตรวจสุขภาพประจำปีแก่หน่วยงานราชการ บริษัทเอกชน ตรวจสอบสุขภาพและออกใบรับรองแพทย์แก่ประชาชนทั่วไป เพื่อใช้ในกิจกรรมต่าง ๆ ควบคุมและให้บริการรถพยาบาลกับเวรเปล เมื่อมีกิจกรรมของหน่วยงานภายในและภายนอกที่ร้องขอ ควบคุม ดูแล ประสานงาน และให้บริการด้าน

สังคม ทำหน้าที่ให้การศึกษาอบรมเวชปฏิบัติทั่วไปแก่ นักศึกษา แพทย์ แพทย์ฝึกหัด แพทย์ประจำบ้าน นักเรียนพยาบาลและบุคลากรอื่น ๆ ตามขีดความสามารถ ตลอดจนศึกษา ค้นคว้างานวิจัยและเผยแพร่ความรู้ทางด้านเวชปฏิบัติทั่วไป

งานด้านการรักษาพยาบาล แบ่งการรักษาพยาบาล ออกเป็น 3 ส่วน คือ

1.1 ห้องตรวจโรคผู้ป่วยนอก จำนวนผู้ป่วยนอกที่มารับบริการปี 2553 จำนวน 696,542 ราย

1.2 ห้องอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ให้บริการผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ปี 2553 จำนวน 51,003 ราย

1.3 บริการตรวจสุขภาพประจำปีให้แก่ประชาชนทั่วไปแบบชุดตรวจตามวัน และเปิดบริการคลินิกฝังเข็ม

## 2. กองอายุรกรรม

ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล โดยแบ่งเป็น ผู้ป่วยนอก ผู้ป่วยใน ให้บริการด้านการตรวจพิเศษเฉพาะโรค ด้านการฝึกอบรม สนับสนุนการเรียนการสอนของนิสิตแพทย์ นักเรียนพยาบาล ให้การสนับสนุนภารกิจของกองทัพอากาศ สนับสนุนการทำวิจัยทางการแพทย์ และด้านการบริการ

งานด้านการรักษาพยาบาล

2.1 ให้การตรวจรักษาพยาบาลผู้ป่วยด้านอายุรกรรมทั่วไป ที่ห้องตรวจโรคผู้ป่วยนอก (OPD Med.) เวลา 0800 – 1200 น. ทุกวันเวลาราชการ

2.2 ให้การตรวจรักษาผู้ป่วยคลินิกเฉพาะโรค

จันทร์ ป่าย - โรคระบบทางเดินหายใจ ห้องตรวจพิเศษชั้น 3

อังคาร ป่าย - อายุรกรรมประสาท ห้องตรวจพิเศษชั้น 3

- โรคข้อและรูมาติสซั่ม ห้องตรวจพิเศษชั้น 3

พุธ เช้า - โรคระบบทางเดินอาหาร ห้องตรวจพิเศษชั้น 3

ป่าย - โลหิตวิทยา, มะเร็งวิทยา ห้องตรวจพิเศษชั้น 3

คลินิกวัณโรค อาคารจันทบูรเบกษา

พฤหัสบดี เช้า - ผู้ป่วยเฉพาะโรคนัดตรวจพิเศษ ตรวจสมรรถภาพของปอด

และส่องกล้องตรวจระบบทางเดินหายใจ \*โรคไต ห้องตรวจพิเศษชั้น 3

ศุกร์ - ผู้ป่วยเฉพาะโรคนัดตรวจพิเศษ ห้องตรวจพิเศษชั้น 3

2.3 ให้การตรวจรักษาผู้ป่วยเฉพาะทางที่ห้องตรวจผู้ป่วยนอก ชั้น 2 อาคารคุ้มเกล้า

จันทร์ ป่าย - ผู้ป่วยโรคไต, โรคระบบทางเดินอาหาร

- อังคาร บ่าย - ผู้ป่วยโรคข้อและรูมาติสซั่ม  
 พุธ บ่าย - ผู้ป่วยโรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง โรคต่อมไร้ท่อ
- 2.4 ให้การตรวจรักษาผู้ป่วย VIP ที่ห้องตรวจแวนมาลีชั้น 3 อาคารคุ้มเกล้า ฯ
- 2.5 ให้การดูแลผู้ป่วยในสามัญที่อาคารคุ้มเกล้า ฯ ชั้น 5 / 1, 8 / 1, 8 / 2, 8 / 3, 8 / 4, 9 / 2 และชั้นพิเศษ
- 2.6 สถิติผู้ป่วยนอก ปีงบประมาณ 2553 แยกตามโรคและห้องตรวจ
- |                            |                                     |
|----------------------------|-------------------------------------|
| อายุรกรรม 95,023 ราย       | โรคหัวใจ 12,660 ราย                 |
| โรคไต 3,320 ราย            | Hem dialysis 3,229 ราย              |
| CAPD 74 ราย                | โรคติดเชื้อ 1,047 ราย               |
| โรคปอด 1,536 ราย           | ต่อมไร้ท่อ 710 ราย                  |
| ระบบประสาทวิทยา 1,536 ราย- | Kidney Transplant รอปลูกถ่าย 50 ราย |
| ระบบทางเดินอาหาร 4,798 ราย | - โรคข้อ 327 ราย                    |
- 2.7 ให้การดูแลผู้ป่วยที่หออภิบาลอายุรกรรม (ICU) และหออภิบาลผู้ป่วยในภาวะวิกฤติทางอายุรศาสตร์โรคหัวใจ (CCU) อาคารคุ้มเกล้า ฯ ชั้น 3
- 2.8 ให้การดูแลผู้ป่วยที่หออภิบาลผู้ป่วยระบบทางเดินหายใจ (RCU) อาคาร คุ้มเกล้า ฯ ชั้น 8
- 2.9 หน่วยโรคไต ดำเนินการล้างไตทางช่องท้อง และล้างไตโดยการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม, ประสานงานการปลูกถ่ายกับศูนย์การบริจาควัยวะสภากาชาดไทยและประเมินผู้ป่วยเพื่อขึ้นทะเบียนรอรับการปลูกถ่ายไต รวมทั้งตรวจและรักษาผู้ป่วยหลังปลูกถ่ายไต

### 3. กองศัลยกรรม

ตรวจรักษาผู้ป่วยทางศัลยกรรมในสาขาต่าง ๆ ได้แก่ ศัลยกรรมทั่วไป ศัลยกรรมประสาท ศัลยกรรมระบบทางเดินปัสสาวะ ศัลยกรรมตกแต่ง ศัลยกรรมทรวงอก ศัลยกรรมเด็กและอุบัติเหตุ ตลอดจนผู้ป่วยที่ได้รับอุบัติเหตุจากความร้อนและบาดทะยัก

งานด้านการรักษาพยาบาล

3.1 จำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการกองศัลยกรรม ฯ ปี 2553 สถิติการทำผ่าตัด ปี 2553

ศัลยกรรมทั่วไป 2,199 ราย

ศัลยกรรมหัวใจ 94 ราย

ศัลยกรรมระบบทางเดินปัสสาวะ 454 ราย

ศัลยกรรมทรวงอก 108 ราย

ศัลยกรรมประสาท 527 ราย



ศัลยกรรมส่องกล้อง 590 ราย

ศัลยกรรมเด็ก 181 ราย

Living kidney Transplant 3 ราย

ศัลยกรรมตกแต่ง 424 ราย

Cadaveric kidney Transplant 2 ราย

### 3.2 การทำหัตถการด้วยกล้อง

ERCP 108 ราย

EGD 283 ราย

Colonoscopy 274 ราย

### 3.3 ศูนย์อุบัติเหตุ

จำนวนผู้ป่วยอุบัติเหตุที่ห้องอุบัติเหตุ 15,008 ราย

จำนวนผู้ป่วยอุบัติเหตุที่รับไว้ในหอผู้ป่วย 1,635 ราย

## 4. กองออร์โธปิดิกส์

ให้การรักษาผู้ป่วยทั่วไปในด้านศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ ให้การรักษาผู้ป่วยเฉพาะโรค ได้แก่ผู้ป่วยโรคกระดูกสันหลังต่าง ๆ ผู้ป่วยออร์โธปิดิกส์เด็ก ผู้ป่วยโรคของมือและอุบัติเหตุทางมือ ผู้ป่วยที่ต้องการผ่าตัดทางจุลศัลยกรรม ผู้ป่วยเนื้องอกกระดูก กล้ามเนื้อและเนื้อเยื่อเกี่ยวพันต่าง ๆ ผู้ป่วยที่ต้องการผ่าตัดเปลี่ยนข้อเทียม ผู้ป่วยด้านเวชศาสตร์การกีฬา

4.1 จำนวนผู้ป่วยที่มาใช้บริการกองออร์โธปิดิกส์ ปีงบประมาณ 2553 จำแนกตามประเภทและสังกัด

ผู้ป่วยนอก 42,287 ราย

ผู้ป่วยใน 2,151 ราย

ผู้ป่วยผ่าตัด 2,448 ราย

### 4.2 การบำบัดพิเศษ

เข้าเฝือกให้ผู้ป่วยที่มีกระดูกหักและข้อเคลื่อน 4,548 คน

ฉีดยาเฉพาะที่เพื่อรักษาอาการปวดและอักเสบของเนื้อเยื่อต่าง ๆ 483 คน

บริการผู้ป่วยที่ต้องการบำบัดรักษาด้วยเครื่องพุงและแขนขาเทียม 1,302 คน

บริการทำแผลและตัดไหม 3,769 คน

## 5. กองสูตินรีกรรม

ให้การรักษาผู้ป่วยคลอด เช่น คลินิกมะเร็งระบบสืบพันธุ์สตรี หน่วยดูแลสุขภาพทารก ในครรภ์

- 5.1 จำนวนผู้ป่วยนอกที่มารับบริการบริการกึ่งสูตินรีกรรม ๑ ปี 2553 รวม 37,816 ราย
- 5.2 ให้บริการผู้ป่วยคลอด จำนวนผู้มารับบริการ 3,480 ราย
- 5.3 บริการตรวจด้วย Ultrasonography (หน่วยศุขภาพทารกในครรภ์)  
ทางสูติกรรม 2,999 ราย  
ทางนรีกรรม 1,404 ราย
- 5.4 จำนวนผู้ป่วยในที่มารับบริการ รวม 5,357 ราย

## 6. กองกุมารเวชกรรม

ให้การรักษายาบาลผู้ป่วยเด็กทั่วไป ผู้ป่วยเด็กเฉพาะโรค ได้แก่ คลินิกกระตุ้นพัฒนาการ คลินิกจิตเวชเด็ก คลินิกระบบประสาท คลินิกทูลุโภชนาการ คลินิกโรคเลือด คลินิกโรคหัวใจ คลินิกโรคปอด คลินิกภูมิแพ้ คลินิกทารกแรกคลอดเสี่ยง คลินิกโรคไต คลินิกโรคผิวหนัง คลินิกโรคทางเดิน คลินิกตรวจสุขภาพเด็กดี คลินิกโรคติดเชื้อ

งานด้านการรักษาพยาบาล

จำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการกุมารเวชกรรม ปี 2553

- 6.1 จำนวนผู้ป่วยนอก 24,542 ราย
- 6.2 จำนวนผู้ป่วยใน 9,018 ราย
- 6.3 จำนวนทารกแรกคลอด 3,885 ราย
- 6.4 จำนวนทารกแรกเกิดมีชีวิต 3,861 ราย
- 6.5 จำนวนผู้ป่วยนอกแยกตามคลินิกตรวจพิเศษต่าง ๆ 7,525 ราย
- 6.6 การตรวจพิเศษอื่น ๆ เช่นการส่องกล้อง Gastro scopeการตรวจคลื่นสมองเด็ก  
การกระตุ้นพัฒนาการเด็ก จิตเวช การตรวจ IQ 3,163 ราย
- 6.7 จำนวนผู้เสียชีวิต 25 ราย
- 6.8 ทำ Autopsy 1 ราย

## 7. กอง จักษุ โสต ศอ นาสิกกรรม

ตรวจวินิจฉัยและให้การรักษาผู้ป่วยเกี่ยวกับโรคทาง หู คอ จมูกทั่วไป อุบัติเหตุเกี่ยวกับใบหน้า ความผิดปกติของรูปร่างและโครงสร้างอวัยวะของใบหน้า โรคภูมิแพ้ทางหู คอ จมูก ฟื้นฟูสมรรถภาพของการได้ยินและการพูดอย่างถูกวิธี เปิดการศึกษาอบรมหลักสูตรแพทย์ประจำบ้านสาขา โสต ศอ นาสิก ลาริงซ์วิทยา และให้ความรู้แก่นักเรียนพยาบาล ให้การรักษาและผ่าตัดผู้ป่วยโรคทางตา มีเตียงสามัญสามารถรับผู้ป่วยได้ จำนวน 26 เตียง

7.1 งานด้านการรักษาพยาบาล (จักษุ)

จำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการ กองจักษุกรรม ๑ ปี 2553

ผู้ป่วยนอก 35,490 ครั้ง

ผู้ป่วยใน 875 ครั้ง

#### 7.2 งานด้านการรักษาพยาบาล (โสต ศอ นาสิกกรรม)

จำนวนผู้ป่วยที่มารับบริการโสต ศอ นาสิกกรรม ๑ ปี 2553

ผู้ป่วยนอก 29,654 ราย

ผู้ป่วยใน 665 ราย

จำนวนผู้ป่วยที่มารับการตรวจพิเศษ จำแนกตามประเภท

ผู้ป่วยตรวจการได้ยิน 29,654 ราย

ผู้ป่วยผ่าตัด 657 ราย

### 8. กองการพยาบาล

ด้านบริหาร จัดอัตรากำลังบุคลากรทางการพยาบาลได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการโดยบริหารจัดการให้มีการทำงานล่วงเวลาด้วย รวมทั้งการส่งเสริม ด้านสวัสดิการ เพื่อเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรและการฟื้นฟูสภาพให้กับข้าราชการ ครอบครัว และประชาชนทั่วไป ด้านวิชาการ ดำเนินการพัฒนามูลนิธิอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ความร่วมมือในการฝึกอบรม การศึกษาดูงานแก่นักศึกษาดูงานแก่นักศึกษาพยาบาลและบุคลากรพยาบาล ทั้งในและนอกสถาบัน

#### งานด้านการรักษาพยาบาล

8.1 การป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ ให้ความรู้ การปรึกษาแนะนำแก่ผู้ป่วย กลุ่มเสี่ยงทั้งผู้ป่วยนอกผู้ป่วยในและครอบครัว จัดบอร์ด แจกเอกสารแผ่นพับ โปสเตอร์ คู่มือ รวมทั้งสื่อโสตทัศนูปกรณ์แก่ผู้ใช้บริการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอกหอ. สถาบันการศึกษา ต่าง ๆ จัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ การแสดงนิทรรศการเกี่ยวกับสุขภาพ การบริการตรวจสุขภาพ และการให้คำปรึกษาแนะนำด้านสุขภาพ ในวันสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ วันไตโลก (11 มี.ค. 53) วันพยาบาลสากล (12 พ.ค. 53) วันงดสูบบุหรี่โลก (31 พ.ค.53) วันสิ่งแวดล้อมโลก (5 มิ.ย. 53) วันสร้างเสริมสุขภาพแห่งชาติ (21พ.ย.53) วันพยาบาลแห่งชาติ (21ต.ค. 53) วันเบาหวานโลก (14 พ.ย.53) โครงการสร้างเสริมสุขภาพและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จำนวน 5 โครงการ ได้แก่ โครงการโรงพยาบาลไร้พุง โครงการชีวิตสดใสใส่ใจสุขภาพในวันทำงาน โครงการลดละเลิกบุหรี่ โครงการรณรงค์การบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพ การรณรงค์และป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล และเข้าร่วมในโครงการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและประชาชนทั่วไป โครงการตามแผนงานการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ของกองทัพอากาศ จำนวน 4 โครงการ

8.2 งานบริการรักษาพยาบาล ให้บริการพยาบาลโดยมุ่งเน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกำหนดเข็มมุ่งด้านบริการพยาบาล คือ การส่งเสริมการทำงานแบบสหสาขาวิชาชีพ การลดภาวะแทรกซ้อนจากการทำหัตถการ การลดความคลาดเคลื่อนการใช้ยา การลดการติดเชื้อในโรงพยาบาล การลดความผิดพลาดในการระบุ ตัวผู้ป่วย การส่งเสริมให้มีการดำเนินการจัดการความรู้ในองค์กร

8.3 ให้การสนับสนุนงานบริการด้านสุขภาพ โดยจัดพยาบาลประจำรพพยาบาล  
ในกองทัพอากาศ 227 ครั้ง  
นอกกองทัพอากาศ 68 ครั้ง

## 9. กองวิสัญญีและห้องผ่าตัด

ให้บริการด้านห้องผ่าตัดแก่ผู้ป่วยของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ.บ.นอ. ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอก ตลอด 24 ชั่วโมง ให้บริการด้านวิสัญญีแก่ผู้ป่วยของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พอ. บ.นอ. ทั้งผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกห้องผ่าตัด ตลอด 2 ชั่วโมง ดูแลผู้ป่วยที่มารับการผ่าตัดหรือรับบริการด้านวิสัญญีทั้งก่อนและหลังการผ่าตัด ให้คำปรึกษาในการดูแลผู้ป่วยที่มีปัญหา ก่อนและหลังการผ่าตัด ให้คำปรึกษาในผู้ป่วยที่มีปัญหาด้าน การดูแลระบบทางเดินหายใจ และการใช้เครื่องช่วยหายใจ ร่วมกับกองศัลยกรรม ให้บริการด้านการสลายนิ้วโดยใช้คลื่นเสียง  
งานด้านการรักษาพยาบาล

9.1 สนับสนุนภารกิจกองทัพอากาศ สำรองห้องผ่าตัดฉุกเฉิน 9 ครั้ง

9.2 จำนวนผู้ป่วยผ่าตัดปี 2553

ผู้ป่วยใน 9,548 ราย

ผู้ป่วยนอก 1,717 ราย

ปกติ 7,585 ราย

ฉุกเฉิน 3,678 ราย

ผ่าตัดใหญ่ 9,436 ราย

ผ่าตัดเล็ก 1,827 ราย

9.3 คลินิกระงับปวด รวม 358 ราย

## 10. กองผู้ป่วยพิเศษ (ไม่มีในโครงสร้าง ทอ.)

มีหอผู้ป่วยพิเศษ 6 หอ

## 11. กองกิจกรรมพิเศษ

กองกิจกรรมพิเศษมี 6 หน่วย ดังต่อไปนี้ สุขศึกษา, โภชนาบำบัด, ชักฟอก, ควบคุมการติดเชื้อ, หน่วยช่วยการหายใจ, หน่วยจ่ายกลาง

## โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

### ประวัติโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมแพทย์ทหารอากาศ ในขณะนั้น พลอากาศโท หลวงเทวฤทธิ์พันธุ์ ผู้บัญชาการกองทัพอากาศ และนาวาอากาศเอกหลวงวิโรจพิสัย ได้ริเริ่มดำเนินการขอพระราชทานพระบรมราชโองการเป็นชื่อโรงพยาบาลทหารอากาศแห่งนี้ว่า "โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช" มีพิธีเปิดอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2492 โดยมี นาวาอากาศเอกทิพย์ นาดสุภา เป็นผู้อำนวยการ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชคนแรกวันที่ 27 มีนาคม พุทธศักราช 2492 ถือเป็นวันสถาปนาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช อย่างเป็นทางการ

ความเป็นมาของ โรงพยาบาลที่ได้รับพระราชทานพระบรมนามาภิไธยของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวองค์ปัจจุบัน เป็นชื่อของโรงพยาบาลแห่งนี้ ได้เริ่มต้นจากการบริการทางการแพทย์ของกำลังทางอากาศที่มีประวัติมายาวนานก่อนที่จะถึงวันดังกล่าว ตั้งแต่เป็นหมวดพยาบาลหน่วยบินทหารบกมีเพียงเรือนไม้ชั้นเดียวเป็นที่ให้การดูแลผู้ป่วย และยังคงย้ายที่ตั้งไปหลายแห่งในช่วงสงครามมหาเอเชียบูรพา จนในที่สุดจึงมีการก่อสร้างอาคารรักษาพยาบาลถาวร ที่ตั้งของโรงพยาบาลในปัจจุบันซึ่งได้รับพระราชทานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์จาก พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล (รัชกาลที่ ๘) เพื่อก่อสร้างสถานที่ตรวจรักษาพยาบาล และการแพทย์ของกองทัพอากาศใหม่ ต่อมาจึงเลื่อนฐานะเป็นโรงพยาบาลทหารอากาศ โดยเป็นหน่วยขึ้นตรงต่อกรมแพทย์ทหารอากาศถือเป็นพระมหากษัตริย์คุณอย่างล้นพ้นที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้พระราชทานพระบรมราชโองการให้เปลี่ยนชื่อโรงพยาบาลทหารอากาศแห่งนี้เป็น "โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช" หลังจากนั้นได้มีการพัฒนาทั้งอาคารสถานที่และบุคลากร

การกำเนิดอาคารคุ้มเกล้า ฯ ซึ่งเป็นอาคารรักษาพยาบาลที่ได้รับการออกแบบและก่อสร้างอย่างทันสมัย มีระบบสนับสนุนการรักษาพยาบาลอย่างครบวงจร นับเป็นช่วงเวลาสำคัญในการเปลี่ยนแปลงไปสู่ยุคสมัยแห่งความก้าวหน้าของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชอีกช่วงหนึ่ง และนับเป็นก้าวสำคัญของโรงพยาบาลแห่งนี้ในการก้าวสู่โรงพยาบาลตติยภูมิที่ให้การรักษาพยาบาลอย่างมีคุณภาพแก่ข้าราชการทหารอากาศ ข้าราชการทั่วไป ครอบครัว และประชาชนทุกก้าวของความก้าวหน้าเป็นไปของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นการสร้างพื้นฐานที่แข็งแรงให้กับโรงพยาบาลแห่งนี้ในการก้าวสู่โรงพยาบาลหลักของกองทัพอากาศ ที่ให้การรักษาพยาบาลระดับตติยภูมิที่มีคุณภาพระดับประเทศรวมทั้งเป็นสถาบันฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ ที่มีชื่อเสียงในปัจจุบัน

### การสถาปนาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เป็นหน่วยขึ้นตรงกรมแพทยทหารอากาศ ในขณะนั้น พลอากาศโท หลวงเทวฤทธิ์พันธุ์ ผู้บัญชาการกองทัพอากาศ และ นาวาอากาศเอก หลวงวีระเวช พิสัย ได้ริเริ่มดำเนินการขอพระราชทานพระปรมาภิไธยเป็นชื่อโรงพยาบาลทหารอากาศแห่งนี้ว่า "โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช" มีพิธีเปิดอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2492 โดยมี นาวาอากาศเอก ทิพย์ นาดสุภา เป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชคนแรก

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้พัฒนาขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่เปิดดำเนินงานใน พ.ศ. 2492 มีอาคารที่ใช้ในการบริการผู้ป่วยเพียง 3 หลัง คือ อาคาร 1 อาคาร 4 และอาคาร 11 และมีเตียงรับผู้ป่วยได้ 88 เตียง พร้อมกับได้แก้ปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ เช่น แพทย์ พยาบาล ด้วยการรับบุคลากรเพิ่ม และส่งแพทย์ไปศึกษาอบรมต่อ ณ ต่างประเทศ เช่น อังกฤษ และ สหรัฐอเมริกา มีการก่อสร้างอาคารผู้ป่วยเพิ่มขึ้น จนสามารถรับผู้ป่วยในได้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ โดยการสนับสนุนของผู้บัญชาการทหารอากาศตลอดมา

### การปรับปรุงการจัดส่วนราชการ

24 ธันวาคม 2495 กรมแพทยทหารอากาศได้รับการปรับปรุงอัตรากำลังพลตามอัตรา ทอ. 2495 ด้วยเพื่อให้เหมาะสมกับกาลสมัย โดยมีหน่วยขึ้นตรงกรมแพทยทหารอากาศ 6 หน่วย ได้แก่ กองบังคับการ กองวิทยาการ กองเวชศาสตร์การบิน กองสุขาภิบาลและอนามัย กองคลังเวช บริภัณฑ์ และโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ได้ปรับส่วนราชการแบ่งออกเป็น 16 ส่วนคือ แผนกบริการ หมวดธุรการ ฝ่ายพลาธิการ ฝ่ายการเงิน ฝ่ายทะเบียน แผนกตรวจโรค แผนกอายุรกรรม แผนกศัลยกรรม แผนกจักษุ โสต ศอ นาสิกกรรม แผนกสูตินรีกรรม ฝ่ายทันตกรรม แผนกรังสีและ กายบำบัด แผนกพยาธิกรรม ฝ่ายเภสัชกรรม แผนกพยาบาล หมวดจำพยาบาล และหมวด นางพยาบาล ผู้อำนวยการโรงพยาบาลรับพระราชทานยศนาวาอากาศเอกพิเศษ

1 มกราคม 2498 ได้มีการปรับส่วนราชการของกองทัพอากาศใหม่สำหรับโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช ได้ปรับปรุงส่วนราชการเป็น 14 ส่วน โดยมี 3 แผนกที่ได้รับการตั้งขึ้นจากเดิม ที่เป็นเพียงฝ่ายคือ แผนกทะเบียน แผนกทันตกรรม และแผนกเภสัชกรรม

ปลายปี พ.ศ. 2506 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้มีการปรับส่วนราชการอีกครั้งโดยมี แผนกรังสีกรรม แผนกกายภาพบำบัด แผนกจักษุกรรม และ โสต ศอ นาสิกกรรมเลื่อนฐานะของ แผนกอายุรกรรม และแผนกศัลยกรรมขึ้นเป็นกองอายุรกรรม กองศัลยกรรม แยกออกจาก กองอายุรกรรม

พ.ศ. 2499 อาคารต่าง ๆ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ก่อสร้างเรียงรายเป็น 3 แถว แนวกลางประกอบด้วยอาคารตรวจโรคผู้ป่วยนอก (อาคาร 1) อยู่หน้าสุด ถัดไปเป็นอาคารห้องผ่าตัด (อาคาร 2) แล้วมีสนามหญ้าคั่นก่อนที่จะถึงอาคารกองอำนวยการ (อาคาร 7) และอาคารผู้ป่วยสูตินรีกรรม (อาคาร 8)

ทางด้านเหนือหน้าสุดเป็น อาคารตรวจโรคตา, หู คอ จมูก (อาคาร 3) ถัดไปเป็นอาคารผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง (อาคาร 4) อาคารผู้ป่วยอายุรกรรมและกุมาร (อาคาร 5) อาคารผู้ป่วยอายุรกรรมชาย (โรคติดต่อ) และผู้ป่วย ตา หู คอ จมูกชาย (อาคาร 6)

ทางด้านใต้หน้าสุดเป็นอาคารรังสีกรรม (อาคาร 12) ถัดไปเป็นอาคารผู้ป่วยศัลยกรรมชาย (อาคาร 11) อาคารพิเศษ (อาคาร 10) หลังสุดคืออาคารผู้ป่วยอายุรกรรมชาย (อาคาร 9) อาคารเหล่านี้มีทางเดินติดต่อกันแต่ไม่มีหลังคา จะเห็นได้ว่าหมายเลขอาคารไม่เรียงลำดับกันนัก อาคาร 14 ซึ่งเป็นอาคารพยาธิกรรมสร้างหลังสุด จึงอยู่ด้านหลังอาคาร 8 ส่วนอาคาร 13 เป็นห้องดับจิตอยู่ท้ายสุด ส่วนอาคารที่สร้างขึ้นตอนหลังไม่ได้เรียกเป็นหมายเลขแต่ ตั้งชื่อตามผู้บริหารอาคารทางทิศใต้ที่สร้างเพิ่มเติมขึ้น ได้แก่ อาคารห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน อาคารเมืองมณี อาคารธนาคารทหารไทย อาคารจันทร์เบกษา อาคารทองหล่อทรงสะอาด และอาคารสลากกินแบ่ง 1 และ 2 โดยอาคารธนาคารทหารไทยชั้นบนเป็นหออภิบาลผู้ป่วยหนักทุกประเภท มี 5 เตียง ชั้นล่างเป็นห้องพักแพทย์เวร ส่วนอาคารที่เหลือเป็นอาคารผู้ป่วยพิเศษ

ทางทิศเหนือของโรงพยาบาลมีอาคารเพิ่มขึ้น ได้แก่ อาคารแผนกกายภาพบำบัด อาคารสลากกินแบ่ง 3 เป็นหอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง และอาคารอายุรกรรมชาย ย้ายหอผู้ป่วยจักษุ โสต ศอ นาสิกกรรมจากอาคาร 6 ไปอยู่อาคาร 9 แทน สำหรับอาคาร 6 และอาคาร 4 เปลี่ยนเป็น หอผู้ป่วยอายุรกรรม และกุมารเวชกรรม ตามลำดับ

ทางทิศตะวันออกของโรงพยาบาล มีอาคาร 2 ชั้นเพิ่มขึ้น คือ อาคาร 8 ข และเปลี่ยนชื่ออาคาร 8 เดิมเป็นอาคาร 8 ก โดยอาคารหลังใหม่นี้ เป็นหอผู้ป่วยสูตินรีเวชกรรม

การแยกหออภิบาลผู้ป่วยหนักอุบัติเหตุและศัลยกรรม มาไว้ติดเชื่อมต่ออาคาร 1 และอาคาร 2 ติดกับห้องฉุกเฉิน ซึ่งมีเนื้อที่กว้างขวาง บรรจุเตียงผู้ป่วยได้ 10 เตียง ทำให้สถานที่ให้การรักษาศัลยกรรม อยู่ใกล้ชิดกัน ที่อาคารธนาคารทหารไทยเปลี่ยนเป็นหออภิบาลอายุรกรรม

18 กันยายน 2517 ทางโรงพยาบาลได้เปิดใช้อาคารสลากกินแบ่งรัฐบาล 8 ชั้น หลายหน่วยงานได้ย้ายไปที่อาคารนี้ โดยชั้น 1 เป็นของกองตรวจโรคผู้ป่วยนอก ชั้น 2 เป็น ห้องผ่าตัดและกองศัลยกรรม ชั้น 3 เป็นห้องสมุดและห้องประชุมโรงพยาบาล ชั้น 4 เป็น หออภิบาลผู้ป่วยหนักศัลยกรรม และไฟไหม้ น้ำร้อนลวก 14 เตียง และห้องพักผู้ป่วยพิเศษ ชั้น 5 เป็นหอผู้ป่วยทางเดินปัสสาวะและผู้ป่วยศัลยกรรมประสาท ชั้น 6 เป็นหอผู้ป่วย ออร์โธปิดิกส์ ชั้น 7 เป็นหอผู้ป่วย

ศัลยกรรม ชั้น 8 เป็นห้องพักแพทย์ฝึกหัดและแพทย์ประจำบ้าน กลางปี พ.ศ. 2520 ในการประชุมหน่วยขึ้นตรงของโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช พลอากาศตรี เทอญ สุขะเนนย์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลในขณะนั้น ได้ปรารภขึ้นว่า โรงพยาบาลนี้ได้รับพระบรมราชานุญาตให้ใช้พระปรมาภิไธยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นชื่อโรงพยาบาล อันนับเป็นพระมหากรุณาธิคุณล้นพ้น ในโอกาสที่โรงพยาบาลมีอายุครบ 30 ปี ในวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2522 จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะกราบบังคมทูลพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช เสด็จพระราชดำเนินมาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช เพื่อเป็นสิริมงคลอีกครั้งหนึ่ง คณะแพทย์พยาบาล และเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลต่างชื่นชมและเห็นพ้องด้วย

นาวาอากาศเอก ประกอบ บุรพรัตน์ ผู้อำนวยการกองตรวจโรคผู้ป่วยนอกในขณะนั้น เสนอว่า การที่จะกราบบังคมทูลเชิญเสด็จพระราชดำเนินมายังโรงพยาบาล ควรจะเนื่องในโอกาสสำคัญอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น พิธีเปิดอาคารใหม่ของโรงพยาบาล หรือสร้างพระบรมรูปพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ประดิษฐาน ณ โรงพยาบาลเพื่อเป็นมิ่งมงคล

จากการปรึกษาหารือในครานั้น พลอากาศเอก พะเนียง กานตรัตน์ ผู้บัญชาการทหารอากาศ จึงได้นำหนังสือ กราบบังคมทูล ฯ ขอพระราชทานพระบรมราชานุญาต จัดสร้างอาคารอุบัติเหตุและฉุกเฉินขึ้นใหม่ ในโอกาสที่โรงพยาบาลได้เปิดบริการมาครบ 30 ปี ในวันที่ 27 มีนาคม 2522 พร้อมทั้งขอพระราชทานนามของอาคารอุบัติเหตุและฉุกเฉินที่จะสร้างขึ้นใหม่ด้วยวันที่ 2 พฤศจิกายน 2521 สำนักพระราชเลขธิการได้แจ้งมาให้ทราบว่า ตามที่ผู้บัญชาการทหารอากาศได้ขอพระราชทานนามอาคาร โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ที่จะสร้างใหม่นั้น ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามอาคารดังกล่าวว่า "คุ้มเกล้า ฯ"

#### การดำเนินงานก่อสร้างอาคารคุ้มเกล้า ฯ

ทางโรงพยาบาลได้กำหนดบริเวณที่จะวางศิลาฤกษ์ ตรงที่จะสร้างพระแท่นสำหรับประดิษฐานพระบรมรูปพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งจากการคำนวณอย่างถี่ถ้วนปรากฏว่าอยู่ในห้องโถงของอาคาร 1 ถึงฤกษ์ วันพฤหัสบดีที่ 27 มีนาคม 2523 เวลา 05.59 นาฬิกา

อาคารคุ้มเกล้า ฯ เป็นอาคารราชการที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทยในขณะนั้น มีพื้นที่ในก่อสร้างถึง 70,000 ตารางเมตร เฉพาะ 3 ชั้นล่างรวมทั้งชั้นใต้ดินมีเนื้อที่ชั้นละ 6 ไร่ครึ่ง

พลอากาศเอก พะเนียง กานตรัตน์ ผู้บัญชาการทหารอากาศขณะนั้น จึงได้มีคำสั่งให้นายแพทย์ทหารอากาศ 3 ท่าน คือ นาวาอากาศเอก ประกอบ บุรพรัตน์, นาวาอากาศเอก กิตติ เย็นสุดใจ และนาวาอากาศเอก ประพัตรา ตันท์ไพโรจน์ ไปดูงานโรงพยาบาลที่ทันสมัยในสหรัฐอเมริกา



ในคณะแพทย์ที่ไปดูงานนี้ได้พาสถาปนิกผู้ออกแบบคือ นายเยี่ยม วงษ์วานิช เดินทางร่วมคณะไปด้วย จากการออกแบบสร้างอาคาร ได้ว่าจ้าง บริษัท ไทยกรุ๊ป จำกัด เป็นผู้ออกแบบตัวอาคารได้ติดต่อเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทย ขอผู้เชี่ยวชาญมาให้คำแนะนำและวางแผน ซึ่งทางสหรัฐอเมริกาได้ส่ง Mr. Thomas S. Hargest มาเป็นที่ปรึกษาทางการแพทย์ และบริษัทไทยกรุ๊ป ได้ว่าจ้างวิศวกรจากบริษัท เชส.นอร์ท แครโรไลนา (Chess North Carolina) ซึ่งเป็นบริษัทวางแผนออกแบบสร้างโรงพยาบาลโดยเฉพาะ มาเป็นที่ปรึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

การก่อสร้างอาคาร บริษัท ช. การช่าง - โททิว คอนสตรัคชั่น จำกัด ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการ ให้ เป็นผู้ดำเนินการก่อสร้างอาคารคุ้มเกล้าฯ ในวงเงิน 277,800,000 บาท กำหนดสร้างเสร็จประมาณปลายปี 2527 และเมื่อรวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดรวมทั้งการตกแต่งอาคาร เป็นเงินรวมทั้งสิ้นประมาณ 900 ล้านบาทเศษ

#### **พระราชทานอาคารคุ้มเกล้าฯ**

ในวันที่ 3 เมษายน 2528 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้เสด็จพระราชดำเนินพร้อมด้วยสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ มายังโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ทรงรับการน้อมเกล้าฯ ถวายอาคารคุ้มเกล้าฯ จากมูลนิธิคุ้มเกล้าฯ ในพระบรมราชูปถัมภ์ และพระราชทานอาคารดังกล่าวแก่ โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

นับตั้งแต่โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชได้เปิดใช้อาคารคุ้มเกล้าฯ ตั้งแต่ พ.ศ. 2528 เป็นต้นมา ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องกิจการแพทย์ของกองทัพอากาศเจริญรุ่งเรืองในระดับแนวหน้าของประเทศ ทั้งด้านวิชาการ และการศึกษา มีการนำเอาวิทยาการใหม่ ๆ เช่น การใช้ระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในงานของโรงพยาบาลอย่างสมบูรณ์แบบ เป็นแห่งแรกของประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. 2528 มีการขยายการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านเพิ่มขึ้นอีกหลายสาขารวมทั้งเปิดการฝึกอบรมแพทย์เฉพาะทางต่อยอด

โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีอาคารที่ใช้ในการบริการผู้ป่วยอยู่ 3 อาคาร เป็นอาคาร 2 ชั้น มีขีดความสามารถรับผู้ป่วยได้ทั้งสิ้น 88 เตียง ในปัจจุบันโรงพยาบาลได้เพิ่มขีดความสามารถเป็นโรงพยาบาลที่ให้การดูแลระดับตติยภูมิ มีอาคารคุ้มเกล้าฯ เป็นอาคารหลักในการให้บริการผู้ป่วย 12 ชั้น มีจำนวนเตียงทั้งสิ้น 700 เตียง และเตียงอ่อน 60 เตียง ประกอบด้วยหอผู้ป่วยใน จำนวน 37 หอผู้ป่วย หอผู้ป่วยนอก และหน่วยรักษาพยาบาล โดยมีกลุ่มเป้าหมายในการให้บริการ คือ ข้าราชการ ลูกจ้าง ครอบครัวของกองทัพอากาศและประชาชนทั่วไปและเป็นสถาบันผลิตแพทย์ร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2533 สามารถผลิตแพทย์ได้ปีละ 30 คน และมีขีดความสามารถในการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในสาขาหลัก 17 สาขา ได้เข้าร่วมโครงการประกันสังคมตั้งแต่ปี 2535 โดย

ให้บริการผู้ประกันสังคมในปัจจุบันทั้งสิ้น 42,567 คนและยังมุ่งมั่นสนองนโยบายของรัฐ โดยเข้าร่วมโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าตั้งแต่ 1 ต.ค. 2554 เป็นต้นมา ในปัจจุบันดูแลประชาชนในโครงการทั้งสิ้น 160,000 คน โรงพยาบาลมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ เริ่มนำ Hospital Accreditation มาเป็นแนวทางในการพัฒนาตั้งแต่ปี 2541 ด้วยความมุ่งมั่นของบุคลากรทุกระดับ ร่วมใจกันพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จนผ่านการรับรองกระบวนการคุณภาพโรงพยาบาลจากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลในวันที่ 18 ตุลาคม 2545 และต่อมาได้มีการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่องจนได้รับการต่ออายุรับรอง ครั้งที่ 1 ในวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2548 และครั้งที่ 2 ในวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2551 และในปัจจุบันเป็นศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ เฉพาะทาง (Excellent center) 3 center ได้แก่ Trauma excellent center, Cancer excellent center และ Cardiac excellent center และกำลังก่อสร้างอาคารกุมภค เพื่อขยายพื้นที่บริการผู้ป่วยนอกที่มีจำนวนมากขึ้น คาดว่าจะเปิดบริการในปี 2555

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยต่างประเทศ

มายตัน (Mayton. 1981 : 4565 – A) ศึกษาเรื่องลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในรัฐลาบามา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนที่มากด้วยประสิทธิภาพ ในการดำรงตำแหน่งมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารงานบุคลากรสูงช่วยเสริมสร้างลักษณะ มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารการศึกษา ทำให้การดำเนินงานทางการศึกษารวดเร็วและรัดกุม

โซแวน (Skrovan. 1983 : 328 - 334) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจ ต่องาน ความพึงพอใจนอกเหนือจากงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการสัมภาษณ์พนักงาน ประมาณ 1,300 คน โดยให้แต่ละคนตอบคำถามคนละ 3 ประเด็น ประเด็นที่ 1 คือความพึงพอใจ ต่องาน ประเด็นที่ 2 คือความพึงพอใจนอกเหนืองาน และประเด็นที่ 3 คือคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ในความหมายของผู้วิจัย ความพึงพอใจต่องานนี้รวมถึง ความพึงพอใจต่อสิ่งต่าง ๆ คือ พื่อใจต่อทุก ๆ สิ่งที่พนักงานและ ครอบครัวที่เกี่ยวข้องด้วย ส่วนคุณภาพชีวิตหมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับชีวิตโดยรวม ผลการวิจัย พบว่า ทั้งความพึงพอใจต่องานและความพึงพอใจนอกเหนืองานมีอิทธิพลต่อบุคคลในการมอง คุณภาพชีวิตของตน และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยยังพบรายละเอียดเพิ่มเติมขึ้นอีกว่า ความพึงพอใจ ต่องานนั้นพนักงานได้รับมาจากส่วนประกอบ 4 ประการคือ 1) ลักษณะหรือเนื้อหาของงาน 2) อัตรา ค่าจ้าง 3) ผลประโยชน์ที่ได้รับนอกเหนือจากค่าจ้าง (Fringe Benefits) และ 4) ความมั่นคง ซึ่งส่วนประกอบทั้ง 4 ประการดังกล่าวสามารถใช้ทำนายคุณภาพชีวิตของบุคคล

สรุปผลการวิจัยได้ว่า พนักงานที่มีความพึงพอใจสูงต่องานที่ทำย่อมมีความตั้งใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีความพึงพอใจน้อยกว่า และจากความพึงพอใจของพนักงานมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการผลิตขององค์กร

#### งานวิจัยในประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

สมหวัง พิชานวัฒน์ และคณะ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดส่วนกลางทุกสังกัด โดยใช้ตัวชี้วัดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Kerce and Kewley (1993 :13) ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดส่วนกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ดร.ณศรี สิริยศจารง (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (1974 : 15 – 17) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพฑูรย์ สอนทน (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ใช้แนวคิดของเคอแร็ค และ เกียวลี่ (1993 : 13) ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (1974 : 15 - 17) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษา ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า อายุ และประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในระดับต่ำ และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ภัทรา เผือกพันธ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของฮุส และ คอมมิ่ง (1985 : 198 - 201) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ลักษณะงานมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ คือ ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

นิยดา ศุขเจริญ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ นาซ และ ไอวี่ (1997 : 19) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รายได้และประสบการณ์การทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พบว่า รายได้และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัด ทบวงมหาวิทยาลัย

สกล ลิจุติภูมิ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอประเทศไทย ปี 2545 โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของเคอแร็ค และ เกียวลี (1993 : 13) ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอประเทศไทยปี 2545 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ระดับชี ตำแหน่งงาน ความเพียงพอของรายได้และการมีบ้านพักของตนเองที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันและอายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ประภัสสร ฉันทศรพิธา (2544 : 9) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลที่ศึกษา ได้แก่ อายุ สถานภาพ และรายได้กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิต การทำงานของเบนเน็ต และ ทิบบิส (1989 : 5-7) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาล สังกัด สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของพยาบาลโรงพยาบาล สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

จินตนา นาคพิน (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974 : 15-17) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี และพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัด ชายแดนภาคใต้ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 1. อายุ

รมิตา อ้นวงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ศุภวิทย์ เจริญผล (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า พนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่นที่มีอายุมากกว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า พนักงาน ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดขอนแก่นที่มีอายุน้อยกว่า และอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการที่อายุ แตกต่างกันมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

จินตนา นาคพิน (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ

วอลตัน (1974 : 15 - 17) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

## 2. สถานภาพสมรส

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ศิริกุล จันทุม (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพ การพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรส แต่งงานและอยู่ด้วยกัน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาติ เดชประแดง (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จินตนา นาคพิน (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974 : 15 - 17) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

## 3. ระดับการศึกษา

วรวิทย์ ชัยพรเจริญศรี (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญ

ไพฑูรย์ สอนทน (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

นารีรัตน์ สร้อยสกุล (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน

ชาติ เศษประแดง (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเขต 4

จินตนา นาคพิน (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (1974 : 15 - 17) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการที่มีระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

#### 4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนที่มีอายุราชการต่างกัน ข้าราชการที่มีอายุราชการระหว่าง 0-29 ปี มีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติมีศักยภาพสูงใจในระดับปานกลาง ในขณะที่ข้าราชการพลเรือนที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่างานที่ปฏิบัติมีศักยภาพสูงใจในระดับมาก

จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริกุล จันทุม (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพ การพยาบาล การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จินตนา นาคพิน (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974 : 15 - 17) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

#### 5. รายได้ต่อเดือน

อรุณี สุมนโหมหาคูม (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยพบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนแตกต่างกัน

พัญญา บวรนันท์กุล (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ : ศึกษากรณีพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

พัทนัย แก้วแพงและคณะ (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ผลการวิจัยพบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาติ เดชประแดง (2550 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเขต 4 ผลการวิจัยพบว่า รายได้ที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเขต 4

จินตนา นาคพิน (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยใช้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลประจำการที่มีรายได้ที่แตกต่างกันมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

## 6. แผนกที่ปฏิบัติงาน

ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลในโรงพยาบาลภาคที่ 3 ผลการวิจัยพบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า แต่ละแผนกมีความแตกต่างกันในด้านลักษณะงาน ความแปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสื่อเหล่านี้จะนำมาซึ่งความต้องการที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร

สรุป จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เกี่ยวกับข้อมูลการทำงาน ว่าลักษณะงานเป็นการทำงานที่มีความสำคัญ นำภาคภูมิใจและสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจได้ และมีความสัมพันธ์กันระหว่างการดำเนินชีวิตส่วนตัวกับการทำงานซึ่งผสมผสานกันอย่างกลมกลืนเกิดการร่วมมือกันในองค์กร เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทำให้พยาบาลประจำการพึงพอใจและมีความสุข ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ก่อให้เกิดงานบริการต่อผู้มาใช้บริการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

##### การกำหนดประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 732 คน (กองการพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. 2554 : 8)

##### การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ตามแผนกที่ปฏิบัติงาน 11 แผนก โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified random Sampling) มีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1. สํารวจจำนวนพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานตามแผนกต่าง ๆ 11 แผนกในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ได้แก่ 1) กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก 2) กองออร์โธปิดิกส์ 3) กองอายุรกรรม 4) กองสูตินรีกรรม 5) กองศัลยกรรม 6) กองกุมารเวชกรรม 7) กองจักษุ โสต ศอ นาสิกกรรม 8) กองการพยาบาล 9) กองวิสัญญีและห้องผ่าตัด 10) กองผู้ป่วยพิเศษ 11) กองกิจกรรมพิเศษ จำนวน 732 คน

2. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane, 1973 : 886 – 887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{732}{1 + 732(0.05)(0.05)} \\ &= 259 \end{aligned}$$

3. ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified random Sampling) ตามแผนกที่ปฏิบัติงานดังแสดงในตาราง

4. สุ่มพยาบาลประจำการในแต่ละแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (โดยจับฉลากแบบไม่แทนที่)

โดยคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากสูตร

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับ} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมดในแต่ละระดับ}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

**ตาราง 2** จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ทั้ง 11 แผนก

แผนกที่ปฏิบัติงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก	99	35
2. กองออร์โทปิดิกส์	36	13
3. กองอายุรกรรม	166	59
4. กองสูตินรีกรรม	44	15
5. กองศัลยกรรม	113	40
6. กองกุมารเวชกรรม	58	20
7. กอง จักษุ โสต ศอ นาสิกกรรม	16	6
8. กองการพยาบาล	42	15
9. กองวิสัญญีและห้องผ่าตัด	61	22
10. กองผู้ป่วยพิเศษ	68	24
11. กองกิจกรรมพิเศษ	29	10
รวม	732	259

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบจำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย

1. อายุ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 20 - 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี, 51 ปีขึ้นไป
2. สถานภาพสมรส แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด, สมรส, หย่า / หม้าย
3. ระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 1 - 2 ปี, 3 - 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 ปีขึ้นไป
5. รายได้ต่อเดือน แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 10,000 - 15,000 บาท / เดือน, 15,001 - 20,000 บาท / เดือน, 20,001 - 25,000 บาท / เดือน, 25,001 บาทขึ้นไป
6. แผนกที่ปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 11 กลุ่ม คือ กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก, กองออร์โธปิดิกส์, กองอายุรกรรม, กองสูตินรีกรรม, กองศัลยกรรม, กองกุมารเวชกรรม, กองจักษุ โสต คอ นาสิกกรรม, กองการพยาบาล, กองวิสัญญีและห้องผ่าตัด, กองผู้ป่วยพิเศษ, กองกิจกรรมพิเศษ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 61 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม  
มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ (1 - 5)
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ  
มีข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ (6 - 14)
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน  
มีข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ (15 - 21)
4. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล  
มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ (22 - 29)

## 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ (30 – 37)

## 6. ประชาธิปไตยในองค์กร

มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ (38 -45)

## 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ (46 – 53)

## 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ (54 – 61)

กำหนดความหมายของค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก โดยมีเกณฑ์การให้ความหมายคะแนน ดังต่อไปนี้

คะแนน	ความหมาย
5	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด
4	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานมาก
3	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
2	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
1	หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือวิจัย

การดำเนินการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานมากำหนดนิยามศัพท์เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
- ร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมค่านิยามศัพท์เฉพาะของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
- นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำเพิ่มเติม
- ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยใช้วิธีการทางสถิติเพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหาในข้อคำถามกับค่านิยาม (Content validity Index : CVI)

บุญใจ ศรีสถิตนรากร (2547 : 19) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน แล้วนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่านมาปรับปรุงแก้ไข แบบสอบถามร่วมกับอาจารย์ที่ศึกษาระดับปริญญาโท และนำผลการพิจารณา มาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Content validity Index : CVI)

โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อคำถาม เป็น 4 ระดับ คือ 1 2 3 และ 4 ซึ่งในแต่ละระดับมีความหมายดังต่อไปนี้

ระดับ 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับแนวคิดหรือคำนิยามเลย

ระดับ 2 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับแนวคิดหรือคำนิยาม

ระดับ 3 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับแนวคิดหรือคำนิยาม

ระดับ 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับแนวคิดหรือคำนิยาม

ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Content validity Index : CVI) ที่ยอมรับได้คือ .80 โดยคำนวณจากสูตร

$$CVI = \frac{\text{จำนวนคำถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิทุกคนให้ความคิดเห็นในระดับ 3 และ 4}}{\text{จำนวนคำถามทั้งหมด}}$$

$$CVI = 58.32 / 61$$

$$CVI = .96$$

จากการคำนวณค่า CVI ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศได้เท่ากับ .93 แสดงว่าแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัยนี้คุณภาพความตรงของเนื้อหา อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

5. ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบัค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .91

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามการวิจัยส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในวันที่ 21 มกราคม 2555
2. ติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากองการพยาบาล ในวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2555 เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอทราบผลการอนุมัติในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ทำการส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลในวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2555 และขอแบบสอบถามกลับคืนภายในวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2555 โดยดำเนินการจัดส่งผ่านทางหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเพื่อขอความร่วมมือจากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ แต่ละแผนกในการตอบแบบสอบถาม
4. วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2555 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ส่งกลับมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลได้ครบตามจำนวน 259 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

### การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมมาได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม

หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การแปลความหมายของคะแนนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศโดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคน มารวมกัน แล้วหาค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์การแปลผลของเบสท์ (Best 1981 : 184) ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4.50 – 5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.49	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประชากร 2 กลุ่ม ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ (T - test) และความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ F - test (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – test)
p	แทน ความน่าจะเป็นของค่าสถิติ
SS	แทน ค่า Sum of Squares
MS	แทน ค่า Mean of Square
df	แทน ค่า Degree of Freedom
p	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความ



มั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาโดยใช้ค่าสถิติ T - test ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ F - test (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

**ตาราง 3** จำนวนและร้อยละของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

รายการ	(n = 259) จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20 - 30 ปี	81	31.27
31 - 40 ปี	79	30.50
41 - 50 ปี	73	28.19
51 ปีขึ้นไป	26	10.04
รวม	259	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	(n = 259) จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	138	53.28
สมรส	109	42.09
หย่า / หม้าย	12	4.63
รวม	259	100.00
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	241	93.05
สูงกว่าปริญญาตรี	18	6.95
รวม	259	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1 – 2 ปี	26	10.04
3 – 5 ปี	36	13.90
6 – 10 ปี	169	65.25
11 ปีขึ้นไป	28	10.81
รวม	259	100.00
รายได้ต่อเดือน		
10,000 – 15,000 บาท / เดือน	58	22.39
15,001 – 20,000 บาท / เดือน	66	25.48
20,001- 25,000 บาท / เดือน	35	13.52
25,001 บาทขึ้นไป	100	38.61
รวม	259	100.00
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก	35	13.51
กองออร์โธปิดิกส์	13	5.02
กองอายุรกรรม	59	22.78

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	(n = 259) จำนวน	ร้อยละ
แผนกที่ปฏิบัติงาน		
สูตินรีกรรม	15	5.79
กองศัลยกรรม	40	15.44
กองกุมารเวชกรรม	20	7.72
กองจักษุ โสต ศอ นาสิกกรรม	6	2.32
กองการพยาบาล	15	5.79
กองวิสัญญีและห้องผ่าตัด	22	8.49
กองผู้ป่วยพิเศษ	24	9.27
กองกิจกรรมพิเศษ	10	3.86
รวม	259	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีดังต่อไปนี้

อายุ พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ส่วนใหญ่มีอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.27 รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.50 และอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.19

สถานภาพสมรส พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 53.28 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 42.09 และสถานภาพหย่า / หม้าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.63

ระดับการศึกษา พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 93.05 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.95

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็น

ร้อยละ 65.25 รองลงมา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81

รายได้ต่อเดือน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 38.61 รองลงมา รายได้ต่อเดือน 15,0001 – 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 25.48 และรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.39

แผนกที่ปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานแผนกกองอายุรกรรม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 รองลงมา ปฏิบัติงานแผนกกองศัลยกรรม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.44 และปฏิบัติงานแผนกกองตรวจโรคผู้ป่วยนอก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51

**ตอนที่ 2** ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังตาราง 4 - 12

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เป็นภาพรวมและ  
เป็นรายด้าน

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.59	.76	ปานกลาง
2	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.82	.50	มาก
3	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.51	.60	มาก
4	โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.86	.49	มาก
5	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.91	.52	มาก
6	ประชาธิปไตยในองค์กร	3.87	.48	มาก
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.47	.76	ปานกลาง
8	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.20	.45	มาก
	รวม	3.65	.40	มาก

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพล  
อดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน  
พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์  
ทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและระดับปานกลาง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็น  
ประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.20$ ) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.91$ )  
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ( $\bar{X} = 3.86$ )  
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 3.82$ ) และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า  
ในงาน ( $\bar{X} = 3.51$ ) ตามลำดับ ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.47$ ) และ  
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ( $\bar{X} = 2.59$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านการได้รับค่าตอบแทน  
ที่เพียงพอและยุติธรรม

	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	2.69	.96	ปานกลาง
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.73	.95	ปานกลาง
3	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเทียบกับสายงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	2.43	.91	น้อย
4	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอกับการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2.52	.95	ปานกลาง
5	ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้ท่านสามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต	2.56	.91	ปานกลาง
	รวม	2.59	.76	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อและระดับน้อย 1 ข้อ ได้แก่ ข้อท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 2.73$ ) ข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 2.69$ ) ข้อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้ท่านสามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต ( $\bar{X} = 2.56$ ) และข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอกับการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ( $\bar{X} = 2.52$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเทียบกับสายงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน อยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.43$ )

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านสภาพการทำงาน  
ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 สถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี	3.23	.91	ปานกลาง
2 หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงถึงความสะอาดสบายและถูกสุขลักษณะในการทำงาน	3.71	.78	มาก
3 สถานที่ทำงานของท่านมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด ตลอด 24 ชั่วโมง	3.44	.89	ปานกลาง
4 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์	3.74	.80	มาก
5 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้พร้อมใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน	3.65	.80	มาก
6 หน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ และเครื่องมือทางการแพทย์ที่เพียงพอและพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา	3.77	.72	มาก
7 หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี	4.44	.58	มาก
8 หน่วยงานของท่านส่งเสริมการทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปี	4.45	.59	มาก
9 หน่วยงานของท่านจัดระบบการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.98	.66	มาก
รวม	3.82	.50	มาก

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก 7 ข้อและระดับปานกลาง 2 ข้อ ได้แก่ ข้อหน่วยงานของท่านส่งเสริมการทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปี ( $\bar{X} = 4.45$ ) ข้อหน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีทุกปี ( $\bar{X} = 4.44$ ) ข้อหน่วยงานของท่านจัดระบบการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.98$ ) ข้อหน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ และเครื่องมือทางการแพทย์ที่เพียงพอและพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา ( $\bar{X} = 3.77$ ) ข้อหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ( $\bar{X} = 3.74$ ) ข้อหน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงถึงความสะอาดสบายและถูกสุขลักษณะในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.71$ ) ข้อหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้พร้อมใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.65$ ) ข้อสถานที่ทำงานของท่านมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด ตลอด 24 ชั่วโมง ( $\bar{X} = 3.44$ ) และข้อสถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีความสุขจิตและสุขภาพกายที่ดี ( $\bar{X} = 3.23$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อสถานที่ทำงานของท่านมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด ตลอด 24 ชั่วโมง ( $\bar{X} = 3.44$ ) และข้อสถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีความสุขจิตและสุขภาพกายที่ดี ( $\bar{X} = 3.23$ ) อยู่ในระดับปานกลาง



ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านความมั่นคงและ  
ความก้าวหน้าในงาน

	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมหรือจัดให้ พยาบาลประจำการได้มีการเตรียมความรู้ และ ทักษะเพื่อตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.61	.83	มาก
2	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ใน การขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน	3.20	.96	ปานกลาง
3	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ที่ต้องใช้ความสามารถสูง	3.60	.73	มาก
4	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็น หลักประกันให้แก่ครอบครัวได้	4.01	.66	มาก
5	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบและ เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม	3.24	.94	ปานกลาง
6	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและได้รับ การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว	3.59	.75	มาก
7	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการเชื่อมโยงใน สายงานที่ชัดเจน เช่น การจัดให้เข้าอบรมใน หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงานได้	3.34	.92	ปานกลาง
	รวม	3.51	.60	มาก

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล  
ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อและระดับ  
ปานกลาง 3 ข้อ ได้แก่ ข้องานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้  
( $\bar{X} = 4.01$ ) ข้อหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมหรือจัดให้พยาบาลประจำการได้มีการเตรียม  
ความรู้ และทักษะเพื่อตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ( $\bar{X} = 3.61$ ) ข้อท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้

รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถสูง ( $\bar{X} = 3.60$ ) และข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ( $\bar{X} = 3.59$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อหน่วยงานของท่านมีการวางแผนการเชื่อมโยงในสายงานที่ชัดเจน เช่น การจัดให้เข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงานได้ ( $\bar{X} = 3.34$ ) ข้อท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.24$ ) และข้อหน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน ( $\bar{X} = 3.20$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

**ตาราง 8** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ท่านมีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	3.78	.77	มาก
2 งานที่ท่านปฏิบัติมาเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	4.13	.57	มาก
3 หน่วยงานของท่านมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลและข่าวสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.84	.63	มาก
4 กลุ่มการพยาบาลของท่านได้จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์แก่พยาบาลประจำการ	3.86	.61	มาก
5 หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีการนำเสนอผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ	3.75	.68	มาก
6 หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางาน	3.95	.62	มาก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7 ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมในการไปประชุม อบรมวิชาการ หรือการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเอง	3.77	.76	มาก
8 หน่วยงานของท่านมีการวางแผนเพื่ออบรมพัฒนาให้ท่านได้รับความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	3.78	.71	มาก
รวม	3.86	.49	มาก

จากตาราง 8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ข้องานที่ท่านปฏิบัติมาเป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.13$ ) ข้อหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางาน ( $\bar{X} = 3.95$ ) และข้อกลุ่มการพยาบาลของท่านได้จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์แก่พยาบาลประจำการ ( $\bar{X} = 3.86$ )

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านการบูรณาการทาง  
สังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำ กิจกรรมร่วมกัน	3.85	.68	มาก
2	ท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานใน การทำงาน	4.06	.61	มาก
3	ในหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพวก	3.65	.89	มาก
4	ในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมาและ มีความจริงใจต่อกัน	3.69	.79	มาก
5	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน	4.00	.59	มาก
6	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน	4.10	.60	มาก
7	ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงาน	3.89	.69	มาก
8	ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานนี้	4.05	.59	มาก
รวม		3.91	.52	มาก

จากตาราง 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพล  
อดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.91$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจาก  
มากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ข้อท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.10$ )  
ข้อท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.06$ ) และข้อ  
ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ ( $\bar{X} = 4.05$ )

**ตาราง 10** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล  
ประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านประชาธิปไตยใน  
องค์กร

	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1	ท่านมีสิทธิไม่ให้ข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัวหรือไม่ เกี่ยวข้องกับงานแก่ผู้บังคับบัญชา	3.85	.73	มาก
2	ท่านได้รับความเท่าเทียมกันในเรื่องของบุคคลและ กฎระเบียบ	3.80	.75	มาก
3	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบาย และกิจกรรมทางการบริหาร โดยปราศจาก ความกลัวว่าจะถูกกลั่นแกล้ง	3.76	.73	มาก
4	ท่านมีสิทธิที่จะคัดค้านหรือไม่เห็นด้วยกับทัศนคติของ ผู้บังคับบัญชา	3.62	.77	มาก
5	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วน บุคคล และให้เกียรติซึ่งกันและกัน	3.90	.60	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุง ตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	3.84	.75	มาก
7	ในการทำงานร่วมกันหรือในการประชุมเพื่อนร่วมงาน ของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.03	.61	มาก
8	ในการปฏิบัติงานของท่านคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ส่วน บุคคล เช่น การปฏิบัติตามศาสนาของท่าน	4.15	.51	มาก
	รวม	3.87	.48	มาก

จากตาราง 10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล  
ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ  
ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
สามลำดับแรก คือ ข้อในการปฏิบัติงานของท่านคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ส่วนบุคคล เช่น การปฏิบัติตาม  
ศาสนาของท่าน ( $\bar{X} = 4.15$ ) ข้อในการทำงานร่วมกันหรือในการประชุมเพื่อนร่วมงานของท่าน

ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.03$ ) และข้อเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 3.90$ )

**ตาราง 11** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ตารางการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม	3.62	.90	มาก
2 ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	3.38	1.05	ปานกลาง
3 การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัวของท่าน	3.40	1.07	ปานกลาง
4 มีโอกาสเลือกเวลาปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิตประจำวัน	3.28	1.05	ปานกลาง
5 ท่านมีเวลาสำหรับทำกิจกรรมนันทนาการ	3.35	.97	ปานกลาง
6 ท่านมีโอกาไปงานสังคมเช่น งานบวช งานแต่งงาน หรือ พบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้อง หรือเพื่อน ๆ ตามโอกาส	3.58	.91	มาก
7 ท่านพึงพอใจกับการแบ่งเวลาในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.50	.95	มาก
8 ท่านมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานที่เป็นสาธารณกุศลเมื่อหน่วยงานร้องขอ	3.69	.83	มาก
รวม	3.47	.76	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ ได้แก่ ข้อท่านมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานที่เป็นสาธารณกุศลเมื่อหน่วยงานร้องขอ ( $\bar{X} = 3.69$ ) ข้อตารางการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม ( $\bar{X} = 3.62$ ) ข้อท่านมีโอกาไปงานสังคมเช่น งานบวช งานแต่งงาน หรือ พบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้อง หรือ

เพื่อน ๆ ตามโอกาส ( $\bar{X} = 3.58$ ) และซื้อท่านพึงพอใจกับการแบ่งเวลาในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 3.50$ ) ตามลำดับ ส่วนข้อการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัวของท่าน ( $\bar{X} = 3.40$ ) ซื้อท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.38$ ) ซื้อท่านมีเวลาสำหรับทำกิจกรรมนันทนาการ ( $\bar{X} = 3.35$ ) และซื้อมีโอกาสเลือกเวลาปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิตประจำวัน ( $\bar{X} = 3.28$ ) อยู่ในระดับปานกลาง

**ตาราง 12** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1 ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพพยาบาลที่สามารถช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ	4.25	.70	มาก
2 หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการ	4.12	.65	มาก
3 การทำงานของท่านเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม	4.34	.59	มาก
4 อาชีพพยาบาลทำให้ท่านมีโอกาสได้ช่วยเหลือสังคม เช่น เป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านสุขภาพ เป็นที่ปรึกษาด้านสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชน	4.20	.64	มาก
5 การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในประเทศชาติ	4.29	.56	มาก
6 หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์	4.21	.56	มาก
7 หน่วยงานของท่านให้โอกาสหน่วยงานอื่น/ ผู้มารับบริการแสดง			
8 ความคิดเห็นต่อบริการด้านสุขภาพอย่างเต็มที่	4.20	.57	มาก
ท่านและหน่วยงานของท่านร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน	4.01	.74	มาก
รวม	4.20	.45	มาก

จากตาราง 12 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก คือ ข้อการทำงานของท่านเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม ( $\bar{X} = 4.34$ ) ข้อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในประเทศชาติ ( $\bar{X} = 4.29$ ) และข้อท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพพยาบาลว่าสามารถช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ ( $\bar{X} = 4.25$ )

**ตอนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ T- test ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ F- test (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD ดังตาราง 13



ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล  
ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามอายุ เป็นภาพรวมและเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	3	10.006	3.335	6.187	.000*
ภายในกลุ่ม	255	137.463	.539		
รวม	258	147.470			
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	3	.573	.191	.776	.508
ภายในกลุ่ม	255	62.768	.246		
รวม	258	63.341			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.985	.995	2.852	.038*
ภายในกลุ่ม	255	88.950	.349		
รวม	258	91.935			
4. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล ระหว่างกลุ่ม					
ภายในกลุ่ม	3	1.700	.567	2.418	.067
ภายในกลุ่ม	255	59.766	.234		
รวม	258	61.466			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.050	.350	1.274	.284
ภายในกลุ่ม	255	70.057	.275		
รวม	258	71.107			

ตาราง 13 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
6. ประชาธิปไตยในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3	.350	.117	.502	.681
ภายในกลุ่ม	255	59.277	.232		
รวม	258	59.627			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
ระหว่างกลุ่ม	3	21.951	7.317	14.544	.000*
ภายในกลุ่ม	255	128.289	.503		
รวม	258	150.239			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	3	2.255	.752	3.764	.011*
ภายในกลุ่ม	255	50.923	.200		
รวม	258	53.178			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	.891	.297	1.903	.129
ภายในกลุ่ม	255	39.798	.156		
รวม	258	40.689			

\*p &lt; .05

จากตาราง 13 พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้าน

ความสมมูลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการทดสอบของ LSD ดังตาราง 14 - 17

**ตาราง 14** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	20 - 30 ปี ( $\bar{X} = 2.60$ )	31 - 40 ปี ( $\bar{X} = 2.41$ )	41 - 50 ปี ( $\bar{X} = 2.56$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.12$ )
20 - 30 ปี	2.60	-	-	*	
31 - 40 ปี	2.41	-	-	*	
41 - 50 ปี	2.56	-	-	*	
51 ปีขึ้นไป	3.12	-	-	-	

\* $p < .05$

จากตาราง 14 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป อายุ 41 - 50 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 15** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพล  
อดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามอายุ  
เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	20-30 ปี ( $\bar{X} = 3.56$ )	31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.38$ )	41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.64$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.41$ )
20-30 ปี	3.56	-	-	-	-
31-40 ปี	3.38			*	-
41-50 ปี	3.64				-
51 ปีขึ้นไป	3.41				

\*p < .05

จากตาราง 15 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพล  
อดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีอายุ 31 – 40 ปี กับ อายุ 41 – 50 ปี แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช  
กรมแพทย์ทหารอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน  
ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 16** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล  
ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนก  
ตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	20-30 ปี ( $\bar{X} = 3.22$ )	31-40 ปี ( $\bar{X} = 3.28$ )	41-50 ปี ( $\bar{X} = 3.81$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.93$ )
20-30 ปี	3.22	-	-	*	*
31-40 ปี	3.28			*	*
41-50 ปี	3.81				-
51 ปีขึ้นไป	3.93				

\*p < .05

จากตาราง 16 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 41 – 50 ปี อายุ 20 - 30 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป อายุ 31 – 40 ปี กับ อายุ 41 – 50 ปี อายุ 31 – 40 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	$\bar{X}$	20 - 30 ปี ( $\bar{X} = 4.07$ )	31 – 40 ปี ( $\bar{X} = 4.28$ )	41 – 50 ปี ( $\bar{X} = 4.28$ )	51 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.16$ )
20 - 30 ปี	4.07		*	*	-
31 – 40 ปี	4.28			-	-
41 – 50 ปี	4.28				-
51 ปีขึ้นไป	4.16				

\*p < .05

จากตาราง 17 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับอายุ 31 – 40 ปี อายุ 20 – 30 ปี กับ อายุ 41 – 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 18** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล  
ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นภาพรวมและ  
เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
<b>1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.121	.060	.105	.900
ภายในกลุ่ม	256	147.349	.576		
รวม	258	147.470			
<b>2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.059	.030	.120	.887
ภายในกลุ่ม	256	63.282	.247		
รวม	258	63.341			
<b>3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.978	.489	1.376	.254
ภายในกลุ่ม	256	90.957	.355		
รวม	258	91.935			
<b>4. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.056	.528	2.237	.109
ภายในกลุ่ม	256	60.410	.236		
รวม	258	61.466			
<b>5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	2	.917	.459	1.673	.190
ภายในกลุ่ม	256	70.190	.274		
รวม	258	71.107			

ตาราง 18 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
6. ประชาธิปไตยในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.214	.607	2.660	.072
ภายในกลุ่ม	256	58.413	.228		
รวม	258	59.627			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
ระหว่างกลุ่ม	2	12.357	6.178	11.471	.000*
ภายในกลุ่ม	256	137.883	.539		
รวม	258	150.239			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	2	3.100	1.550	7.925	.000*
ภายในกลุ่ม	256	50.078	.196		
รวม	258	53.178			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.383	.691	4.504	.012*
ภายในกลุ่ม	256	39.306	.154		
รวม	258	40.689			

\*p &lt; .05

จากตาราง 18 พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนภาพรวม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการทดสอบของ LSD ดังตาราง 19 – 21

**ตาราง 19** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	โสด ( $\bar{X} = 3.59$ )	สมรส ( $\bar{X} = 3.74$ )	หย่า/หม้าย ( $\bar{X} = 3.66$ )
โสด	3.59	*	-
สมรส	3.74	-	-
หย่า/หม้าย	3.66	-	-

\* $p < .05$

จากตาราง 19 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีสถานภาพโสด กับ สถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน



**ตาราง 20** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด ( $\bar{X} = 3.27$ )	สมรส ( $\bar{X} = 3.71$ )	หย่า/ หม้าย ( $\bar{X} = 3.68$ )
โสด	3.27		*	-
สมรส	3.71			-
หย่า/ หม้าย	3.68			

\* $p < .05$

จากตาราง 20 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีสถานภาพโสด กับ สถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 21** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจำแนกตามสถานภาพสมรส เป็นรายคู่

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด ( $\bar{X} = 4.10$ )	สมรส ( $\bar{X} = 4.33$ )	หย่า/ หม้าย ( $\bar{X} = 4.20$ )
โสด	4.10		*	-
สมรส	4.33			-
หย่า/ หม้าย	4.20			

\* $p < .05$

จากตาราง 21 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีสถานภาพโสด กับ สถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นภาพรวม และเป็นรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี (n = 241)		สูงกว่าปริญญา ตรี (n = 18)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
	1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	2.60	.75	2.34		
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.82	.50	3.83	.41	-.089	.543
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.53	.59	3.28	.69	1.735	.187
4. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของ บุคคล	3.84	.49	3.99	.48	-1.239	.649
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	3.90	.53	3.99	.51	-.689	.775
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.86	.48	3.92	.51	-.447	.495
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.47	.75	3.49	.97	-.113	.244
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.19	.45	4.35	.42	-1.412	.629
รวม	3.65	.39	3.65	.44	.045	.439

จากตาราง 22 พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

**ตาราง 23** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ภาพรวม และเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
<b>1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	6.640	2.213	4.008	.008*
ภายในกลุ่ม	255	140.829	.552		
รวม	258	147.470			
<b>2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	.032	.011	.043	.988
ภายในกลุ่ม	255	63.309	.248		
รวม	258	63.341			
<b>3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	.269	.090	.250	.861
ภายในกลุ่ม	255	91.665	.359		
รวม	258	91.935			
<b>4. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</b>					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.951	.650	2.787	.041*
ภายในกลุ่ม	255	59.515	.233		
รวม	258	61.466			

ตาราง 23 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	3	.190	.063	.227	.877
ภายในกลุ่ม	255	70.917	.278		
รวม	258	71.107			
6. ประชาธิปไตยในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3	.151	.050	.216	.885
ภายในกลุ่ม	255	59.476	.233		
รวม	258	59.627			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
ระหว่างกลุ่ม	3	4.586	1.529	2.676	.048*
ภายในกลุ่ม	255	145.654	.571		
รวม	258	150.239			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.386	.462	2.274	.080
ภายในกลุ่ม	255	51.792	.203		
รวม	258	53.178			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	.390	.130	.823	.482
ภายในกลุ่ม	255	40.299	.158		
รวม	258	40.689			

\*p &lt; .05

จากตาราง 23 พบว่า พยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการทดสอบของ LSD ดังตาราง 24 - 26

ตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1-2 ปี ( $\bar{X} = 2.98$ )	3-5 ปี ( $\bar{X} = 2.40$ )	6-10 ปี ( $\bar{X} = 2.60$ )	11 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 2.36$ )
1-2 ปี	2.98		*	*	*
3-5 ปี	2.40			-	-
6-10 ปี	2.60				-
11 ปีขึ้นไป	2.36				

\* $p < .05$

จากตาราง 24 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 - 2 ปี กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี กับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี กับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 25** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1-2 ปี ( $\bar{X} = 3.71$ )	3-5 ปี ( $\bar{X} = 3.72$ )	6-10 ปี ( $\bar{X} = 3.92$ )	11 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.80$ )
1-2 ปี	3.71	-	-	*	-
3-5 ปี	3.72	-	-	*	-
6-10 ปี	3.92	-	-	-	-
11 ปีขึ้นไป	3.80	-	-	-	-

\*p < .05

จากตาราง 25 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-2 ปี กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3-5 ปี กับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 26** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1-2 ปี ( $\bar{X} = 3.40$ )	3-5 ปี ( $\bar{X} = 3.16$ )	6-10 ปี ( $\bar{X} = 3.54$ )	11 ปีขึ้นไป ( $\bar{X} = 3.56$ )
1-2 ปี	3.40	-	-	-	-
3-5 ปี	3.16	-	-	*	*
6-10 ปี	3.54	-	-	-	-
11 ปีขึ้นไป	3.56	-	-	-	-

\*p < .05

จากตาราง 26 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี กับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี กับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นภาพรวมและ เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	3	3.742	1.247	2.213	.087
ภายในกลุ่ม	255	143.728	.564		
รวม	258	147.470			
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
ระหว่างกลุ่ม	3	.364	.121	.491	.689
ภายในกลุ่ม	255	62.977	.247		
รวม	258	63.341			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.348	.449	1.265	.287
ภายในกลุ่ม	255	90.586	.355		
รวม	258	91.935			
4. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.030	.343	1.449	.229
ภายในกลุ่ม	255	60.436	.237		
รวม	258	61.466			

ตาราง 27 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	3	.941	.314	1.140	.333
ภายในกลุ่ม	255	70.166	.275		
รวม	258	71.107			
6. ประชาธิปไตยในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3	.079	.026	.113	.952
ภายในกลุ่ม	255	59.548	.234		
รวม	258	59.627			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
ระหว่างกลุ่ม	3	21.107	7.036	13.893	.000*
ภายในกลุ่ม	255	129.132	.506		
รวม	258	150.239			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	3	1.640	.547	2.705	.046*
ภายในกลุ่ม	255	51.538	.202		
รวม	258	53.178			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	3	.974	.325	2.085	.103
ภายในกลุ่ม	255	39.715	.156		
รวม	258	40.689			

\*p &lt; .05

จากตาราง 27 พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยวิธีการทดสอบของ LSD ดังตาราง 28 - 29

**ตาราง 28** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	10,000 – 15,000 บาท / เดือน ( $\bar{X}=3.35$ )	15,001 – 20,000 บาท / เดือน ( $\bar{X}=3.09$ )	20,001- 25,000 บาท / เดือน ( $\bar{X}=3.49$ )	25,001 บาทขึ้นไป ( $\bar{X}=3.80$ )
10,000 – 15,000 บาท / เดือน	3.35		*	-	*
15,001 – 20,000 บาท / เดือน	3.09			*	*
20,001 - 25,000 บาท / เดือน	3.49				*
25,001 บาทขึ้นไป	3.80				

\*p < .05

จากตาราง 28 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท / เดือน กับรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท / เดือน รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท / เดือน กับ 25,001บาทขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท / เดือน กับ รายได้ต่อเดือน 20,001- 25,000 บาท / เดือน รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท / เดือน กับ 25,001 บาทขึ้นไป รายได้ต่อเดือน

20,001- 25,000 บาท / เดือน กับ รายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 29** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	$\bar{X}$	10,000 – 15,000 บาท / เดือน ( $\bar{X} = 4.13$ )	15,001 – 20,000 บาท / เดือน ( $\bar{X} = 4.15$ )	20,001- 25,000 บาท / เดือน ( $\bar{X} = 4.38$ )	25,001บาท ขึ้นไป ( $\bar{X} = 4.22$ )
10,000 – 15,000 บาท / เดือน	4.13	-	*	-	-
15,001 – 20,000 บาท / เดือน	4.15			*	-
20,001- 25,000 บาท / เดือน	4.38				
25,001 บาทขึ้นไป	4.22				

\*p < .05

จากตาราง 29 พบว่า ในการทดสอบรายคู่ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท / เดือน กับรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท / เดือน รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท / เดือน กับรายได้ต่อเดือน 20,001- 25,000 บาท / เดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน คู่อื่น ๆ พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน

**ตาราง 30** ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล  
ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามแผนกที่ปฏิบัติงาน เป็นภาพรวมและ  
เป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
<b>1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
ระหว่างกลุ่ม	10	8.770	.877	1.568	.117
ภายในกลุ่ม	248	138.700	.559		
รวม	259	147.470			
<b>2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
ระหว่างกลุ่ม	10	3.494	.349	1.448	.160
ภายในกลุ่ม	248	59.847	.241		
รวม	258	63.341			
<b>3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	10	2.032	.203	.561	.845
ภายในกลุ่ม	248	89.902	.363		
รวม	258	91.935			
<b>4. โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</b>					
ระหว่างกลุ่ม	10	2.211	.221	.925	.510
ภายในกลุ่ม	248	59.255	.239		
รวม	258	61.466			
<b>5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					
ระหว่างกลุ่ม	10	3.556	.356	1.306	.228
ภายในกลุ่ม	248	67.551	.272		
รวม	258	71.107			

ตาราง 30 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
6. ประชาธิปไตยในองค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	10	4.010	.401	1.788	.063
ภายในกลุ่ม	248	55.617	.224		
รวม	258	59.627			
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
ระหว่างกลุ่ม	10	7.172	.717	1.243	.264
ภายในกลุ่ม	248	143.067	.577		
รวม	258	150.239			
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
ระหว่างกลุ่ม	10	1.328	0.133	.635	.783
ภายในกลุ่ม	248	51.850	.209		
รวม	258	53.178			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	10	1.471	.147	.930	.506
ภายในกลุ่ม	248	39.218	.158		
รวม	258	40.689			

จากตาราง 30 พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีแผนกปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผลการวิจัย
5. ข้อเสนอแนะ

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### ประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. การกำหนดประชากร  
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำนวน 732 คน (กองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ สํารวจเมื่อเดือนตุลาคม. 2554)

##### 2. การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศตามแผนกที่ปฏิบัติงาน 11 แผนก โดยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified random Sampling) มีขั้นตอนการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

2.1 สํารวจจํานวนพยาบาลประจำการพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศ 11 แผนก จํานวน 732 คน

2.2 กําหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยคํานวณหาขนาดตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้สูตรทาโรยามานะ (Taro Yamane, 1973 : 886 – 887) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังต่อไปนี้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{732}{1 + 732(0.05)(0.05)} \\ &= 259 \end{aligned}$$

2.3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportion Stratified random Sampling) ตามแผนกที่ปฏิบัติงานดังแสดงในตาราง

2.4 สุ่มพยาบาลประจำการในแต่ละแผนกที่ปฏิบัติงาน โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) (โดยจับฉลากแบบไม่แทนที่)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ตอนดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบจํานวน 6 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทยทหารอากาศ ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จํานวน 61 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (CVI) มีค่า .96 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชกรมแพทยทหารอากาศโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบัก (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .91 การ

เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างผ่านทางหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาครบถ้วนคิดเป็นร้อยละ 100

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์ค่าความถี่และค่าร้อยละ

2. วิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษาโดยใช้ค่าสถิติ T - test ส่วน อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน โดยใช้ F - test (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD

#### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ สามารถสรุปสาระสำคัญของผลการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน สรุปผลดังต่อไปนี้

พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ พบว่าส่วนใหญ่อายุ 20 - 30 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.27 รองลงมาอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 30.50 และอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.19 มีสถานภาพโสด จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 53.28 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 42.09 และสถานภาพหย่า /

หม้าย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.63 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 93.05 และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.95 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี จำนวน 169 คน คิดเป็นร้อยละ 65.25 รองลงมา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 มีรายได้ต่อเดือน ตั้งแต่ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 38.61 รองลงมา รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 25.48 และ รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.39 ปฏิบัติงานแผนกกองอายุรกรรม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 รองลงมา ปฏิบัติงานแผนกกองศัลยกรรม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.44 และ ปฏิบัติงานแผนกกองตรวจโรคผู้ป่วยนอก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.65$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปผลดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อและระดับน้อย 1 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ข้อที่ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ ข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ข้อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้ท่านสามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต ข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอกับการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันและข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเทียบกับสายงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล



ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก 7 ข้อและระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ข้อหน่วยงานของท่านส่งเสริมการทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปี ข้อหน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ข้อหน่วยงานของท่านจัดระบบ การควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อหน่วยงานของท่าน จัดให้มีอุปกรณ์ และเครื่องมือทางการแพทย์ที่เพียงพอและพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา ข้อหน่วยงาน ของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ ข้อหน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงถึง ความสะอาดสบายและถูกสุขลักษณะในการทำงาน ข้อหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้พร้อมใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวน ของผู้ปฏิบัติงาน ข้อสถานที่ทำงานของท่านมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด ตลอด 24 ชั่วโมงและข้อสถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีความสุขจิตและสุขภาพกาย ที่ดี

2.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ข้องานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ ข้อหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมหรือจัดให้พยาบาลประจำการได้มีการเตรียมความรู้ และทักษะ เพื่อตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ข้อท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถ สูง ข้อท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว ข้อหน่วยงานของท่านมีการวางแผนการเชื่อมโยงในสายงานที่ชัดเจน เช่น การจัดให้เข้าอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงานได้ ข้อท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบและ เลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม และข้อหน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน

2.4 ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศโดยภาพรวมอยู่ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมากทั้ง 8 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ข้องานที่ท่านปฏิบัติมาเป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ข้อหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางาน

ชื่อกลุ่มการพยาบาลของท่านได้จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์แก่พยาบาลประจำการ ชื่อหน่วยงานของท่านมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลและข่าวสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ชื่อหน่วยงานของท่านมีการวางแผนเพื่ออบรม พัฒนาให้ท่านได้รับความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ชื่อท่านมีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ชื่อท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมในการไปประชุม อบรมวิชาการ หรือการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเอง และชื่อหน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีการนำเสนอผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ

2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ชื่อท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน ชื่อท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ชื่อท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ ชื่อท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ชื่อท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงาน ชื่อหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ชื่อในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมาและมีความจริงใจต่อกัน และชื่อในหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพวก

2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ข้อในการปฏิบัติงานของท่านคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ส่วนบุคคล เช่น การปฏิบัติตามศาสนาของท่าน ข้อในการทำงานร่วมกันหรือในการประชุมเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ข้อเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ข้อท่านมีสิทธิไม่ให้ข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัวหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา ข้อผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก ข้อท่านได้รับความเท่าเทียมกันในเรื่องของบุคคลและกฎระเบียบ ข้อท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานนโยบาย และกิจกรรมทางการบริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะถูกกลั่นแกล้ง และข้อท่านมีสิทธิที่จะคัดค้านหรือไม่เห็นด้วยกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชา

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ข้อที่ท่านมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานที่เป็นสาธารณกุศลเมื่อหน่วยงานร้องขอ ข้อตารางการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม ข้อท่านมีโอกาสไปงานสังคม เช่น งานบวช งานแต่งงาน หรือ พบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้อง หรือเพื่อน ๆ ตามโอกาส ข้อท่านพึงพอใจกับการแบ่งเวลาในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ข้อท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ข้อท่านมีเวลาสำหรับทำกิจกรรมนันทนาการ ข้อการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัวของท่านและ ข้อท่านมีโอกาสเลือกเวลาปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิตประจำวัน

2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมพยาบาลประจำการ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ข้อ เรียงตามลำดับ ดังต่อไปนี้ ข้อการทำงานของท่านเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม ข้อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในประเทศไทย ข้อท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพพยาบาลว่าสามารถช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ประเทศไทย ข้อหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ข้อหน่วยงานของท่านให้โอกาสหน่วยงานอื่น/ ผู้มารับบริการแสดงความคิดเห็นต่อบริการด้านสุขภาพอย่างเต็มที่ ข้ออาชีพพยาบาลทำให้ท่านมีโอกาสได้ช่วยเหลือสังคม เช่น เป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านสุขภาพ เป็นที่ปรึกษาด้านสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชน ข้อหน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการและข้อท่านและหน่วยงานของท่านร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน สรุปผลดังต่อไปนี้

3.1 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพ การทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกันและด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและ ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อค้นหาต่อไปว่าความ แตกต่างนั้นปรากฏ อยู่ในระหว่างอายุของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศต่างกันคู่ใดบ้าง พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป อายุ 41 - 50 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีอายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มี อายุ 20 - 30 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี อายุ 20 - 30 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี อายุ 31 - 40 ปี กับ อายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีอายุ 20 - 30 ปี กับ อายุ 31 - 40 ปี อายุ 20 - 30 ปี กับ อายุ 41 - 50 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มี สถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม

สุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนภาพรวม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อค้นหาต่อไปว่าความแตกต่างนั้นปรากฏอยู่ในระหว่างสถานภาพของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศต่างกันคู่ใดบ้าง พบว่า

โดยภาพรวม พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีสถานภาพโสด กับ สถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีสถานภาพโสด กับ สถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีสถานภาพโสด กับ สถานภาพสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

3.4 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อค้นหาต่อไปว่าความแตกต่างนั้นปรากฏ อยู่ในระหว่างประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศต่างกันคู่ใดบ้าง พบว่า

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 -10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี กับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้าน โอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 2 ปี กับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 - 5 ปี กับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี กับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 – 5 ปี กับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้น จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ เพื่อค้นหาต่อไปว่าความแตกต่างนั้นปรากฏ อยู่ในระหว่างรายได้ต่อเดือนของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศต่างกันคู่ใดบ้าง พบว่า

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิภาคพลุคยเดช กรมแพทยทหารอากาศที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท / เดือน กับ รายได้ ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท / เดือน รายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท / เดือน กับ รายได้ ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท / เดือน กับ รายได้ต่อเดือน 20,001- 25,000 บาท / เดือน รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท / เดือน กับ รายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท / เดือน กับ รายได้ต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิภาคพลุคยเดช กรมแพทยทหารอากาศที่มีรายได้ต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท / เดือน กับ รายได้ ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท / เดือน รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท / เดือน กับ รายได้ ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท / เดือน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลุคยเดช กรมแพทยทหารอากาศ ที่มีแผนกที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลุคยเดช กรมแพทยทหารอากาศ มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลุคยเดช กรมแพทยทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ได้รับโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน แต่ถึงแม้ในปัจจุบันพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิภาคพลุคยเดช กรมแพทยทหารอากาศมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร และมีภาระงานที่หนักเนื่องจากต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ต้องมีความระมัดระวัง มีความละเอียดรอบคอบสูงในการทำงาน มีผลทำให้พยาบาลประจำการมองว่าด้านค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอและไม่ยุติธรรม ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ เอียดศิริ เรืองภักดี (2542 : 89) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจสูงสุดในด้านลักษณะงาน มีความพึงพอใจน้อยที่สุดในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านชีวิตความเป็นอยู่

ส่วนตัว และยังเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของณัฐปภัสร์ พัฒนโพธิ์ (2553 : 4) ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ ได้แก่ การรับรู้ต่อระบบบริหาร และค่านิยมทางวิชาชีพ ปัญหาอุปสรรคในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คือ ค่าตอบแทนด้านสวัสดิการคุ้มครองต่อการเสี่ยงภัยในการทำงานน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ข้อท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ รองลงมา ข้อค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ และข้อค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้ท่านสามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันมีภาระงานที่มาก เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร และมีภาระงานที่หนัก เนื่องจากต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ต้องมีความระมัดระวัง มีความละเอียดรอบคอบสูงในการทำงานที่รับผิดชอบและปริมาณงานที่รับผิดชอบสูงและเสี่ยงต่อการติดต่อเชื้อโรค ไม่คุ้มค่ากับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548 : 5) ที่พบว่า ผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสิ่งที่มีความกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือคุณภาพด้อยลง หากผลประโยชน์ตอบแทนมีความเหมาะสมผลงานที่ออกมาจะมีคุณภาพและจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของจินตนา นาคพิน (2552 : 99) ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติและเมื่อพยาบาลวิชาชีพเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับกับสายงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น เงินตอบแทนการปฏิบัติงานพื้นมีพิเศษเสี่ยงภัย (สปพ.) ยังไม่ถึงเห็นถึงความไม่เท่าเทียมและแตกต่างกันมากเนื่องจากแพทย์ได้รับ 10,000 บาท / เดือน แต่พยาบาลวิชาชีพได้รับเพียง 1,000 บาท / เดือน ซึ่งพยาบาลวิชาชีพมีความเห็นว่า ทุกคนต่างก็ทำงานในพื้นที่เสี่ยงภัยเท่ากัน ควรจะได้รับเท่า ๆ กัน และยังเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ฉัตรสุดา ปัทมะสุนทร (2541 : 100) ที่พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ประชากรมีความพอใจระดับปานกลางซึ่งน้อยกว่าด้านอื่น แสดงให้เห็นว่า บุคลากรทางการพยาบาลอาจคิดว่า ลักษณะงานต้องดูแลผู้ป่วยโดยตรงเป็นงานที่หนัก เสี่ยงต่อความเป็นความตายของผู้ป่วย ต้องอยู่ใกล้ชิดและให้กำลังใจผู้ป่วยทั้ง ๆ ที่บุคลากรเองกลับต้องเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ทำให้



แบบแผนการดำเนินชีวิตของบุคลากรต้องเปลี่ยนแปลงไปด้วย แต่กลับได้รับคำตอบแทนเท่าเทียมกับข้าราชการกลาโหมอื่น ๆ ที่มีวุฒิเดียวกันทั้ง ๆ ที่ภาระงานมากกว่าด้วย

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ชื่อหน่วยงานของท่านส่งเสริมการทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปี รองลงมา ชื่อหน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี และชื่อหน่วยงานของท่านจัดระบบการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องมาจากหน่วยงานจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี ส่งเสริมการทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปี มีการจัดระบบการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคอย่างมีประสิทธิภาพ มีอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติงานเพียงพอ และเครื่องมือทางการแพทย์ที่พร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา มีการจัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงถึงความสะอาดสบายและถูกสุขลักษณะในการทำงาน ส่งผลให้สถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของขวัญจิรา ทองนำ (2547 : 96) ที่พบว่า บรรยากาศในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ บรรยากาศในการปฏิบัติงานได้แก่สถานที่ในการปฏิบัติงานเพียงพอ มีความสะอาด อากาศถ่ายเทสะดวกมีความปลอดภัย มีการจัดบริเวณสถานที่ในสัดส่วนที่เหมาะสม มีความเป็นระเบียบจะทำให้ปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังจะเห็นได้จากข้อคิดเห็นที่กล่าวว่า การประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยยังซับซ้อน ลำช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ เพราะต่างหน่วยงาน จึงมีผลต่อความพึงพอใจในด้านนี้ จึงกล่าวได้ว่าสถานที่ทำงานต้องสะอาด มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ มีระบบการจัดเก็บที่หาใช้ได้ง่าย ถ้าสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานไม่ดี ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจได้ และยังเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ วิไลวรรณ สุวรรณสิทธิ์ (2549 : 171) ที่พบว่า แม้ว่าการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลจะเสี่ยงต่อการติดเชื้อแต่บุคลากรก็ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่องในเรื่องการควบคุมและการป้องกันการติดเชื้อ ส่วนในเรื่องการป้องกันการเกิดอหิวาต์ได้มีการซ้อมแผนการป้องกันการเกิดอหิวาต์ทุกปี แต่ระบบความปลอดภัย ต้องใช้เจ้าหน้าที่สังกัดศูนย์อนามัยที่ 10 ทำให้การบริหารจัดการไม่คล่องตัว ทำให้การบริหารจัดการไม่คล่องตัว ดังจะเห็นได้จากข้อคิดเห็นที่กล่าวว่า การประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยยังซับซ้อน ลำช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ เพราะต่างหน่วยงาน จึงมีผลต่อความพึงพอใจในด้านนี้

1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ข้องานที่ท่านทำอยู่ มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ รองลงมา ข้อหน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมหรือจัดให้พยาบาลประจำการได้มีการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และข้อท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถสูง ทั้งนี้เนื่องมาจากงานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัว มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว หน่วยงานมีการส่งเสริมหรือจัดให้ได้มีการเตรียมความรู้ ทักษะเพื่อตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยมีการวางแผนการเชื่อมโยงในสายงานและมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ (วิไลวรรณ สุวรรณสิทธิ์และคณะ. 2549 : 172) ที่พบว่า เนื่องจากฝ่ายการพยาบาลได้มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการอบรมตรงตามสายงาน และนำมาใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงาน และบุคลากรมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และยังเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ (วงเดือน เลหาวัฒนิกัญญาและคณะ. 2552 : 103) ที่พบว่า การเลื่อนขั้นเงินเดือนของพยาบาลจะได้รับตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ส่วนการเลื่อนตำแหน่งมักจะได้รับการพิจารณาจากความสามารถ ประสบการณ์ และความอาวุโสเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนการศึกษาต่อเพื่อให้โอกาสแก่บุคลากร พัฒนาตนเองศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น การมีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ซึ่งเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรในโรงพยาบาล สิ่งเหล่านี้ช่วยให้รู้สึกได้ถึงความมั่นคงในการทำงาน

1.4 ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ข้องานที่ท่านปฏิบัติมาเป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รองลงมา ข้อหน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางาน และข้อกลุ่มการพยาบาลของท่านได้จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์แก่พยาบาลประจำการ ทั้งนี้เนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติมาเป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางาน มีแหล่งค้นคว้าข้อมูลและข่าวสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการวางแผนเพื่ออบรม พัฒนาให้ได้รับความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมในการไปประชุม อบรมวิชาการ หรือการศึกษาและมีอิสระในการทำงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ วรวรรณ บุญล้อม (2551 : 113) ที่พบว่า บุคคลส่วนใหญ่ต้องการมีทักษะความสามารถในการประกอบอาชีพและประสบการณ์เพิ่มขึ้น เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของ

คน ซึ่งสิ่งจูงใจที่ได้ผลอย่างหนึ่ง คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลมีทักษะเพิ่มขึ้นอันเป็นผลมาจากประสบการณ์ในการทำงาน

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ข้อท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน รองลงมาข้อท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน และข้อท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้ ทั้งนี้เนื่องมาจากพยาบาลประจำการมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน ได้รับความร่วมมือไว้วางใจ และการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน มีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมา และมีความจริงใจต่อกัน ไม่มีมีการแบ่งพวก ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ อิศราภรณ์ รัตนชช (2551 : 9) ที่พบว่า เนื่องจากปัจจัยด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน เป็นด้านที่สร้างกำลังใจและความสบายใจในการทำงานให้กับพนักงาน ได้เมื่อพนักงานพบปัญหา หรือมีความไม่สบายใจ แต่ได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานจนสามารถแก้ปัญหาได้ พนักงานก็จะรู้สึกที่อยากทำงาน ต่อไป พร้อมทั้งจะทุ่มเทให้กับงาน

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ข้อในการปฏิบัติงานของท่าน คงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ส่วนบุคคล เช่น การปฏิบัติตามศาสนาของท่าน รองลงมา ข้อในการทำงานร่วมกันหรือในการประชุมเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และข้อเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากในการปฏิบัติงานคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ส่วนบุคคล เช่น การปฏิบัติตามศาสนาของท่าน ในการทำงานร่วมกันหรือในการประชุมเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีสิทธิไม่ให้ข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัวหรือไม่เกี่ยวข้องกับงานแก่ผู้บังคับบัญชา ได้รับความเท่าเทียมกันในเรื่องของบุคคลและกฎระเบียบ ผู้บังคับบัญชารับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก สามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบาย และกิจกรรมทางการบริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะถูกกลั่นแกล้ง มีสิทธิที่จะคัดค้านหรือไม่เห็นด้วยกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ (คำรง พานทอง, 2543 : 8) ที่พบว่า การบริหารจัดการที่มี

ความยุติธรรมมีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม เสมอภาค ทั้งจากการเลื่อนตำแหน่งการพิจารณาความดี ความชอบ อาจเพราะลักษณะการบริหารเป็นตัวบอกถึงความยุติธรรมในองค์กร หากพนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ การพิจารณาความดีความชอบไม่โปร่งใสพนักงานย่อมรู้สึกไม่มีกับองค์กร และหาทางที่จะออกจากองค์กรเพื่อหาที่ทำงานที่มีความเป็นธรรมมากกว่าที่เดิม

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ชื่อท่านมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานที่เป็นสาธารณกุศลเมื่อหน่วยงานร้องขอ รองลงมา ชื่อตารางการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม และชื่อท่านมีโอกาสไปงานสังคมเช่น งานบวช งานแต่งงาน หรือ พบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้อง หรือเพื่อน ๆ ตามโอกาส ทั้งนี้เนื่องมาจากชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่สมดุล เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ ตารางเวลาปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิตประจำวันซึ่งเป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัว เช่น ไม่มีเวลาสำหรับทำกิจกรรมนันทนาการ ไม่มีโอกาสไปงานสังคมเช่น งานบวช งานแต่งงาน หรือ พบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้อง หรือเพื่อน ๆ ตามโอกาส ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของจินตนา นาคพิน (2552 : 101) ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งแสดงว่าพยาบาลวิชาชีพยังไม่มี ความมั่นใจในด้านนี้ เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพไม่สามารถแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสมสำหรับตัวเองให้มีความสมดุลกับบทบาทของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่น ๆ เนื่องจากสถานการณ์ความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ได้ส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพมีเวลาที่อยู่กับครอบครัวและพบปะเพื่อนฝูงน้อยลง และพบว่าพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 70.1 มีความเห็นว่ามีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามลำดับแรก ได้แก่ ชื่อการทำงานของ ท่านเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมา ชื่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในประเทศชาติและชื่อท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพพยาบาลว่าสามารถช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ ทั้งนี้เนื่องมาจาก การทำงานเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม การปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน สามารถช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ หน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ให้โอกาสหน่วยงานอื่นหรือผู้มารับบริการแสดงความคิดเห็นต่อบริการ

ด้านสุขภาพอย่างเต็มที่ มีโอกาสได้ช่วยเหลือสังคม ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ นัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541 : 94) ที่พบว่า แม้การปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลเป็นงานที่หนักมาก แต่บุคลากรทางการแพทย์ก็ยังพอเวลาให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกตามโอกาสที่จะเอื้ออำนวย เพื่อพัฒนาสุขภาพของประชาชน เช่น การออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ประกันสังคม โอกาสที่บริการสุขภาพวัยสำคัญต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ กาญจนา แดงมาตี (2545 : 106) ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับสูงกว่าด้านอื่น ๆ อีก 7 ด้าน นั้นเนื่องจากข้าราชการตำรวจเห็นว่า หน่วยงานของตนนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม เหตุที่เป็นเช่นนั้น อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีนโยบายในการบริการชุมชน และให้ความร่วมมือกับสังคมในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ เช่น การจัดกิจกรรมวันเด็กแห่งชาติ การให้ความร่วมมือกับจังหวัดนครปฐมจัด โครงการค่ายบำบัตร์รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพ ผู้เสพยาเสพติด หรือทำการฝึกอบรมพัฒนาจิตใจและฝึกวิปัสสนากรรมฐาน ณ อาคารธรรมสถาน โรงเรียนนายร้อยตำรวจตามที่ได้ร้องขอจากหน่วยงานภายนอก เป็นต้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชาต้องพยายามให้ข้าราชการตำรวจทุกคนเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ อันจะทำให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกภูมิใจในอาชีพพยาบาล และยังเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ พูนทรัพย์ พวงนาคพันธ์ (2548 : 45) ที่พบว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นเครื่องมือยึดเหนี่ยวทางสังคมที่สำคัญ การปฏิบัติตนการยิ้มแย้มแจ่มใส เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่รักความยุติธรรม เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เสียสละเพื่อส่วนรวม คุณธรรมจริยธรรมเหล่านี้นำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี เหล่านี้ล้วนทำให้บุคลากรทางการแพทย์รู้สึกว่าคุณค่าตามแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานและตามลำดับความต้องการ 5 ขั้นตอน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

พบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลดังต่อไปนี้

2.1 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีช่วงอายุน้อยหรือช่วงอายุมากต่างมีความปรารถนาในการที่จะก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม อันจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานญาติพี่น้อง และบุคคลอื่น ๆ ในสังคม และมีรายได้ที่มั่นคง เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้ทำและลักษณะงานของพยาบาลมีการผลัดเปลี่ยนอยู่เวรตลอด 24 ชั่วโมง ต้องปฏิบัติเวรบาย – ดึก ทำให้ต้องทำงานในเวลา que บุคคลอื่นพักผ่อน ได้หยุดในเวลาที่ไม่ตรงกับคนอื่น ทำให้เกิดความลำบากหรือพลาดโอกาสในกับครอบครัวให้เกิดความคับข้องใจ ไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทุกคนไม่ว่าจะมีช่วงอายุน้อย หรือช่วงอายุมากล้วนต้องการมีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ (2552 : 108) ที่พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตโดยพยาบาลที่มีอายุมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าพยาบาลที่มีอายุน้อย แสดงให้เห็นว่า เมื่อบุคคลมีอายุมากขึ้นตำแหน่งหน้าที่การงานมักสูงขึ้นตามไปด้วย จึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานมากขึ้น

2.2 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศลักษณะงานมีการผลัดเปลี่ยนอยู่เวรตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้เวลาหยุดไม่ตรงกับคนอื่น ทำให้เกิดความลำบากหรือพลาดโอกาสในกิจกรรมที่

ต้องการทำโดยเฉพาะในเรื่องที่สำคัญหรือกับครอบครัวซึ่งแตกต่างกันระหว่างสถานภาพโสดกับสถานภาพสมรสและกิจกรรมการทำงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมช่วยเพิ่มคุณค่าของงานและอาชีพ ซึ่งมีผลย้อนกลับถึงความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง มีความภาคภูมิใจในอาชีพพยายามว่าสามารถช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ ซึ่งสถานภาพโสดอาจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มากกว่าสถานภาพสมรสซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของมานูญ เพ็ชรแสง (2554 : 102) ที่พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจมีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ (วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ. 2552 : 105) ที่พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยพยายามที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอาจเนื่องจาก สุ่มตัวอย่างทั้งสถานภาพสมรส โสดและคู่ ได้รับการสนับสนุนทางสังคมคล้ายคลึงกัน เช่น จากพ่อแม่ พี่น้อง เพื่อช่วยในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ

2.3 พยายามประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานการณ์ปัจจุบันที่อัตราการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ถ้าไม่สามารถพัฒนาตนตามได้ทัน ก็จะก่อให้เกิดปัญหาด้านทักษะการปฏิบัติงานและทางด้านจิตใจ การทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะ ความสามารถ ศักยภาพของบุคคล จะทำให้ปฏิบัติงาน ประสบผลสำเร็จ บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่จึงได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองและต้องเก็บชั่วโมงการศึกษาและอบรมตามวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่สภาการพยาบาลได้กำหนดไว้ต่อปี หรือ 50 หน่วย ต่อ 5 ปี ถ้ามีใครไม่สามารถเก็บชั่วโมงได้ตามข้อกำหนดจะต้องสอบให้ผ่านตามเกณฑ์สภา จึงจะได้ใบประกอบวิชาชีพ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการพยาบาลได้ในระบบและจากการสำรวจพยาบาลประจำการส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ (2552 : 107) ที่พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยพยาบาลที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแสดงให้เห็นว่าการที่พยาบาลได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษา

ในระดับที่สูง จะทำให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ทำให้มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นด้วย ซึ่งส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2.4 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เมื่อประเมินค่าตอบแทนที่ได้รับกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า ย่อมต้องการได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย การพัฒนาความรู้และทักษะที่จะทำให้ทำงานมีคุณภาพในด้านความมีอิสระในการทำงาน รวมถึงการจัดแบ่งเวลาให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การปฏิบัติงานของพยาบาลที่เหมือนกัน แต่ความรู้ ความสามารถของพยาบาลมีความต่างระดับกันเมื่อเทียบกับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่จบใหม่ จนกระทั่งถึง 11 ปีขึ้นไป ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และยังเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ (ศิริกุล จันทุม, 2543 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ระยะเวลาในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจาก



การทำงานเป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัว ถึงแม้ว่าอาชีพพยาบาลจะเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม ได้ช่วยเหลือสังคม เช่นเป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านสุขภาพ เป็นที่ปรึกษาด้านสุขภาพแก่ประชาชน นอกจากการทำงานแล้วย่อมต้องการมีเวลาพักผ่อนเป็นของตนเอง หากไม่สามารถจัดแบ่งเวลาและจัดสรรค่าใช้จ่ายอย่างเหมาะสมลงตัว อาจมีผลกระทบทำให้เกิดความไม่สมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จึงส่งผลให้พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศที่มีรายได้ต่อเดือนมากหรือที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ตรงกันข้ามกับงานวิจัยของ พัฑนัย แก้วแพง และคณะ (2549 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ (วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ. 2552 : 108) ที่พบว่า เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตโดยพยาบาลที่มีเงินเดือนที่สูงกว่ามีคุณภาพชีวิต ที่ดีกว่า แสดงถึงเงินเดือนที่สูงขึ้น เพียงพอต่อการใช้จ่ายในภาระเศรษฐกิจปัจจุบัน เมื่อเงินเดือนสูงขึ้นทำให้ไม่ต้องการค่าตอบแทนเวรย้ายกิจการทำงานล่วงเวลา ทำให้ได้ทำงานในช่วงเวลาปกติและมีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

2.6 พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ที่มีแผนกปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกันด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องมาจากสภาพปัญหาความแออัดที่ห้องฉุกเฉิน เนื่องจากมีผู้ป่วยมากแต่ไม่สามารถรับผู้ป่วยเข้ารักษาเป็นผู้ป่วยในของโรงพยาบาลได้ การปรับยอดเตียงของหอผู้ป่วย การจัดโครงสร้างแผนกเพื่อให้มีความเหมาะสมในการรับผู้ป่วยสาขาต่าง ๆ ไว้ในโรงพยาบาล และการบริหารกำลังพลพยาบาล โดยพิจารณาถึงความต้องการพยาบาลวิชาชีพตามเกณฑ์ความต้องการด้านการรักษาพยาบาลโดยอิงชั่วโมงการพยาบาลผู้ป่วยแต่ละประเภท จากเกณฑ์การแบ่งความรุนแรงตามอาการ และหาความต้องการพยาบาล 1 คนใน 24 ชั่วโมง พยาบาลต้องทำงานล่วงเวลาและปฏิบัติงานเป็นผลัด ๆ ละ 8 ชั่วโมงเหมือนกัน รวมถึงภาวะวิกฤตขาดแคลนพยาบาล ลักษณะงานของแต่ละแผนกต่างกันแต่ปริมาณงานหนักเหมือนกันทุกแผนกจึงส่งผล ให้คุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลประจำการแต่ละแผนกไม่ต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับงานวิจัยของ นัทรสุดา ปัทมะสุคนธ์ (2541 : 100) ที่พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

การทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า แต่ละแผนกมีความแตกต่างกันในด้านลักษณะงาน ความแปลกใหม่ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสื่อเหล่านี้จะนำมาซึ่งความต้องการที่จะปฏิบัติงานของบุคลากร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน รายข้อ พบว่า ยังมีบางด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง จึงขอเสนอเพื่อการแก้ไข ปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นด้านที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผู้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้องทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญในด้านนี้และรับไปพิจารณาปรับปรุงในการจัดสรรเงิน ค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ของพยาบาลประจำการและครอบครัว เพื่อเสริมแรง เป็นขวัญและกำลังใจแก่พยาบาลประจำการได้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคงอยู่ในวิชาชีพต่อไป

2. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะวิชาชีพเป็นงานที่เสียสละเวลามาก ส่งผลต่อพยาบาลที่มีครอบครัว การเพิ่มงานควรพิจารณาตามเหมาะสมของงานกับพยาบาลถ้าเป็นไปได้ควรมอบหมายงานพิเศษที่ นอกเหนือเวลาว่างให้กับพยาบาล โสดมากกว่า หรือกรณีที่ต้องจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนางานให้ครอบครัวได้ติดตามไปยังสถานที่จัดกิจกรรมเมื่อเสร็จภารกิจจะได้อยู่กับครอบครัวได้และควรมีกิจกรรมเสริมความอบอุ่นให้กับครอบครัว เช่น การจัดทัศนศึกษา การเข้าร่วมกิจกรรมกับครอบครัว

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อการสร้างความก้าวหน้าในงานโดยให้รับผิดชอบในงานที่สำคัญและเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเชี่ยวชาญและเติบโตในสายงานอาชีพ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์, เกษีษกร, นักกายภาพบำบัด หรือบุคคลอื่น ๆ ในโรงพยาบาล
3. ควรมีการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ โรงพยาบาลในสังกัด กระทรวงกลาโหม หรือกระทรวงสาธารณสุข



บรรณานุกรม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## บรรณานุกรม

- กาญจนา แดงมาดี. (2545). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัด  
โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหาร  
การศึกษา). นครปฐม : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- กิ่งแก้ว ปาจริย์. (2540). คุณภาพชีวิต. สารศิริราช.
- กองการพยาบาล. ( 11 ตุลาคม 2554). ข้อมูลสถิติพยาบาล. กองการพยาบาล. กรุงเทพฯ :  
โรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ.
- ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมี  
ส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลสังกัด สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (วิชาการ  
บริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญจิรา ทองนำ. (2547). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู วิทยาลัย  
นาฏศิลป์ กรมศิลปากร. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จินตนา นาคพิน. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัด  
ชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ พย.ม. (วิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศ  
องค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.  
วิทยานิพนธ์ พย.ม. (วิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลใน  
โรงพยาบาลสังกัด กองทัพอากาศที่ 3 . การค้นคว้าอิสระ วท.บ. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม  
และองค์กร). เชียงใหม่ : คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาติ เดชประแดง. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในเขต 4. วิทยานิพนธ์  
(วิชาเวชศาสตร์ชุมชน ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม). กรุงเทพฯ : ภาควิชาเวช  
ศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐพันธุ์ เจริญนันท์. (2545). **ยอดกลยุทธ์การบริหารสำหรับองค์กรยุคใหม่**. กรุงเทพฯ : ด้าน  
สุทธนาการพิมพ์.
- ณัฐฉิมล โลพันธ์ศรี. (2543). **ผลของการปรับใช้แนวคิดการบริหารแบบยึดวัตถุประสงค์ในการ  
ปฏิบัติงานการพยาบาลต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ**. วิทยานิพนธ์  
พย.ม. (วิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐปภัศญ์ พัฒน โปธิ์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัยของรัฐ**. วารสารวิชาการสุขภาพภาคประชาชน ภาคอีสาน. 24 (4).
- ดร.ณศรี ศิริยศธำรง. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
ห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ พย.บ. (วิชาการบริหารการพยาบาล).  
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดาววรรณ คุณยศยิ่ง. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราช  
นครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ พย.บ. (วิชาการบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ :  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดำรง พานทอง. (2543). **การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของค่านิยมในการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์กร ในระหว่างผู้บริหารระดับกลางกับผูปฏิบัติงานใหม่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง  
ประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (วิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร). กรุงเทพฯ :  
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ตุลา มหาพสุชานนท์. (2547). **หลักการจัดการและหลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ : พัฒนาจำกัด.
- ทัศนา บุญทอง. (2543). **ทิศทางการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการ  
สุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สิริยอดการพิมพ์.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:ศึกษากรณีบริษัท  
บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์ วท.บ. (วิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม).  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมมององค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ :  
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงทิพย์ วัฒนชัย. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพิจิตร**. วิทยานิพนธ์  
พย.บ. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ธีรภัทร แสตนบุศดา. (2546). **ประสบการณ์การปฏิบัติงานของพยาบาลจบใหม่ในโรงพยาบาลทั่วไป.**  
วิทยานิพนธ์ พย.บ. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นฤดล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน).** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (วิชารัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นันทนา น้ำฝน. (2538). **เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพสงขลา.** วิทยานิพนธ์ พย.บ. (ภาควิชาการบริหารการศึกษาพยาบาลและบริการการพยาบาล). สงขลา : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นารีรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจ.**  
วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นียดา ผุยเจริญ. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.**  
วิทยานิพนธ์ พย.บ. (วิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. (2540). **คุณภาพชีวิต.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [www.idis.ru.ac.th](http://www.idis.ru.ac.th). วันที่ค้นข้อมูล 18 กรกฎาคม 2554).
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2547). **ระเบียบวิธีวิจัยทางการพยาบาลศาสตร์.** กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน.** จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน (มกราคม - มีนาคม).
- บุศรา กาฮี. (2546). **วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ.**  
วิทยานิพนธ์ พย.บ. (วิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภัสสร ฉันทศรีททาการ. (2544). **การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์.** กรุงเทพฯ : วารสารประชากรศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผกา เศรษฐจันทร และคณะ. (2555). **ความสำคัญของวิชาชีพพยาบาล.** (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [www.panyathai.com](http://www.panyathai.com). (วันที่ค้นข้อมูล 15 กุมภาพันธ์ 2555).

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก : [www.msociety.go.th/](http://www.msociety.go.th/).  
(วันที่ค้นข้อมูล 15 กุมภาพันธ์ 2555).

ผาณิต สกฤตวัฒนะ. (2537). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน  
โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ พย.บ. (วิชาการบริหารการพยาบาล).  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

พนัญญา บวรนนท์กุล. (2545). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภาครัฐ : ศึกษากรณีพยาบาล  
วิชาชีพโรงพยาบาล ในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์).  
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

พวงรัตน์ บุญญารักษ์. (2544). **ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล**. กรุงเทพฯ :  
วังใหม่บุปผารินทร์.

พัทนัย แก้วแพงและคณะ. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล  
สงขลานครินทร์ หอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกและข้อหญิง - พิเศษฝ่ายบริการพยาบาล  
โรงพยาบาลสงขลานครินทร์**. วิทยานิพนธ์ พย.บ. (วิชาการบริหารการพยาบาล).  
สงขลา : คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พูนทรัพย์ พ่วงนาคพันธ์. (2548). **การศึกษาคุณลักษณะของครูโรงเรียนอุดมวิทิตตามแนวปฏิรูป  
การศึกษาอำเภอชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (วิชาการบริหารการศึกษา).  
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เพ็ญศรี ปรารักษ์สุวรรณ. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบางประการกับความสามารถในการ  
ปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดภาคใต้ ประเทศไทย**.  
วิทยานิพนธ์ วท.ม. (วิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ไพฑูรย์ สอนทน. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัด  
เพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (สาขาบริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหิดล.

ฟลอเรนซ์ ในดิงเกล. (2555). **พยาบาลศาสตร์**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

[www.th.wikipedia.org.com](http://www.th.wikipedia.org.com). 1 มกราคม 2555.

พาริดา อิบราฮิม. (2537). **สาระการบริหารการพยาบาล**. กรุงเทพฯ : สามเจริญพาณิชย์.



- ภัทรา เผือกพันธ์. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหรือผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงาน อุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พย.บ. (วิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูษณิศ เมธาธรรมสาร. (2548). คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์เอเชีย จำกัด. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มยุรา กาญจนางกูร. (2542). บทบาทพยาบาลวิชาชีพในเอกสารการสอนชุดวิชาหมโนมติและกระบวนการพยาบาล หน่วยที่ 1 – 7. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มานูญ เพ็ชรแสง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานใหญ่ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (วิชาการบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- รมิตา อ้นวงษ์. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ. (รัฐศาสตร์). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ. (2545). การเรียนรู้ เรื่อง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก : [http:// advisor.anamai.moph.go.th/hph/concept.html](http://advisor.anamai.moph.go.th/hph/concept.html) . 20 พฤศจิกายน 2554.
- ลออ หุตางกูร. (2540). จรรยา สำหรับพยาบาล. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วงเดือน เลาหวัฒนภิญโญ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรีงานห้องผู้ป่วยหนักศัลยกรรม. เพชรบุรี : กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้า.
- วรวรรณ บุญล้อม. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของข้าราชการครู วิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). เชียงใหม่ : คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วรวิทย์ ชัยพรเจริญศรี. (2541). **คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสังกัดกระทรวงสาธารณสุขใน  
จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ พย.บ. (วิชาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วริษฐา ปิ่นวัฒนะ. (2550). **ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ ต่อคุณภาพชีวิตในองค์การ :  
กรณีศึกษา บริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรม อาหารเหลวและเครื่องดื่มแห่งหนึ่ง**. สารนิพนธ์  
วท.ม. (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ). กรุงเทพฯ : คณะพัฒนาทรัพยากร  
มนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิริยะ สว่างโชติ. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :  
<http://www.thaingo.org.ac.th>. 30 กันยายน 2552.
- วิไลวรรณ สุวรรณสิทธิ์. (2549). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลส่งเสริม  
สุขภาพจังหวัดเชียงใหม่**. เชียงใหม่ : วารสารพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เวอร์จิเนีย เฮนเดอร์สัน. (2555). **พยาบาลศาสตร์**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :  
<http://th.wikipedia.org>. 13 ตุลาคม 2554.
- ศิริกุล จันทพุ่ม. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การ  
บริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
พยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ พย.บ. (วิชาการบริหารการ  
พยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริอร ชันชหัตต์. (2532). **องค์การและการจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.
- ศุภรศรี เดชเกษม และยุพิน อังสุโรจน์. (2546). **ประสบการณ์การทำงาน การบริหารผลการ  
ปฏิบัติงานของกลุ่มงานบริการพยาบาลกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล  
ประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตกรุงเทพมหานคร . กรุงเทพฯ :**  
วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภวิทย์ เจริญผล. (2543). **บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น**. ขอนแก่น : สำนัก  
วิทยาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สกล ติจตุภูมิ. (2545). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงาน  
สาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอประเทศไทย ปี 2545**. วิทยานิพนธ์  
วท.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สมคิด บางโม. (2545). การพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมจิต หนูเจริญ. (2544). การพยาบาล : ศาสตร์ของการปฏิบัติ (หลักสูตรเวชปฏิบัติ). โครงการตำรา  
รามาศิบัติ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. ศูนย์วิจัย  
ปฏิบัติการเพื่อการพัฒนาการศึกษาและสังคม. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง โอชารส. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตำรวจ.  
วิทยานิพนธ์ ศศ.บ (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุดารัตน์ คุรุทกะ. (2546). ผลของการพัฒนาบุคลากรโดยการสร้างเพิ่มสะสมผลงานต่อพฤติกรรม  
การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ พย.บ.  
(สาขาการบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.
- เสนาะ ดิยาว. (2544). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการ  
ข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน  
บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์  
เขตภาคใต้. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อิสรากรณ์ รัตนคช. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับ  
ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานใน  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. ปัตตานี : วิทยาเขตปัตตานี  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ .
- อุบลรัตน์ โพธิ์พัฒนชัย. (2545). จริยศาสตร์สำหรับพยาบาล. โครงการสวัสดิการวิชาการ. นนทบุรี :  
สถาบันพระบรมราชชนก.
- เอียดศิริ เรื่องกักดี. (2542). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจริญ  
กรุงประชารักษ์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ วท.ม. (บริหารสาธารณสุข). กรุงเทพฯ  
: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

โอฬาร อนันตพวงศ์. (2555). **ขอบเขตงานการพยาบาล**. (ออนไลน์). เข้าถึงได้จาก :

<http://med.swu.ac.th>. (วันที่ค้นข้อมูล 17 มกราคม 2555).

Bennett and S.J. Tibbitts, **Maximizing quality performance in health care facilities**. (United State of America : Aspen Publishers, Inc., 1989), 95 - 97.

Best, John W. (1981). **Research in Education**. Englewood Cliff, New Jersey : Prentice - Hall.

Delamotte, Y., and Takezawa, S. (1984). **Quality of working life in international perspective**. Switzerland : International Labour organization.

Huse, E.F. and Cumming, T.G. (1985). **Organizational development and change**. the State of Alabama”, Dissertation Abstracts International. 60 (41) : 14 – 15.

Kerce, E. W. and S. B. Kewley. (1993). **Quality of Life Survey: New dissection method and benefit**. In Improving organizational surveys : New direction method and applications. Newbury Park : SAGE Publication.

Knox, S. and Irving, J.A. (1997). **An interactive quality of work life model applied to organizational transition**. Journal of Nursing Administration. 27(1) : 39-47

Mayton, Haywood M. (1981, May). “**A Study of the Elementary School Principalship in Minneapolis** : West Publishing.

Skrovan, S.E. (1983). **Quality of Work Life** : Perspective for Business and the Public Sector.

Walton, Richard E. (1974). **Improving the Quality of work Life**. Harvard Business Review.

Yamane, T. (1973). **Statistic : An Introductory Analysis**. 3 rd ed. New York: Harper and Row.



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ก  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| 1. นายนิพนธ์ วุฒิชัย             | อาจารย์ประจำคณะวิทยาการจัดการ<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จันทบุรี |
| 2. นาวาอากาศโทหญิงปราณี ปลั่งไหม | หัวหน้าแผนกธุรการ กรมแพทย์ทหารอากาศ                                  |
| 3. นาวาอากาศตรีวัลลภ วงษ์สวัสดิ์ | นายทหารธุรการ กรมแพทย์ทหารอากาศ                                      |

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



## แบบสอบถาม

### คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

#### คำชี้แจง เกี่ยวกับแบบสอบถาม

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและแผนกที่ปฏิบัติงาน

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศจำนวน 61 ข้อ

2. การตอบแบบสอบถาม

2.1 กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง คำตอบของท่านจะถือเป็นความลับ และไม่มีผลกระทบต่อท่านอย่างไร

2.2 กรุณาตอบคำถามทุกข้อ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวมมากที่สุด

ผลการศึกษาครั้งนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาครั้งนี้

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

นางสาวจิรวดี ตั้งมั่น

นิสิตมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี  
สาขาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. อายุ

1. 20 - 30 ปี                       2. 31 - 40 ปี  
 3. 41 - 50 ปี                       4. 51 ปีขึ้นไป                      1.....

2. สถานภาพสมรส

1. โสด                                       2. สมรส  
 3. หย่า / หม้าย                                      2.....

3. ระดับการศึกษา

1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี  
 2. สูงกว่าปริญญาตรี                                      3.....

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

1. 1 - 2 ปี                                       2. 3 - 5 ปี  
 3. 6 - 10 ปี                                       3. 11 ปีขึ้นไป                                      4.....

5. รายได้ต่อเดือน

1. 10,000 - 15,000 บาท / เดือน     2. 15,001 - 20,000 บาท / เดือน  
 3. 20,001 - 25,000 บาท / เดือน     4. 25,001 บาทขึ้นไป                                      5.....

6. แผนกที่ปฏิบัติงาน

1. กองตรวจโรคผู้ป่วยนอก                       2. กองออร์โธปิดิกส์  
 3. กองอายุรกรรม                                       4. กองสูตินรีกรรม  
 5. กองศัลยกรรม                                       6. กองกุมารเวชกรรม  
 7. กองจักษุ โสต ศอ นาสิกกรรม     8. กองการพยาบาล  
 9. กองวิสัญญีและห้องผ่าตัด     10. กองผู้ป่วยพิเศษ  
 11. กองกิจกรรมพิเศษ                                      6.....

**ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามต่อไปนี้แล้วพิจารณาตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว ซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- 5 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก  
 3 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย  
 1 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
<b>ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม</b>							
1.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ						a1.....
2.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับ ตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ						a2.....
3.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อ เทียบกับสายงานอื่นที่มีลักษณะงาน คล้ายคลึงกัน						a3.....
4.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงาน เพียงพอกับการใช้จ่ายตามสภาพ เศรษฐกิจปัจจุบัน						a4.....
5.	ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้ ท่านสามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต						a5.....

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
<b>ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>							
6.	สถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี						b1.....
7.	หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงถึงความสะดวกสบายและถูกสุขลักษณะในการทำงาน						b2.....
8.	สถานที่ทำงานของท่านมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด ตลอด 24 ชั่วโมง						b3.....
9.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์						b4.....
10.	หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้พร้อมใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน						b5.....
11.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ และเครื่องมือทางการแพทย์ที่เพียงพอและพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา						b6.....
12.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี						b7.....
13.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมการทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปี						b8.....

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ถ้ารับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
<b>ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน</b>							
14.	หน่วยงานของท่านจัดระบบการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ						b9.....
15.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมหรือจัดให้พยาบาลประจำการได้มีการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งงานที่สูงขึ้น						c1.....
16.	หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน						c2.....
17.	ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถสูง						c4.....
18.	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้						c5.....
19.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม						c6.....
20.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว						c7.....
21.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการเชื่อมโยงในสายงานที่ชัดเจน เช่น การจัดให้เข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงานได้						c8.....

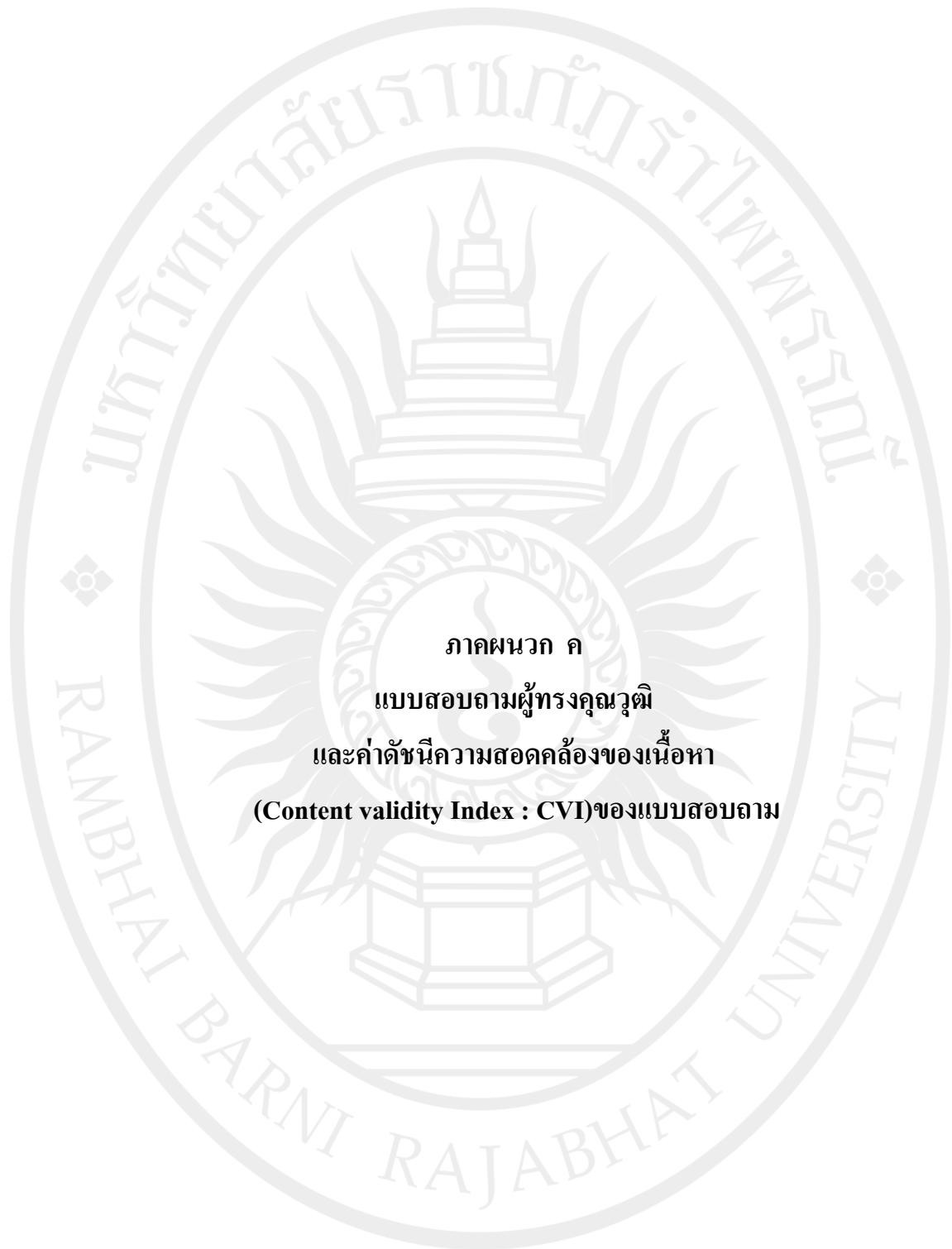
ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
<b>ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</b>							
22.	ท่านมีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง						d1.....
23.	งานที่ท่านปฏิบัติมาเป็นงานที่ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน						d2.....
24.	หน่วยงานของท่านมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลและข่าวสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						d3.....
25.	กลุ่มการพยาบาลของท่านได้จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์แก่พยาบาลประจำการ						d4.....
26.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีการนำเสนอผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ						d5.....
27.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางาน						d6.....
28.	ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมในการไปประชุม อบรมวิชาการ หรือการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเอง						d7.....
29.	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนเพื่ออบรมพัฒนาให้ท่านได้รับความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง						d8.....

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>							
30.	หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน						e1.....
31.	ท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน						e2.....
32.	ในหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพวก						e3.....
33.	ในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมาและมีความจริงใจต่อกัน						e4.....
34.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน						e5.....
35.	ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน						e6.....
36.	ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงาน						e7.....
37.	ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้						e8.....
<b>ด้านประชาธิปไตยในองค์กร</b>							
38.	ท่านมีสิทธิไม่ให้ข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัวหรือไม่เกี่ยวข้องกับงานแก่ผู้บังคับบัญชา						f1.....
39.	ท่านได้รับความเท่าเทียมกันในเรื่องของบุคคลและกฎระเบียบ						f2.....
40.	ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบาย และกิจกรรมทางการบริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะถูกกลั่นแกล้ง						f3.....
41.	ท่านมีสิทธิที่จะคัดค้านหรือไม่เห็นด้วยกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชา						f4.....

ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>							
42.	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติซึ่งกันและกัน						f5.....
43.	ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียส่วนมาก						f6.....
44.	ในการทำงานร่วมกันหรือในการประชุมเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน						f7.....
45.	ในการปฏิบัติงานของท่านคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ส่วนบุคคล เช่น การปฏิบัติตามศาสนาของท่าน						f8.....
46.	ตารางการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม						g1.....
47.	ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ						g2.....
48.	การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัวของท่าน						g3.....
49.	ท่านมีโอกาสเลือกเวลาปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิตประจำวัน						g4.....
50.	ท่านมีเวลาสำหรับทำกิจกรรมนันทนาการ						g5.....
51.	ท่านมีโอกาสไปงานสังคมเช่น งานบวช งานแต่งงาน หรือ พบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องหรือเพื่อน ๆ ตามโอกาส						g6.....



ข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
52.	ท่านพึงพอใจกับการแบ่งเวลาในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว						g7.....
53.	ท่านมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานที่เป็นสาธารณกุศล เมื่อหน่วยงานร้องขอ						g8.....
<b>ด้าน ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>							
54.	ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพพยาบาลที่สามารถ ช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ ประเทศชาติ						h1.....
55.	หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของผู้มา รับบริการ						h2.....
56.	การทำงานของท่านเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม						h3.....
57.	อาชีพพยาบาลทำให้ท่านมีโอกาสได้ช่วยเหลือ สังคม เช่น เป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านสุขภาพ เป็นที่ปรึกษาด้านสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชน						h4.....
58.	การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีความสำคัญต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในประเทศชาติ						h5.....
59.	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับ หน่วยงานอื่น เมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์						h6.....
60.	หน่วยของท่านให้โอกาสหน่วยงานอื่น/ ผู้มารับ บริการแสดงความคิดเห็นต่อบริการด้านสุขภาพ อย่างเต็มที่						h7.....
61.	ท่านและหน่วยงานของท่านร่วมมือกับชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน						h8.....



ภาคผนวก ค  
แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ  
และค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา  
(Content validity Index : CVI)ของแบบสอบถาม

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

**แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ**  
**เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช**  
**กรมแพทย์ทหารอากาศ**

**คำชี้แจง เกี่ยวกับแบบสอบถาม**

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้  
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อ  
ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 61 ข้อ

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูง  
นางสาวจิรวดี ตั้งมั่น  
นิสิตมหาวิทาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี  
สาขาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี



คำถามเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการของพยาบาลประจำการ  
ในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

คำชี้แจง โปรดอ่านคำถามต่อไปนี้แล้วพิจารณาตอบให้ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียว

โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละข้อคำถาม เป็น 4 ระดับ คือ 1 2 3 และ 4 ซึ่งในแต่ละระดับมีความหมายดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง คำถามไม่สอดคล้องกับแนวคิดหรือค่านิยมเลย
- ระดับ 2 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงอย่างมากจึงจะมีความสอดคล้องกับแนวคิดหรือค่านิยม
- ระดับ 3 หมายถึง คำถามต้องได้รับการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเล็กน้อยจึงจะมีความสอดคล้องกับแนวคิดหรือค่านิยม
- ระดับ 4 หมายถึง คำถามมีความสอดคล้องกับแนวคิดหรือค่านิยม

นิยามตัวแปร	ข้อคำถาม	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ				ข้อเสนอแนะ
		4	3	2	1	
ด้านการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
	2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเทียบกับสายงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน					
	3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอกับการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
	4. ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันทำให้ท่านสามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต					
	5. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ					

นิยามตัวแปร	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ				ข้อเสนอแนะ
		4	3	2	1	
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1. สถานที่ทำงานของท่านมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างเข้มงวด ตลอด 24 ชั่วโมง					
	2. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงถึงความสะดวกสบายและถูกสุขลักษณะในการทำงาน					
	3. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้พร้อมใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับจำนวนของผู้ปฏิบัติงาน					
	4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ และเครื่องมือทางการแพทย์ที่เพียงพอและพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา					
	5. สถานที่ทำงาน และลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดี					
	6. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี					
	7. หน่วยงานของท่านส่งเสริมการทดสอบสมรรถภาพทางกายประจำปี					

นิยามตัวแปร	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ				ข้อเสนอแนะ
		4	3	2	1	
	8. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และเครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติงานเพียงพอและมีประสิทธิภาพ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์					
	9. หน่วยงานของท่านจัดระบบการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมหรือจัดให้พยาบาลประจำการได้มีการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อตำแหน่งงานที่สูงขึ้น					
	2. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน					
	3. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถสูง					
	4. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้					
	5. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม					
	6. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและครอบครัว					

นิยามตัวแปร	ข้อความถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ				ข้อเสนอแนะ
		4	3	2	1	
	7. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการเชื่อมโยงในสายงานที่ชัดเจน เช่น การจัดให้เข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงานได้					
ด้านโอกาสการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล	1. ท่านมีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง					
	2. งานที่ท่านปฏิบัติมาเป็นงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน					
	3. หน่วยงานของท่านมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลและข่าวสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
	4. กลุ่มการพยาบาลของท่านได้จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์แก่พยาบาลประจำการ					
	5. หน่วยงานของท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลประจำการมีการนำเสนอผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ					
	6. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางาน					



นิยามตัวแปร	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ				ข้อเสนอแนะ
		4	3	2	1	
	7. ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมในการไปประชุม อบรมวิชาการ หรือการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงาน และพัฒนาตนเอง					
	8. หน่วยงานของท่านมีการวางแผนเพื่ออบรม พัฒนาให้ท่านได้รับความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง					
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	1. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน					
	2. ท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน					
	3. ในหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพวก					
	4. ในหน่วยงานของท่านมีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมาและมีความจริงใจต่อกัน					
	5. ท่านได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน					
	6. ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน					
	7. ท่านได้รับความเสมอภาคในการทำงาน					

นิยามตัวแปร	ข้อความ	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ				ข้อเสนอแนะ
		4	3	2	1	
	8. ท่านมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้					
ด้านประชาธิปไตยใน องค์การ	1. ท่านมีสิทธิไม่ให้ข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัวหรือไม่เกี่ยวข้องกับงานแก่ผู้บังคับบัญชา					
	2. ท่านได้รับความเท่าเทียมกันในเรื่องของคุณค่าและกฎระเบียบ					
	3. ท่านสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบาย และกิจกรรมทางการบริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะถูกกลั่นแกล้ง					
	4. ท่านมีสิทธิที่จะคัดค้านหรือไม่เห็นด้วยกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชา					
	5. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
	6. ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังปัญหาและแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก					
	7. ในการทำงานร่วมกันหรือในการประชุมเพื่อนร่วมงานของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					

นิยามตัวแปร	ข้อคำถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ				ข้อเสนอแนะ
		4	3	2	1	
	8. ในการปฏิบัติงานของท่านคงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ส่วนบุคคล เช่น การปฏิบัติตามศาสนาของท่าน					
ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	1. ตารางการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสม					
	2. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ					
	3. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัวของท่าน					
	4. ท่านมีโอกาสเลือกเวลาปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิต					
	5. ท่านมีเวลาสำหรับทำกิจกรรมนันทนาการ					
	6. ท่านมีโอกาสไปงานสังคมเช่น งานบวช งานแต่งงาน หรือ พบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องหรือเพื่อน ๆ ตามโอกาส					
	7. ท่านพึงพอใจกับการแบ่งเวลาในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
	8. ท่านมีโอกาสเลือกปฏิบัติงานที่เป็นสาธารณกุศลเมื่อหน่วยงานร้องขอ					
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	1. ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพพยาบาลว่าสามารถช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ					
	2. หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการ					

นิยามตัวแปร	ข้อความถาม	ความคิดเห็น ผู้เชี่ยวชาญ				ข้อเสนอแนะ
		4	3	2	1	
	3. การทำงานของท่านเป็นการ รับผิดชอบต่อสังคม					
	4. อาชีพพยาบาลทำให้ท่านมีโอกาส ได้ช่วยเหลือสังคม เช่นเป็น วิทยากรให้ความรู้ด้านสุขภาพ เป็น ที่ปรึกษาด้านสุขภาพแก่ประชาชน ในชุมชน					
	5. การปฏิบัติหน้าที่ของท่านมี ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตประชาชนในชาติ					
	6. หน่วยงานของท่านให้ความ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เมื่อมี กิจกรรมสาธารณประโยชน์					
	7. หน่วยงานของท่านให้โอกาส หน่วยงานอื่น/ ผู้มารับบริการแสดง ความคิดเห็นต่อบริการด้านสุขภาพ อย่างเต็มที่					
	8. ท่านและหน่วยงานของท่าน ร่วมมือกับชุมชนเพื่อสร้างความ เข้มแข็งให้กับชุมชน					



ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสาวจิรวดี ตั้งมั่น
วัน เดือน ปีเกิด	14 สิงหาคม 2526
สถานที่เกิด	อำเภอแหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 53/2 หมู่ 1 ตำบลเสด็จ อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี
ตำแหน่งหน้าที่การงานในปัจจุบัน	ธุรกิจส่วนตัว ตลาดประตูน้ำ กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2542	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนศรียานุสรณ์จันทบุรี
พ.ศ. 2545	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนศรียานุสรณ์จันทบุรี
พ.ศ. 2552	ครุศาสตรบัณฑิต ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
พ.ศ. 2554	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี