

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ  
ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
พยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี

RELATIONSHIPS AMONG PERCEIVED ORGANIZATIONAL  
CLIMATE, JOB STRESS, AND QUALITY OF WORK LIFE OF  
PROFESSIONAL NURSES : A CASE STUDY OF PUBLIC  
HOSPITALS IN PATHUM THANI

โนมฤทัย ทองนุช

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

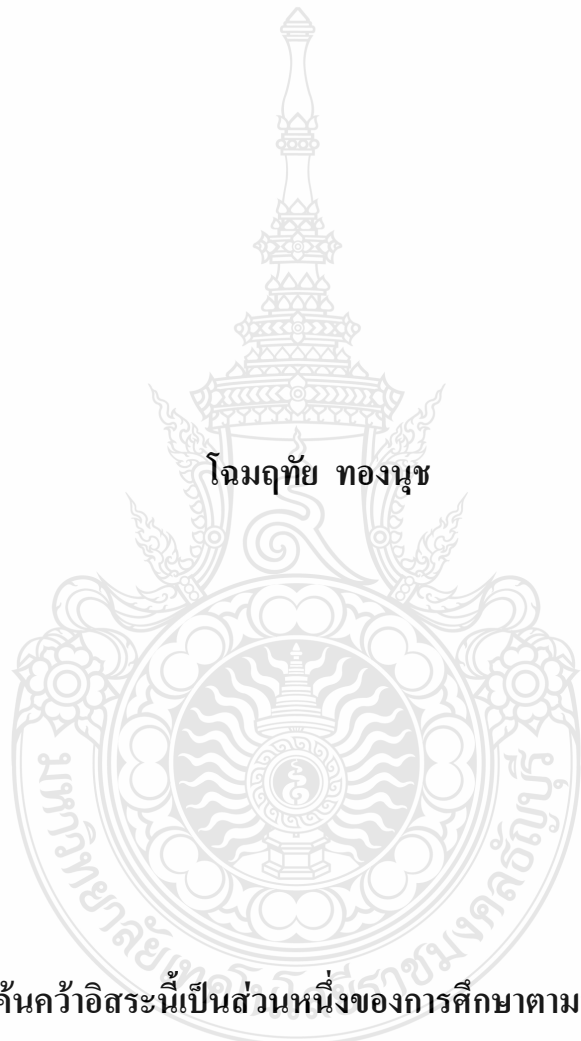
คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ  
ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของ  
พยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี



โฉมฤทัย ทองนุช

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร  
ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี  
Relationships among Perceived Organizational Climate,  
Job Stress, and Quality of Work Life of Professional Nurses:  
A Case Study of Public Hospitals in Pathum Thani

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวโฉมฤทัย ทองนุช

วิชาเอก

การจัดการทั่วไป

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ด.

ปีการศึกษา

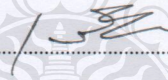
2556

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ



ประธานกรรมการ

(อาจารย์สวัสดิ์ วรรณรัตน์, D.B.A.)



กรรมการ

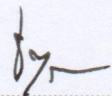
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เข็มมาลี รักษ์ชูชีพ, Ph.D.)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ด.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ



คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ชนงกรณ์ กุณทลบุตร, D.B.A.)

วันที่ 11 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2557

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียด ในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี
ชื่อ-นามสกุล	นางสาว โฉมฤทัย ทองนุช
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภา ทองคง, ปร.ค.
ปีการศึกษา	2556

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี 2) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 311 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แล้ววิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี มีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก มีความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ แผนก และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้าน โครงสร้างและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** การรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน

<b>Independent Study Title</b>	Relationships among Perceived Organizational Climate, Job Stress, and Quality of Work Life of Professional Nurses: A Case Study of Public Hospitals in Pathum Thani
<b>Name-Surname</b>	Miss Chomruthai Thongnuch
<b>Major Subject</b>	General Management
<b>Independent Study Advisor</b>	Assistant Professor Supa Tongkong, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2013

## ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to study the levels of perceived organizational climate, job stress, and the quality of work life of professional nurses in the public hospitals in Pathum Thani, 2) to explore demographic factors influencing their quality of work life, 3) to evaluate the relationship between perceived organizational climate and the quality of work life, and 4) to determine the relationship between job stress and the quality of work life. The samples consisted of 311 professional nurses who worked in the public hospitals in Pathum Thani. The questionnaire was used as an instrument for data collection while statistical software was used for data analysis. Statistics used were Percentage, Mean, Standard Deviation, One-way ANOVA, and Pearson Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows: 1) professional nurses in the public hospitals in Pathum Thani had the overall levels of perceived organizational climate and the quality of work life at high levels whereas the overall level of job stress was medium; 2) the different demographic factors comprising age, marital status, and working duration differently affected the quality of work life at a significance level of 0.05; 3) perceived organizational climate was positively related to the quality of work life as an overall and in every aspect at a significance level of 0.05; and 4) Job stress was negatively related to the quality of work life as an overall and in the aspects of success and career advancement, relationship at work, and organizational structure and organizational climate at a significance level of 0.05.

**Keywords:** perceived organizational climate, job stress, quality of work life

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลือและการอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน

ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภา ทองคง อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ ติดตามผลการดำเนินการ และแนะนำแนวทางในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้อย่างละเอียดถี่ถ้วนจนสำเร็จและสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.สวัสดิ์ วรรณรัตน์ ประธานกรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เขมมาวี รัชชชชีพ กรรมการในการสอบ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลพระชิพิตย โรงพยาบาลคลองหลวง โรงพยาบาลลำลูกกา โรงพยาบาลธัญบุรี โรงพยาบาลสามโคก ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลและบุคลากรทุกท่านที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเข้าไปขอเก็บแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้

ท้ายสุดนี้ ประโยชน์และคุณค่าที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอบุชาแต่ คุณบิดา มารดา ที่เป็นแรงผลักดันที่ยิ่งใหญ่ และเป็นกำลังใจที่สำคัญทำให้บรรลุผลสำเร็จ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้คำปรึกษาจนเกิดผลสำเร็จในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษามีความซาบซึ้งเป็นอย่างมากจึงขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

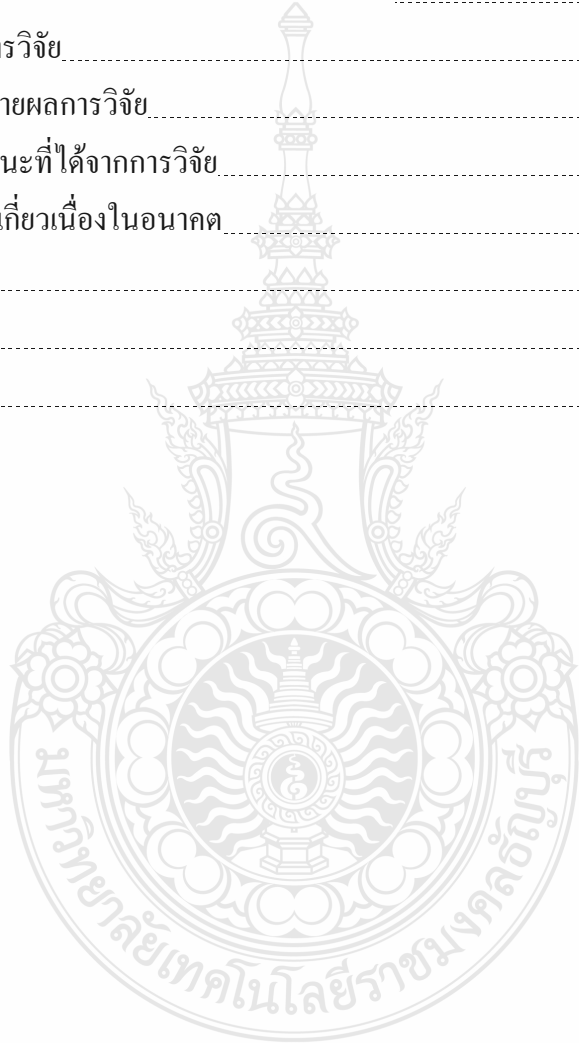
โหมฤทธิ์ ทองนุช

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	(4)
กิตติกรรมประกาศ .....	(5)
สารบัญ .....	(6)
สารบัญตาราง .....	(8)
สารบัญภาพ .....	(10)
บทที่ 1 บทนำ .....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	11
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....	14
1.3 สมมติฐานการวิจัย .....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย .....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ .....	16
1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	20
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	21
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	22
2.1 บทบาทพยาบาลวิชาชีพ .....	22
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ .....	24
2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน .....	36
2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	47
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	51
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	56
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	56
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	58
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	62
3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	62

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์.....	63
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	89
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	89
5.2 การอภิปรายผลการวิจัย.....	94
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	98
5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต.....	100
บรรณานุกรม.....	101
ภาคผนวก.....	108
ประวัติผู้เขียน.....	115





## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนพยาบาลวิชาชีพและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	61
ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคล.....	63
ตารางที่ 4.2 ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ.....	65
ตารางที่ 4.3 ปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	68
ตารางที่ 4.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	70
ตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ.....	73
ตารางที่ 4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มคุณภาพชีวิตมกรทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลจำแนกตามอายุ.....	74
ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการ บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามอายุ.....	75
ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามสถานภาพ.....	76
ตารางที่ 4.9 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลจำแนกตามสถานภาพ.....	77
ตารางที่ 4.10 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการ ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามสถานภาพ.....	78

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน ทางสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมจำแนกตามสถานภาพ.....	78
ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนก.....	79
ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามแผนก.....	81
ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมจำแนกตามแผนก.....	82
ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้.....	83
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคลจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้.....	84
ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตาม ภาระครอบครัว (จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ).....	85
ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	87
ตารางที่ 4.19 ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	88

## สารบัญภาพ

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	หน้า 20
--------------------------------------	------------



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนต้องประกอบไปด้วยงานและบุคลากรดำเนินควบคู่กันไปและต้องมีความสำคัญต่อกันเสมอ งานเป็นตัวกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ที่เราต้องรับผิดชอบ ส่วนบุคลากรนั้นก็เป็นผู้ที่จะนำพานั้นไปสู่เป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จ (จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์, 2541) ดังนั้นบุคลากรจึงถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากในองค์การเพราะเป็นผู้ขับเคลื่อนให้องค์การสามารถดำเนินงานการปฏิบัติงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทุกองค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถ และพัฒนาศักยภาพให้สูงขึ้นอีกทั้งยังต้องสรรหากลยุทธ์ต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารเพื่อรักษาบุคลากรที่ดีไว้ให้อยู่กับองค์การให้นานที่สุด

ในองค์กรบริการสุขภาพ บุคลากรในองค์กรเป็นกลุ่มที่มีพลังขนาดใหญ่ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์การ ปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการขาดแคลนบุคลากรจากการมีผู้ใช้บริการเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันคนเริ่มหันมาให้ความสำคัญกับสุขภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ต้องทำงานหนักมากขึ้น และไม่สามารถให้บริการผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการสุขภาพอนามัยแก่ประชาชนในโรงพยาบาลด้อยคุณภาพ จึงจำเป็นต้องเน้นเรื่องคุณภาพและประสิทธิภาพของการให้บริการสุขภาพอนามัย (ทิพย์สุดา เมธีพลกุล, 2550) เมื่อบุคลากร มีการรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรเป็นอย่างดี ทำงานโดยปราศจากความเครียด ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มองเห็นเส้นทางสู่ความก้าวหน้า และอยู่กับองค์กรได้นาน ตรงกันข้ามหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากมาย เช่น เกิดความไม่พอใจในตัวเอง เกิดความเครียด ตลอดจนขาดงาน และลาออกจากงานในที่สุด

ในการดำรงชีวิตของบุคคลในองค์กร เมื่อเข้ามาทำงานย่อมต้องอยู่ภายใต้กรอบของโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรม ระเบียบกฎเกณฑ์ ระบบงาน อำนาจหน้าที่ การติดต่อสื่อสาร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น การรับรู้ของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ภายใต้โครงสร้างที่เขาทำรวมเรียกว่า บรรยากาศองค์การ(Dessler, 1976; Brown and Moberg, 1980)

บรรยากาศองค์การ เป็นสภาพการณ์ในปัจจุบันในองค์การที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ อีกทั้งยังเป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่าง องค์การ สมาชิก และ ผลการปฏิบัติของสมาชิกในองค์การ (Moorhead & Griffen, 1998) ดังนั้น นอกเหนือจากเรื่องของ ค่าตอบแทนในการทำงานแล้วบุคคลจึงมีความคาดหวังที่จะได้ทำงานภายใต้บรรยากาศองค์การที่ดี มีการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่ และยัง ถ้าได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพจากผู้บังคับบัญชา ก็จะทำให้บุคคลมีกำลังใจในการ ปฏิบัติงานและปฏิบัติงานในองค์กรนั้นอย่างมีความสุข แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าบุคคลอยู่ภายใต้ บรรยากาศองค์การที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานงาน มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรไม่ดี ขาดความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ก็อาจจะทำให้ บุคคล รู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่มีกำลังใจในการทำงานได้ ดังนั้นการรับรู้บรรยากาศในองค์การจึงถือเป็น สิ่งสำคัญ ถ้าบุคคลมีความเข้าใจและยอมรับในบรรยากาศองค์การที่ตนเองทำงานอยู่ได้ ก็จะทำให้ บุคคลปฏิบัติงานให้กับองค์กรนั้นด้วยความเต็มใจและมีความสุขกับการทำงาน

ความเครียดคือสภาวะความกดดันอันเนื่องมาจากการที่คนเรามีปัญหาที่มีความกังวลไม่สบาย ใจไม่พึงพอใจหรือมีความต้องการแต่มีข้อจำกัดข้อขัดข้องและหรืออยู่ภายใต้สภาวะแห่งความไม่ แน่นอนสภาวะที่ไม่ชัดเจนจึงเกิดความเครียดขึ้น (สุพานี สฤษฏ์วานิช, 2552, น. 378)

จากภาวะความจำเป็นที่มนุษย์ทุกคนต้องดำรงชีพดังนั้นจึงต้องดิ้นรนทำงานเพื่อเลี้ยงชีพให้ สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้และในการทำงานนั้นผู้ปฏิบัติต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมหลายอย่างที่เป็นแรงกดดันที่ เรียกร้องให้ผู้ปฏิบัติงานต้องตอบสนองต่อสิ่งเรานั้น โดยต้องมีการปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ตลอดเวลา ดังนั้นจึงทำให้บุคคลเกิดภาวะกดดันและเกิดความเครียดได้ซึ่งความเครียดเกิดขึ้นได้กับ บุคคลทั่วไปทุกเพศทุกวัยแต่จะเกิดในลักษณะและระดับที่แตกต่างกันบุคคลที่สามารถจัดการกับ ความเครียดได้อย่างเหมาะสมในเวลาอันรวดเร็วโดยกระทบต่อภาวะสมดุลของตนเองเพียงเล็กน้อยบุคคล นั้นย่อมมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตได้ดีกว่าบุคคลที่จัดการความเครียดได้น้อยหรือในลักษณะ ไม่เหมาะสมโดยจะมีผลกระทบต่อภาวะสมดุลของตนเองและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใน องค์กรดังนั้น การที่องค์กรมีแนวทางที่จะช่วยลดความเครียดในการทำงานของบุคลากรในองค์กร นั้นได้ ก็จะทำให้บุคลากรทำงานได้โดยปราศจาก ความเครียด ความวิตกกังวล ทำให้บุคลากรสามารถ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการ พื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ โดยเป็นชีวิตที่มีการกินดีอยู่ดีถูกต้องตามสุขลักษณะ มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีงานทำที่สามารถหาเลี้ยงตัวเองและครอบครัวได้โดยไม่ต้องเป็น

ภาระของใครและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อหารายได้ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนต้องทำงานดังนั้นในสถานที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจมีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, น. 18) นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดค่าทางในชีวิตของคนซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ในฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการทำงานของมนุษย์ในสมัยนั้นไม่ได้ยอมรับเท่าที่ควรต่อมาผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาให้ความใส่ใจต่อชีวิตการทำงานของพนักงานของตนมากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) (ผจญเฉลิมสาร, 2540) การทำงานเป็นส่วนหนึ่งถึงการแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิต ดังนั้นบุคคลจึงไม่สามารถที่จะแยกกิจกรรมการทำงานออกจากการดำเนินชีวิตประจำวันได้ การทำงานและชีวิตผสมผสานกันอย่างกลมกลืน โดยคำนึงถึงรูปแบบงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการทำงานที่ดี มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขพร้อมทั้งมีการทำงานร่วมกันที่ก่อให้เกิดผลดีตามความคาดหวังขององค์กร ดังนั้นปัจจุบันผู้บริหารจึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมุ่งเน้นในการที่จะพยายามปรับปรุงชีวิตในการทำงานของพนักงาน เนื่องจากคุณภาพชีวิตของพนักงานได้ส่งผลกระทบต่อกำลังแรงงานขององค์กร องค์กรใดที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการจัดการกับสภาพแวดล้อมภายในที่ดี ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

พยาบาลเป็นกลุ่มวิชาชีพกลุ่มหนึ่งที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในทีมสุขภาพ มีหน้าที่มุ่งปฏิบัติดูแลรักษาคนไข้จากภาวะเจ็บป่วยต่าง ๆ เฝ้าระวังภาวะแทรกซ้อนที่เกิดขึ้นระหว่างเข้ารับการรักษา จนกระทั่งฟื้นฟูสภาพร่างกายให้หาย ดังนั้นกิจกรรมของพยาบาลจึงเป็นกิจกรรมที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งเป็นงานที่หนักและเสี่ยงมากเมื่อเปรียบเทียบกับงานประเภทอื่น เพราะต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ อีกทั้งบรรยากาศองค์กรยังเต็มไปด้วยความเสี่ยงจากการติดเชื้อโรคต่าง ๆ ทั้งจากการทำงานกับผู้ป่วยโดยตรง จากสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลและจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ (จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์, 2541 อ้างจาก อารยา อินทรวานนท์, 2547)

รวมไปถึงยังต้องรับภาระงานหนักเนื่องจากบุคลากรไม่เพียงพอ ปริมาณงานมากเกินไป เกิดความกดดันด้านเวลา จึงอาจทำให้พยาบาลเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ และความเครียดอาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน และองค์กรที่ปฏิบัติงานได้

ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ ว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กร และ ความเครียดในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพหรือไม่อย่างไร เพื่อที่จะทำไปเป็นแนวทางในการออกแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กร และนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐบาลในจังหวัดปทุมธานี

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ แพนก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและภาระทางครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.2 การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.3.3 ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

เป็นการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ:กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี”

## ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ให้บริการพยาบาลในทุกแผนกของโรงพยาบาลภาครัฐ ในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดจำนวน 1,380 คน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, กลุ่มภารกิจด้านแผนงานและการประเมินผล, รายงานทรัพยากรสาธารณสุขปี 2553, 2555) ทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 311 คน โดยทำการศึกษาระหว่างเดือนตุลาคม 2556 ถึง เดือน ธันวาคม 2556

## ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. การรับรู้บรรยากาศองค์การ (Perceived Organizational Climate) ตามแนวคิดของ (Likert and Likert) โดยแบ่งบรรยากาศขององค์การเป็น 6 ด้าน ได้แก่
  1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ
  2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
  3. การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน
  4. การมีอิทธิพลในองค์การ
  5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ
  6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
2. ความเครียดในการปฏิบัติงานใช้แนวคิดของ อมราภูล (2532, น. 32-34) โดยแบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดออกเป็น 4 ด้านด้วยกัน ได้แก่
  1. ด้านลักษณะงาน
  2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ
  3. ด้านสัมพันธภาพ
  4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ
3. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยทำการศึกษาตามแนวคิดของ (Walton, 1973, p. 12-16) ซึ่งมีการแบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่
  1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
  2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
  3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
  4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
  5. การบูรณาการด้านสังคม
  6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยม



7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวม
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

### 1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

**พยาบาลวิชาชีพ** หมายถึงผู้ที่สำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ทางด้านการพยาบาลและการผดุงครรภ์ ได้รับใบประกอบโรคศิลปะสาขาการพยาบาลและการผดุงครรภ์ หรือ ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่กำลังปฏิบัติงาน ตามแผนกต่าง ๆ ในสังกัดฝ่ายการพยาบาล

**บรรยากาศองค์การ** หมายถึง คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานและเป็นสภาวะการณ์ปัจจุบันในองค์กรที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การ และยังมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรคือ ผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงความจริงใจที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสาร ที่ถูกต้องซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ได้ผลดียิ่งขึ้น
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจคือผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้กำหนดเป้าหมายการทำงานมีโอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงานทุกระดับเมื่อมีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจและหากการตัดสินใจดังกล่าวมีผลกระทบต่อใครผู้บังคับบัญชาจะต้องขอความคิดเห็นของผู้นั้นด้วย
3. ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Employee-oriented) หมายถึงการได้รับการเอาใจใส่จากองค์กร โดยมีการจัดสวัสดิการที่ดี มีการปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจในการทำงาน
4. ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบมีความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา และรวมถึงสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ด้านวิทยาการเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงานหมายถึง องค์กรมีการจัดสรรวัสดุ และทรัพยากรที่ใช้ในแต่ละหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้เป็นไปตามยุคสมัย และสภาพแวดล้อมขององค์กร
6. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การที่องค์กรมีการจัดระบบเกี่ยวกับการสนับสนุน หรือส่งเสริมให้พนักงานมีความขยัน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยการมอบสิ่งตอบแทนให้อย่าง

เหมาะสม เช่น เงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับการยกย่องจากองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน

**ความเครียดในการปฏิบัติงาน** หมายถึงภาวะความกดดันจากการปฏิบัติงาน ที่ทำให้บุคคลรู้สึก เกิดความรู้สึกกังวลใจ ไม่สบายใจ มีความวุ่นวายทางจิตใจ และเกิดการเสียดสมคุณในตัวเองโดยอมรากุล (2532, น. 32-33) อ้างถึงในอภิญา (2548, น. 30-31) และแนวคิดของ Hellriegel, Slocum, & Richard (1989, p. 492) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. ความเครียดด้านลักษณะงาน ได้แก่การที่ต้องทำงานจำนวนมากภายในระยะเวลาที่จำกัด ปริมาณงานที่ทำมากเกินไป ปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากรชั้นตอนในการปฏิบัติงานมีมากเกินไป การขาดทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานงานที่ทำงานต้องมีความรับผิดชอบมากงานมีความซ้ำซากจำเจงานที่ทำไม่มีขอบเขตที่ชัดเจนการขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นธรรมการมีนโยบายและวิธีปฏิบัติที่ขัดแย้งกัน

2. ความเครียดด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การถูกประเมินความสามารถต่ำกว่าความเป็นจริงการไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองตามที่คาดหวังการขาดความก้าวหน้าในอาชีพการไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถการขาดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองการได้รับเงินเดือนที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบการไม่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญการที่ไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านและการไม่ได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3. ความเครียดด้านสัมพันธภาพ ได้แก่สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านความร่วมมือความช่วยเหลือความสามารถการยอมรับความสามารถและคำปรึกษาแนะนำ

4. ความเครียดด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร ได้แก่แนวความคิดในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานขัดแย้งกับแนวความคิดขององค์กร นโยบายการบริหารงานของหน่วยงานไม่ชัดเจนผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมการขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานไม่เพียงพอลักษณะโครงสร้างมีความไม่เหมาะสมมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงานและการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานเกิดความล่าช้า

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานและการทำงานที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตซึ่งเป็นความรู้สึกพึงพอใจของบุคคลตามการรับรู้ของแต่ละบุคคลซึ่งจะแตกต่างกันตามภูมิหลังและลักษณะเฉพาะตัวบุคคลที่แตกต่างกันมากมายและการ

ทำงานที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของบุคคลเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิตผู้ปฏิบัติงานสามารถผสมผสานงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างกลมกลืนจะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจมีความรู้สึกมั่นคงและผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมซึ่งจะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life ได้แบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็น 8 ด้านประกอบด้วย

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างค่าตอบแทน เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตที่สามารถยอมรับตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันหรือเทียบกับมาตรฐานขององค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั่นคือสภาพการทำงานที่ไม่มีลักษณะที่เสี่ยงต่ออันตราย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้รับสะดวกสบายและมั่นใจว่าไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและนอกจากนี้ยังควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Development of Human Capacities) ในงานที่ทำนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับโอกาสจากหน่วยงาน ให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และมีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ รวมถึงการได้รับโอกาสให้ทำงานที่มีความสำคัญและท้าทายต่อความสามารถ

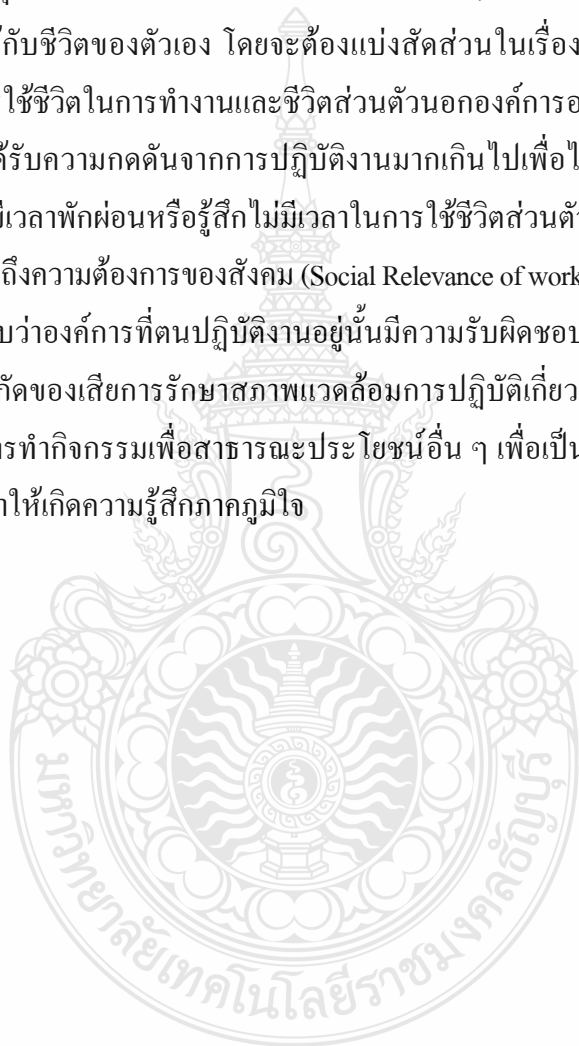
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) คือการที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยมีการมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำหรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น มีการเลื่อนตำแหน่งตำแหน่ง หรือสับเปลี่ยนโยกย้ายตามความเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงการมีโอกาสดำเนินการและความรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่าการทำงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ทำงานได้มีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น โดยมีการร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานรวมถึงการทำให้รู้สึกได้รับความเท่าเทียมกันโดยมีการบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม

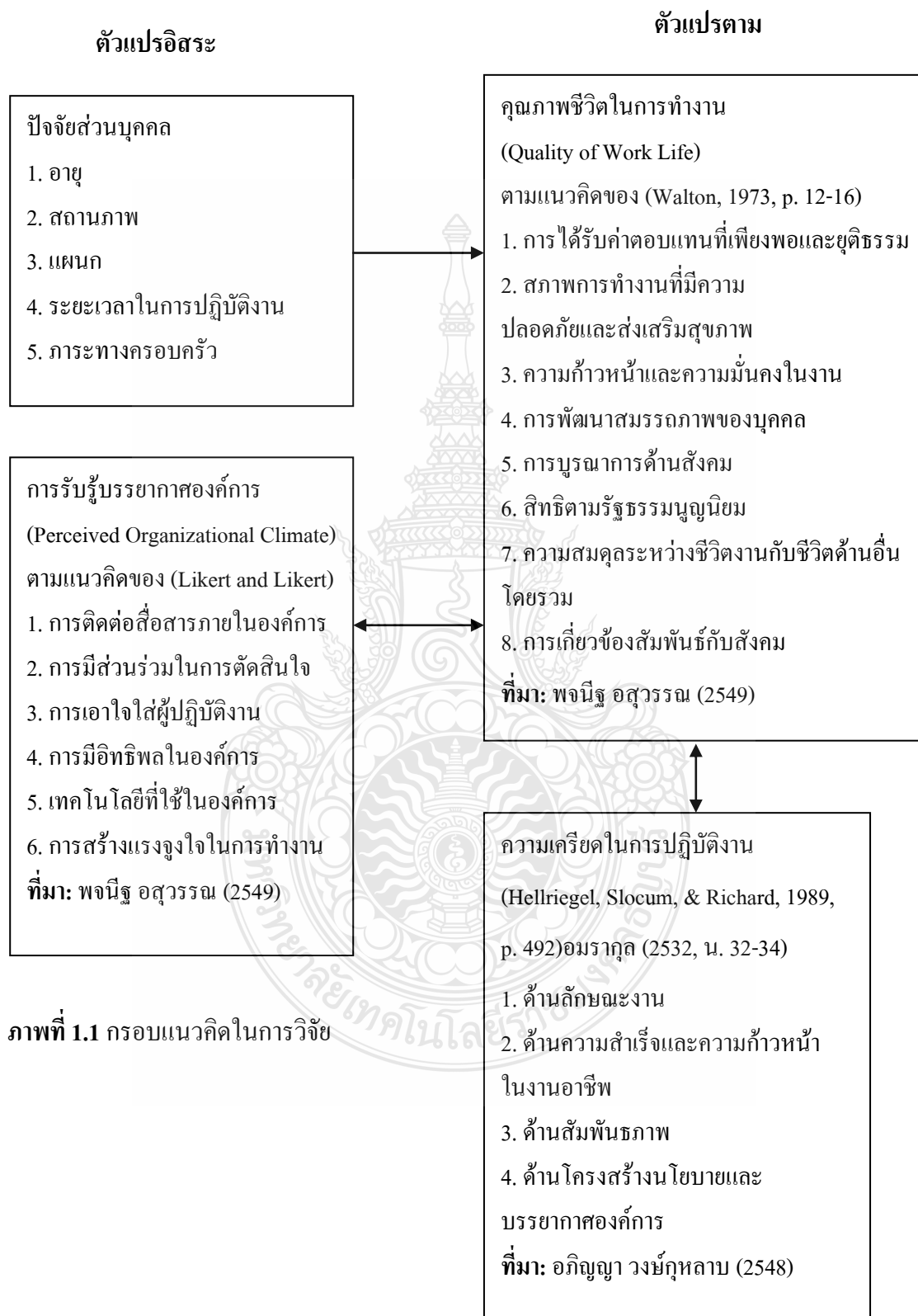
6. สิทธิของพนักงานหรือประชาชนไปโดยในองค์การ (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึงวิธีการดำรงชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้เกิดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมายโดยยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) บุคคลจะต้องมีการจัดความสมดุลให้กับชีวิตของตัวเอง โดยจะต้องแบ่งสัดส่วนในเรื่องต่าง ๆ ให้สมดุลมีการแบ่งเวลาให้เพียงพอในการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปเพื่อไม่ให้เกิดความเครียดอยู่กับงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือรู้สึกไม่มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว

8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม (Social Relevance of work life) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสำคัญและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของเสียการรักษาสุขภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคการลดรวมไปถึงการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้แก่อาชีพอีกทั้งยังทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ



## 1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้ปฏิบัติงานพยาบาลได้ตระหนักถึงการรับรู้บรรยากาศองค์กรและความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะทำความเข้าใจ และรับมือกับปัญหาที่เกิดจากปัจจัยดังกล่าวได้

1.7.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารในการป้องกัน และปรับปรุงแก้ไข กับบรรยากาศองค์กร และ ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอันนำมาซึ่งผลดีต่อองค์กร

1.7.3 เพื่อใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ได้มีการจัดการกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการศึกษาผู้ศึกษาขอแนะนำเสนอรายละเอียดตามลำดับดังนี้คือ

#### 2.1 บทบาทวิชาชีพการพยาบาล

วิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการดูแลมนุษย์โดยการประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติ เป็นวิชาชีพที่ต้องได้รับการศึกษาหรือฝึกฝน มีค่านิยมและจรรยาบรรณวิชาชีพ มีอิสระในการทำงานและมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ (Chitty, 2001) และมีเอกสิทธิ์ (Autonomy) ที่ถูกต้องตามกฎหมายที่ได้รับความเชื่อถือ

วิชาชีพพยาบาล หมายถึง วิชาชีพที่ให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมในด้านสุขภาพทั้งในระดับบุคคล ครอบครัวและชุมชน ในภาพที่มีสุขภาพดีหรือเจ็บป่วยเพื่อให้การดูแลช่วยเหลือฟื้นฟูสภาพ ป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยเหลือแพทย์ทำการรักษาโรค ทั้งนี้ต้องอาศัยความรู้เฉพาะทางการพยาบาลในการปฏิบัติงาน (Ellis & Hartley, 2000)

##### 2.1.1 ลักษณะของวิชาชีพการพยาบาล

1. มีการให้บริการแก่สังคมที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจงและมีความจำเป็น
2. สมาชิกของวิชาชีพ จะต้องใช้วิธีการแห่งปัญญาในการประกอบอาชีพ
3. สมาชิกของวิชาชีพจะต้องได้รับการศึกษา ให้มีความรู้ในวิชาชีพนั้น ๆ อย่างลึกซึ้ง ซึ่งต้องใช้เวลานานพอสมควร
4. สมาชิกของวิชาชีพต้องมีเสรีภาพในการใช้วิชาชีพนั้น ตามมาตรฐานของวิชาชีพที่กำหนดไว้
5. วิชาชีพชั้นสูงต้องมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
6. วิชาชีพจะต้องมีสถาบันวิชาชีพเป็นแหล่งกลาง ในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณมาตรฐานของวิชาชีพ (จินดา ธีระพันธ์ 2541, น. 18 อ้างถึง ปารวี ทองแพง 2547, น. 10)

## 2.1.2 บทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพ

พยาบาล มีหน้าที่ดูแลรักษา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการพยาบาล ทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยแพทย์ โดยมีการสังเกตและจดบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับอาการคนไข้ และทำการสรุปและรายงานผลให้แพทย์ทราบถึงอาการของคนไข้ตามลักษณะโรคที่เป็นทั้งในด้านร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ นอกจากนี้ยังช่วยฟื้นฟูสภาพร่างกายและจิตใจของคนไข้ ช่วยให้คนไข้ได้ปรับตัวให้เข้ากับสภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะที่ป่วย สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่คนไข้ มีการควบคุมการแพร่เชื้อของโรคที่สามารถทำให้ติดเชื้อได้ ทำการสอนและให้คำแนะนำคนไข้และประชาชนทั่วไปให้รู้จักการดูแลสุขภาพ วางแผน มอบหมาย สั่งการ ดูแล และประเมินผลงานของผู้ช่วยพยาบาลและผู้ที่ทำหน้าที่ประสานงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายการแพทย์และการอนามัยแขนงอื่น ๆ ในการบริการคนไข้ ([www.gotunurse.com/index.php/](http://www.gotunurse.com/index.php/))

สุปาณี วคินอมร (2531, น. 5-9 อ้างถึง ปารวี ทองแพง 2547, น.10-11) ได้กล่าวไว้ว่างานพยาบาลเป็นงานบริการที่ต้องมีความเกี่ยวพันบุคคลหลายสาขาวิชาชีพ เนื่องจากต้องให้บริการสุขภาพแก่ผู้ป่วย ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพการให้การพยาบาลต่อผู้ป่วยจำเป็นต้องให้การพยาบาลทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งวัตถุประสงค์ของการพยาบาล มีดังต่อไปนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพ เป็นการช่วยให้บุคคลทั้งที่มีสุขภาพดีอยู่แล้วและเจ็บป่วยหรือพิการ เพื่อทำให้มีสุขภาพดีขึ้น เช่น การแนะนำให้รับประทานอาหารที่ถูกสัดส่วน การแนะนำให้ปฏิบัติตัวให้ถูกต้องสำหรับผู้ป่วยเบาหวาน เป็นต้น
2. การป้องกันโรคหรืออาการบาดเจ็บต่าง ๆ เป็นช่วยบุคคลให้พ้นจากอาการเจ็บป่วยหรือความพิการต่าง ๆ เช่น การฉีดวัคซีนป้องกันโรคคอตีบ ไอกรนแก่เด็ก การแนะนำการปฏิบัติตนที่ถูกวิธีให้แก่คนงานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นต้น
3. การดูแลรักษาพยาบาล เป็นการให้การดูแลรักษาพยาบาลบุคคลที่เจ็บป่วยให้บรรเทาอาการเจ็บป่วย ให้ได้รับความสุขความสบายและความปลอดภัยมากที่สุด เช่น สังเกตอาการแรกเริ่มอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วย หาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการวินิจฉัยโรค และได้รับการรักษาพยาบาลให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด
4. การฟื้นฟูสมรรถภาพ และการดำรงไว้ซึ่งสุขภาพดี เป็นการช่วยให้ผู้ป่วยได้กลับมา มีสมรรถภาพเช่นเดิม หรือที่ดีที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ให้ผู้ป่วยได้ใช้ความสามารถจากอวัยวะที่เหลืออยู่ให้เป็นประโยชน์มากที่สุด เช่น ผู้ป่วยที่มี การตัดแขน ตัดขา พยาบาลต้องสอนให้ผู้ป่วยให้ใช้แขน ขา



ข้างที่เหลือให้เป็นประโยชน์มากที่สุด และต้องให้กำลังใจแก่ผู้ป่วยเพื่อให้ผู้ป่วยมีกำลังใจและใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

5. การช่วยให้ผู้ป่วยได้ตายอย่างสงบ เป็นช่วยให้ผู้ป่วยที่มีชีวิตอยู่ได้ในระยะสุดท้าย ไม่สามารถที่จะทำการช่วยเหลือรักษาได้ ให้ตายอย่างสงบ

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

องค์กรแต่ละองค์กรล้วนแล้วแต่มีลักษณะพิเศษเฉพาะที่แต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันไป (Brown & Moberg, 1980, p. 418) ไม่ว่าจะเป็นในรูปแบบของการบริหารจัดการ รูปแบบของผู้นำ รูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร โครงสร้างองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ รวมไปถึงทัศนคติและพฤติกรรมที่แสดงออกของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้รวมกันเป็น “บรรยากาศองค์กร (Organizational Climate)” นอกจากนี้ “บรรยากาศองค์กร” ยังเชื่อมโยงไปยังสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ความพึงพอใจในองค์กรและงาน ผลการปฏิบัติงาน และอัตราการขาดงาน และลาออก เป็นต้น (Bowdich, James, L, Buono & Anthony, F, 1994, p. 516)

ดังนั้นการรับรู้จึงถือเป็นสิ่งสำคัญ ในการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กรเพราะว่าพฤติกรรมเกิดจากการรับรู้ของบุคคลมีความสำคัญมากกว่าข้อเท็จจริงถึงแม้ว่าการรับรู้จะได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ข้อเท็จจริงแต่บุคคลอาจมองสิ่งเดียวกันแต่มีการรับรู้ที่แตกต่างกันได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541, น. 73) บุคคลจะเห็นสิ่งที่ตนอยากมองหรือมีความสามารถหรือมีความพร้อมที่จะมองผลของการรับรู้สภาพความเป็นจริงแต่เพียงบางส่วนนั้นจะเป็นมูลเหตุสำคัญของความเข้าใจในบุคคลซึ่งที่สุดจะกลายเป็นมูลเหตุของพฤติกรรมต่าง ๆ ของบุคคล (สร้อยตระกูล ดิทยานันท์อรุณมานะ, 2542, น. 58)

วีรนาถ มานะกิจ (2530, น. 153-154) ได้กล่าวว่ามีการรับรู้ 2 ประเภทที่เป็นเครื่องวัดความพอใจหรือไม่พอใจซึ่งก็คืออะไรคือสิ่งที่ควรจะเป็นและอะไรคือสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในเวลานี้การรับรู้เกี่ยวกับสภาพที่ควรจะเป็นคือผลจากความต้องการของบุคคลคนหนึ่งและคุณค่าประสบการณ์ในงานที่ผ่านมาสังคมปัจจุบันเมื่อเปรียบเทียบกับสังคมอื่น ๆ รวมถึงอิทธิพลของกลุ่มที่เกี่ยวข้องซึ่งกำหนดมาตรฐานหรือเกณฑ์ซึ่งการรับรู้สภาพที่แท้จริงของงานเช่นการจ่ายค่าตอบแทนก่อให้เกิดเกณฑ์การเปรียบเทียบกับสิ่งที่ควรจะเป็นแล้วจะส่งผลต่อความพอใจในงาน

Kast and Rosenzweig (1985) ได้อธิบายว่าการรับรู้เป็นพื้นฐานในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของแต่ละบุคคลซึ่งกระบวนการรับรู้มีอิทธิพลส่งต่อพฤติกรรมโดยที่ความกดดันจากภายนอกเช่นความเครียดพลังของกลุ่มปฏิสัมพันธ์บทบาทกลุ่มอ้างอิงตำแหน่งงานและระบบการให้

รางวัลตลอดรวมถึงประสบการณ์เดิมส่งผลให้แต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันกระบวนการรับรู้จะประกอบด้วย การเลือกรับรู้การตีความและการเติมให้สมบูรณ์อธิบายได้ว่าบุคคลจะเลือกรับรู้เฉพาะในส่วนของข้อมูลที่ตนพอใจและปฏิเสธสิ่งที่รบกวนจิตใจแล้วทำการตีความโดยใช้ประสบการณ์เดิมและค่านิยมเดิมนอกจากนั้นก็จะมีความโน้มที่จะเพิ่มเติมข้อมูลบางอย่างตามแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น เพื่อให้การรับรู้หรือข้อมูลนั้นมีความหมายสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

การรับรู้เป็นกระบวนการในการเลือกรับมีการประมวลผล จัดระเบียบและการแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลรับรู้ หรือมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องด้วยในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ บุคคลจะเลือกรับสิ่งเร้าต่างกันถ้าในสถานการณ์หนึ่ง ๆ มีสิ่งเร้าหลายอย่างคนจะเลือกให้ความสนใจเฉพาะสิ่งเร้าที่มีความหมายต่อตนเองมากกว่า (เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540, น. 6) และการแปลความหมายขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีตและสภาพจิตใจในปัจจุบัน (นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2534, น. 169)

ผู้ศึกษาจึงสามารถสรุปได้ว่าการรับรู้เป็นกระบวนการในการเลือกรับจัดหมวดหมู่และตีความสิ่งเร้าที่มากกระทบระบบรับสัมผัสโดยอาศัยประสบการณ์เดิมประกอบเข้ากับความพร้อมสมบูรณ์ของประสาทสัมผัสธรรมชาติของสิ่งเร้า ความคาดหวังความต้องการเจตคติความใส่ใจ ความสนใจสภาพจิตใจของบุคคลตลอดจนสถานการณ์ในขณะนั้น ๆ ซึ่งจำแนกองค์ประกอบที่ทำให้บุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกันได้แก่คุณสมบัติของผู้รับรู้คุณลักษณะของผู้ถูกรับรู้หรือสิ่งเร้า สถานการณ์และสภาพแวดล้อมในขณะนั้นเนื่องจากมนุษย์ไม่ได้ทำงานอยู่ภายในความว่างเปล่าเมื่อเขาทำงานเขาต้องทำความเข้าใจในเรื่องของสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความที่มีความสัมพันธ์กับงานเช่นแบบของความเป็นผู้นำโครงสร้างองค์การกฎระเบียบ วัฒนธรรมองค์การตลอดจนความสัมพันธ์กับกลุ่มงานในที่ทำงานการปฏิบัติงานของพนักงานไม่เพียงแต่ขึ้นอยู่กับการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มองเห็นได้เท่านั้นแต่ยังขึ้นอยู่กับความรู้สึกลึกซึ้งของเขาต่อบรรยากาศที่เขา กำลังทำงานอยู่ด้วย (สมยศ นาวิการ, 2539, น. 192) หรือกล่าวได้ว่าขึ้นอยู่กับ การรับรู้บรรยากาศขององค์การที่เขาทำงานนั่นเองการรับรู้บรรยากาศขององค์การที่แตกต่างกันจะส่งผลให้ พฤติกรรมการทำงาน มีความแตกต่างกันตามไปด้วย ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

### 2.2.1 ความหมายของบรรยากาศในองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ และได้เสนอความหมายของบรรยากาศขององค์การแตกต่างกันไป ผู้ศึกษาจึงได้สรุปความหมายไว้ดังต่อไปนี้

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540, น. 278-279) กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การว่า หมายถึงตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวบรวมกันแล้วทำให้มีผลกระทบต่อระดับของการปฏิบัติงานของ

ผู้ดำเนินงานภายในองค์กรซึ่งองค์ประกอบต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ ลักษณะโครงสร้างขององค์กรกระบวนการที่ใช้ในองค์กรการปฏิบัติงานในองค์กรและความพอใจในงาน

นิภา แก้วศรีงาม (2532, น. 192) ได้อธิบายว่าบรรยากาศขององค์กรหรือในบางแห่งเรียกว่าบุคลิกภาพขององค์กร (Organizational Personality) มีความหมายบ่งบอกถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมกันเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน และ สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่บุคคลในองค์กรเกิดการรับรู้ในสภาพรวมเหล่านั้นทั้งทางตรงและทางอ้อมและการรับรู้อันเกิดจากสภาพแวดล้อมเหล่านี้จะเป็นตัวชี้้นำที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการทำงานออกมา

ชมัยภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย (2539, น. 11) ให้ความเห็นว่าบรรยากาศขององค์กรเป็นเรื่องการรับรู้ (Perception) หรือทัศนคติ (Attitude) ของคนที่มีต่อองค์กรหรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เขาเหล่านั้นทำงานอยู่เช่นการรับรู้ด้านโครงสร้างองค์กรการให้ผลตอบแทนความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน เป็นต้น

สมยศ นาวิการ (2540, น. 192) ให้ความหมายว่าบรรยากาศขององค์กรคือกลุ่มลักษณะของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานที่ทำให้พนักงานสามารถรับรู้ได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและบรรยากาศขององค์กรเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน

พะวง พิศวัตตกิจและมาลี กาบมาลา (2541, น. 8) ได้ให้ความหมายบรรยากาศขององค์กรว่าสภาพปฏิบัติงานร่วมกันของบุคคลภายในองค์กรนั้น ๆ อันเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของทุกคนในองค์กรอันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของคนในองค์กรซึ่งก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียได้

Litwin & Stringer (1968, p. 1) ได้กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรหมายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมในองค์กรซึ่งบุคลากรในองค์กรจะรับรู้ได้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมซึ่งมีอิทธิพลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กร

Gilmer (1971, p. 28) แสดงความเห็นว่บรรยากาศขององค์กรหมายถึงลักษณะต่าง ๆ ที่ทำให้องค์กรหนึ่งแตกต่างไปจากองค์กรหนึ่งและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรรวมไปถึงการกระทบต่อกระบวนการต่าง ๆ ในองค์กรด้วย

Dessler (1976, p. 279) ชี้ว่า ความหมายของบรรยากาศขององค์กรคือการที่บุคคลมีการรับรู้ต่อประเภทขององค์กรที่เขากำลังปฏิบัติงานอยู่ และความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กรในแง่

ต่าง ๆ ทั้งความเป็นตัวของตัวเอง การเปิดโอกาส โครงสร้างองค์การ การให้ผลตอบแทน ความอบอุ่น ความเอาใจใส่ และการสนับสนุนส่งเสริม

Brown and Moberg (1980, p. 567) อธิบายว่าบรรยากาศองค์การหมายถึงกลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การที่ทำให้สมาชิกสามารถรับรู้ได้และคุณลักษณะดังกล่าวนี้จะบ่งบอกถึงสภาพขององค์การที่จะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่งซึ่งถือเป็นคุณลักษณะที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมของคนในองค์การ ซึ่งกลุ่มของลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์การนั้นต้องประกอบไปด้วย

1. บรรยายลักษณะสภาพองค์การ
2. เป็นเครื่องบ่งชี้ความแตกต่างระหว่างองค์การหนึ่งกับอีกองค์การหนึ่ง
3. จะต้องยั่งยืนอยู่ช่วงเวลาหนึ่ง
4. จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน

จากความหมายบรรยากาศองค์การที่นักวิชาการต่างได้ให้ความหมายไว้ข้างต้นนั้น จะเห็นได้ว่าโดยรวมแล้วจะมีเนื้อหาที่ใกล้เคียงกันและมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปความหมายของบรรยากาศองค์การว่า หมายถึงการรับรู้ ความรู้สึก หรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมขององค์การในด้านต่าง ๆ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์การที่แตกต่างกันไป และการรับรู้นั้นจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้บรรยากาศในองค์การเป็นเพียงแค่การรับรู้หรือภาพที่มององค์การจากสายตาของผู้ปฏิบัติงานเท่านั้น ซึ่งการการรับรู้จากแต่ละบุคคลอาจจะรับรู้ได้ไม่เหมือนกัน ดังนั้น การรับรู้บรรยากาศขององค์การจากผู้ปฏิบัติงานอาจจะเป็นภาพลักษณ์ที่แท้จริงหรืออาจจะไม่จริงก็ได้ Steer and Poter (1979, p. 365)

### 2.2.2 องค์ประกอบของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนและมีขอบเขตกว้าง โดยมีความเกี่ยวข้องกับ การรับรู้และการทำความเข้าใจของสมาชิกในองค์การ เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในองค์การที่เขากำลังปฏิบัติงานอยู่ จึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้นำเอาลักษณะต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การมาศึกษา และได้เสนอองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การไว้ดังนี้

Halpin and Croft (อ้างถึงใน สุขุม หลานไทย, 2537, น. 13) ได้ตั้งกฎเกณฑ์ในการจัดบรรยากาศองค์การโดยคิดจากคะแนนทั้ง 8 ด้านพฤติกรรมขององค์การที่เป็นคะแนนมาตรฐานพิจารณาจัดเป็นบรรยากาศองค์การ 6 แบบคือ

1. บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate) มีลักษณะคือบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความสามารถหน่วยงานมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานบรรลุ

เป้าหมายและรวดเร็วบรรยากาศแบบนี้เปิดโอกาสและส่งเสริมขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานผู้บริหาร มีความเป็นกันเองและจริงใจมีลักษณะของความยืดหยุ่นและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง ลักษณะของ บรรยากาศแบบนี้คือขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูงการไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำความสัมพันธ์สนมระหว่างผู้ร่วมงานปานกลางความห่างเหินของผู้บริหารปานกลางความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูงการให้ความช่วยเหลือจากผู้บริหารปานกลางการเน้นที่งานต่ำ

2. บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) คือบรรยากาศที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือให้กำลังใจและคำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงาน แต่น้อยกว่าบรรยากาศแบบเปิดผู้บริหารจะเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจเป็นบางเรื่อง ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันด้วยดีและมีความพอใจที่ได้ร่วมงานกันไม่มีภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการทำงานผู้บริหารให้ความยุติธรรมแก่ทุกคนและพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับผิชอบไม่แสดงการจับผิดคนผู้บริหารต้องทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างและไม่แสดงการเห็นแก่ตัวผ่อนปรนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์เพื่อความเหมาะสม ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศแบบนี้คือ ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูง ความสนิทสนมระหว่างผู้ร่วมงานสูงการไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำความห่างเหินของผู้บริหารสูงการเน้นที่งานต่ำความเอาใจใส่ของผู้บริหารปานกลางการให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารปานกลาง

3. บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) คือบรรยากาศที่ผู้บริหารต้องการจะให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายเพียงประการเดียวความต้องการหรือความจำเป็นของผู้ร่วมงานจะถูกพิจารณาเป็นอันดับรองลงมาผู้ร่วมงานต้องทำงานหนักไม่มีเวลาสร้างสรรค์ซึ่งกันและกันผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือน้อยมีภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางมากความสัมพันธ์สนมน้อยผู้บริหารไม่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำงานโดยอิสระและแสดงความรับผิดชอบผู้บริหารพยายามทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างและต้องการให้งานทุกอย่างดำเนินการโดยสมบูรณ์ลักษณะเฉพาะของบรรยากาศนี้คือขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานสูงการไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานต่ำการเน้นที่งานสูงความเอาใจใส่ของผู้ร่วมงานต่ำการให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารสูงความห่างเหินของผู้บริหารปานกลางภาระที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสูงความสัมพันธ์สนมของผู้ร่วมงานต่ำ

4. บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate) คือบรรยากาศที่แสดงถึงความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานซึ่งเน้นความต้องการและความจำเป็นของบุคคลเป็นสำคัญผู้บริหารมักจะไม่วิเคราะห์การทำงานของผู้ร่วมงานซึ่งจะเป็นผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในหมู่ผู้ร่วมงานหน่วยงานจะประสบปัญหาในการดำเนินงานตามเป้าหมายผู้ร่วมงานมีภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่ำทุกคนในหน่วยงานเป็นมิตรที่ดีต่อกันต่างคนต่างมีความรู้สึกที่หน่วยงานของตนเองเปรียบเสมือน

“ครอบครัวใหญ่ที่แสนสุข” ลักษณะของบรรยากาศคือการไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูงภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อความสัมพันธ์ผู้ร่วมงานสูงขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานปานกลางความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูงความห่างเหินของผู้บริหารต่ำการให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารปานกลาง

5. บรรยากาศแบบจันทร์พอกับลูก (Paternal Climate) คือบรรยากาศที่แสดงถึงผู้บริหารพยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานได้รับความพอใจผู้ร่วมงานมีความรู้สึกว่าคุณบังคับมากกว่าจะเกิดแรงจูงใจขึ้นเองบรรยากาศแบบนี้จึงมีลักษณะค่อนข้างปิดผู้ร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือมากเพราะผู้บริหารไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ตลอดเวลาผู้ร่วมงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานเพราะหน่วยงานสนองความต้องการในระดับต่ำผู้ร่วมงานไม่นิยมคบค้าสมาคมภายในกลุ่มผู้บริหารจะคอยควบคุมตรวจตราและคอยแนะนำผู้ร่วมงานเสมอเพราะต้องการความสำเร็จของผลงานสูงจนบางครั้งกลายเป็นว่าผู้บริหารคือ “คุณพ่อผู้รู้ดีไปเสียทุกอย่าง” ลักษณะของบรรยากาศแบบนี้คือเน้นที่งานสูงการไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูงภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานต่ำขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำความเอาใจใส่ของผู้บริหารสูง

6. บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate) คือบรรยากาศที่แสดงถึงการไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานมากที่สุดการดำเนินงานต่าง ๆ ในหน่วยงานไม่ราบรื่นและขาดความก้าวหน้าขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำทุกคนในหน่วยงานรู้สึกที่ต้องแบกรับภาระที่หนักงานต่าง ๆ มีอุปสรรคทุกคนรู้สึกผิดหวังและรู้สึกเหมือนตนเองถูกพันนาการความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานปานกลางผู้บริหารจะห่างเหินจากร่วมงานแต่มักจะกระตุ้นด้วยวาจาแต่มักจะไม่ได้ผลเพราะผู้บริหารมักจะสร้างผลงานให้แก่ตัวเองและขาดแรงจูงใจจากผู้ร่วมงานการมอบหมายความรับผิดชอบไม่ถูกต้องผู้ร่วมงานทำงานแบบ “เข้าขามเย็นขาม” เพราะความสิ้นหวังลักษณะบรรยากาศแบบนี้ถ้าเกิดขึ้นที่หน่วยงานใดควรจะต้องมีการแก้ไขโดยด่วนลักษณะเฉพาะของบรรยากาศนี้คือการไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงานสูงภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางสูงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานปานกลางขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำการให้ความช่วยเหลือของผู้บริหารต่ำความห่างเหินของผู้บริหารสูงการเน้นที่งานสูงความเอาใจใส่ของผู้บริหารต่ำ

Forehand (1964 อ้างถึงในสมยศ นาวิการ, 2521, น. 75-77) ได้ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศขององค์การนั้นประกอบด้วยกลุ่มและคุณลักษณะที่พรรณนาถึงองค์การใดองค์การหนึ่งโดยทำให้เกิดความแตกต่างไปจากองค์การอื่นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของคนภายในองค์การนั้นคุณลักษณะดังกล่าวมี 5 ด้านคือ

1. ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (Size and Structure) โดยทั่วไปเรามักจะคิดว่าองค์การขนาดใหญ่จะมีความสำคัญ เพราะมีความมั่นคงและความเป็นทางการแต่พบว่าบุคคลภายในองค์การก็

มีความสำคัญไม่แพ้กันในแง่จิตวิทยา โดยจะพบว่าบุคลากรคนใดคนหนึ่งภายในองค์กรไม่ว่าเขาจะทำงานอยู่ภายในหน่วยงานใดก็ตามจะมีผลกระทบต่อบุคคลมากกว่าโครงสร้างขององค์กร องค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้นระยะทางระหว่างผู้บริหารสูงสุดและบุคลากรระดับล่างจะห่างไกลกันมากขึ้นระยะทางก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางทางจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าบุคลากรที่อยู่ห่างไกลจากจุดตัดสินใจ อาจจะมีการเข้าใจตัวเองว่ามีความสำคัญน้อยและระยะทางก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมากเพราะว่าการเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นทางสังคมจะกระทำได้ยาก

2. แบบของความเป็นผู้นำ (Leadership Patterns) ในองค์กรธุรกิจและหน่วยงานของรัฐบาลได้มีการใช้แบบผู้นำหลายแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งแบบผู้นำนี้จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้นำซึ่งจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศขององค์กรและมีอิทธิพลโดยตรงต่อผู้ปฏิบัติงานและผลงานที่ออกมา

3. ความซับซ้อนของระบบ (System Complexity) ภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นระบบนั้นองค์กรจะมีเกิดปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมายในเรื่องของความซับซ้อนของระบบที่นำมาใช้ซึ่งความซับซ้อนอาจจะเป็นในด้านของจำนวนและลักษณะการเกี่ยวข้องระหว่างกันของส่วนต่าง ๆ ซึ่งรูปแบบของการเกี่ยวข้องระหว่างกันจะแตกต่างกันไปตามปัจจัยต่าง ๆ เช่น เป้าหมาย ภาวะผู้นำและวิทยาการ เป็นต้น

4. เป้าหมาย (Goal Direction) องค์กรต่าง ๆ มักจะมีการกำหนดเป้าหมายที่แตกต่างกันตามความเหมาะสม ซึ่งความแตกต่างในเป้าหมายจะขึ้นอยู่กับการแยกประเภทขององค์กรเช่นองค์กรที่ให้บริการกับสาธารณะ องค์กรธุรกิจ เป็นต้นแม้กระทั่งในระหว่างองค์กรธุรกิจด้วยกันก็ยังมีกำหนดเป้าหมายกำไรซึ่งถือเป็นเป้าหมายสูงสุดที่แตกต่างกัน

5. สายใยของการติดต่อสื่อสาร (Communication Network) ถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่งของบรรยากาศขององค์กรเนื่องจากแสดงให้เห็นถึงสายใยการจัดระเบียบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ สถานภาพและการเกี่ยวข้องกันระหว่างกลุ่มซึ่งติดต่อสื่อสารจากเบื้องบนมาสู่เบื้องล่างหรือตามแนวนอนนี้จะให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหาร โดยส่วนรวมภายในองค์กร

Litwin & Stringer (อ้างถึงในจุฬารัตน์ สุคันธรัตน์, 2541, น. 13) ซึ่งได้จำแนกมิติของบรรยากาศขององค์กรไว้ดังนี้

1. โครงสร้างองค์กร (Structure) เป็นการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดโครงสร้างที่นำไปใช้กับงานซึ่งเป็นข้อจำกัดที่กำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในการทำงานและพฤติกรรมระหว่างบุคคลได้

2. ความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) มิตินี้มีไว้สำหรับใช้วัดความเข้าใจหรือการรับรู้ถึงความท้าทายของงานและรู้สึกถึงผลสำเร็จของงาน

3. ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) มิติสามารถนำไปวัดความสำคัญทางด้านการส่งเสริมมากกว่าการลงโทษซึ่งความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์กรจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความกังวลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและยังส่งเสริมให้เกิดความผูกพันในองค์กรอีกด้วย

4. การสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนในการทำงานโดยเฉพาะจากผู้บังคับบัญชา จะช่วยให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และลดความกังวลจากการทำงานลงได้

5. การให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) เป็นการรับรู้ทางด้านการให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์การทำงานโดย Litwin & Stringer ได้กล่าวว่าการกระตุ้นความสนใจด้านความสำเร็จของพนักงานโดยการให้รางวัลตอบแทนมากกว่าการทำโทษจะทำให้พนักงานรู้สึกไม่กดดันในการทำงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น

6. ความขัดแย้ง (Conflict) เป็นการรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์กรสามารถยอมรับความขัดแย้งหรือความแตกต่างในความคิดเห็นตัวอย่างเช่นผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยินดีรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างออกไปเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็นำเอาตกลงแก้ไขกัน

7. มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectation) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของเป้าหมายภายในองค์กรว่ามีผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมาตรฐานตามที่องค์กรกำหนดไว้

8. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Commitment) เป็นการรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงความเป็นมิตรความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงานรวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

9. ความเสี่ยงและการรับความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทั้งการยอมรับความเสี่ยงรวมทั้งความท้าทายในงานและองค์กรโดยเน้นเลือกที่จะเสี่ยงเป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

Knowles (อ้างถึงในชญาบุช ลักษณะวิจารณ์, 2541, น. 22) ได้แบ่งมิติของบรรยากาศองค์กรออกเป็น 5 ประการดังนี้

1. นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร (Policy Frame Work for the HRD Program) หมายถึงเป็นเรื่องที่องค์กรสนับสนุนให้มีการพัฒนาคนในองค์กรอย่างเต็มที่



2. ปรัชญาการจัดการ (Management Philosophy) หมายถึงการบริหารงานองค์การภายใต้แนวความคิดการจัดการที่ให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ในองค์การเช่นแนวความคิดการเข้ามามีส่วนร่วมหรือประชาธิปไตยในการบริหารงาน

3. โครงสร้างขององค์การ (Structure of Organization) หมายถึงโครงสร้างขององค์การที่เข้มงวดรวมศูนย์เข้าสู่ส่วนกลางไม่กระจายอำนาจหรือเผด็จการทำให้เกิดการบั่นทอนกำลังใจของคนในองค์การที่จะปรับปรุงตัวเอง (Self - improvement) และเป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการเรียนรู้หรือความกระตือรือร้นของคนในองค์การ

4. นโยบายเกี่ยวกับการเงิน (Financial Policy) หมายถึงองค์การได้มีการจัดสรรงบประมาณไว้กับการพัฒนากำลังในองค์การอย่างเพียงพอหรือไม่ซึ่งลักษณะเช่นนี้จะทำให้เห็นว่าองค์การเห็นความสำคัญและคุณค่าตามไปด้วย

5. ระบบการให้รางวัลตอบแทน (Reward System) คือระบบการจ่ายเงินเดือนหรือตำแหน่งหรืออื่น ๆ ก็คือต้องยุติธรรมและเหมาะสมเพื่อทำให้คนอยากเรียนรู้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือพัฒนาตนเอง

Steers & Porter (1997, น. 369-370) ได้เสนอองค์ประกอบของบรรยากาศในองค์การไว้ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างขององค์การ องค์การที่มีการปกครองแบบศูนย์รวมอำนาจและมีข้อบังคับที่เป็นระเบียบแบบแผนที่เป็นทางการมาก จะทำให้พนักงานรับรู้เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นไปในทางลบทำให้เกิดความกลัว ในทางตรงกันข้ามหากปล่อยให้พนักงานมีความอิสระ เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บรรยากาศองค์การก็จะมีลักษณะที่ให้ความไว้วางใจต่อกัน และรับผิดชอบงานร่วมกัน

2. เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานการใช้เทคโนโลยีที่ไม่มีความยืดหยุ่นจะทำให้บรรยากาศองค์การขาดความน่าเชื่อถือหรือมีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับต่ำ ส่วนองค์การที่ใช้เทคโนโลยีที่มีความคล่องตัวสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมของงาน จะทำให้บรรยากาศองค์การมีความน่าเชื่อถือและไว้วางใจและมีการยอมรับในความสามารถในการทำงาน

3. อิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ มีส่วนที่จะส่งผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การได้ เช่น สภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้องค์กรต้องลดพนักงานลงโดยการปลดพนักงานออกบางส่วน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าบรรยากาศองค์การขาดความมั่นคงและจะทำงานด้วยความกังวลใจ

4. นโยบายและแนวทางปฏิบัติของฝ่ายบริหาร ผู้บริหารที่สามารถให้ข้อมูลป้อนกลับแก่พนักงานและให้ความเป็นอิสระในการทำงาน จะทำให้เกิดบรรยากาศองค์การที่อบอุ่น การทำงานมุ่งผลสำเร็จ พนักงานมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

### 2.2.3 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

Brown & Moberg (1980, p. 420) ได้อธิบายว่าบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อสมาชิกขององค์การเนื่องจากจะช่วยให้การวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การต่อองค์ประกอบขององค์การซึ่งจะช่วยกระตุ้นให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์การและความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์การหากต้องการทำการปรับปรุงแก้ไขหรือพัฒนาองค์การ สิ่งที่ต้องพิจารณาเป็นประการแรกคือบรรยากาศองค์การเพราะบรรยากาศองค์การถูกสะสมจากความเป็นมาขององค์การตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งบรรยากาศองค์การในองค์การหนึ่งอาจจะเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่งดังนั้นผู้บริหารจึงต้องพิจารณาเป้าหมายและความพยายามต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การสร้างสรรคบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อองค์การของตนและสอดคล้องกับเป้าหมายของพนักงานของตนด้วยนอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังมีความสำคัญต่อผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. บรรยากาศองค์การแบบหนึ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานของงานอย่างไรอย่างหนึ่งดีกว่าบรรยากาศองค์การแบบอื่น ๆ ดังการศึกษาของ Newell (1978, p. 19) พบว่าบรรยากาศองค์การโดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรยากาศแบบปิดมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มไม่ค่อยมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายตรงกันข้ามกับบรรยากาศแบบเปิดซึ่งจะมีผลทำให้สมาชิกในกลุ่มมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายมาก

2. ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งแผนงานภายในองค์การดังที่ DuBrin (1973 อ้างถึงในชัยภรณ์ ถนอมศรีเดชชัย, 2539, น. 13) ได้สรุปไว้ว่า ปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การคือแบบความเป็นผู้นำที่ทัศนคติและวิธีการของผู้บริหารที่ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การ โดยเฉพาะแบบความเป็นผู้นำของผู้บริหารระดับสูงจะถูกปฏิบัติตามโดยผู้บริหารระดับรองลงมาโดยมีความเข้าใจว่าเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องที่สุด

3. ความเหมาะสมระหว่างบุคคลและองค์การส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานและความพอใจของบุคลากรในองค์การดังการศึกษาของ (Litwin & Stringer, 1968, p. 121) พบว่าองค์การที่มีบรรยากาศในการบริหารแบบใช้อำนาจกล่าวคืออำนาจการตัดสินใจจะรวมอยู่ส่วนกลาง ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดทำให้ผลการปฏิบัติงานออกมาอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำเนื่องจาก บุคลากรในองค์การมีว่าไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีทัศนคติที่ไม่พึงประสงค์ต่อ

กลุ่มผู้ปฏิบัติงานส่วนในองค์กรที่มีบรรยากาศเน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันในกลุ่มสมาชิกขององค์กรจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานเกิดความริเริ่มสร้างสรรค์และมีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรแต่ผลงานยังอยู่ในระดับต่ำและในองค์กรที่มีบรรยากาศมุ่งผลสำเร็จงานกล่าวคือมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการผลิตผลงานในระดับที่สูงโดยบรรยากาศองค์กรแบบดังกล่าวจะมีผลทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในงานทำให้งานบรรลุผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับ Frederickson (1982, p. 333) ที่ได้กล่าวไว้ว่าบรรยากาศองค์กรที่มุ่งคนที่ติดต่อสื่อสารแบบเปิดการมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรจะช่วยลดปัญหาเนื่องจากการลาออกของพนักงาน ช่วยลดต้นทุนการผลิตและทำให้ประหยัดเวลาในการฝึกอบรมจะเห็นได้ว่าบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อการบริหารงานผู้บริหารและบุคลากรอื่น ๆ ในองค์กรดังนั้นสภาพแวดล้อมในองค์กร (Internal Environment) จึงมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรซึ่งจะช่วยให้การทำงานของกระบวนการต่าง ๆ มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและมีส่วนช่วยกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร

Altman (2000, p. 32) ได้กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญดังต่อไปนี้

1. การมีส่วนร่วมของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า การให้โอกาสพนักงานได้มีส่วนร่วมในการกำหนดลักษณะของงาน จะทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมีความพอใจในการทำงานมากขึ้น มีอัตราการขาดงานลดน้อยลง ให้ทำงานอยู่ในองค์กรได้นานมากขึ้น
2. มีผลการทำงานที่ดีขึ้น จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ขององค์กร เช่น แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากงาน ผลการปฏิบัติงาน รวมไปถึงผลิตผลขององค์กร นอกจากนี้บรรยากาศองค์กรยังส่งผลกระทบต่อรับรู้ของลูกค้าต่อคุณภาพสินค้าและบริการขององค์กรด้วย
3. การติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน ในการปรับโครงสร้างขององค์กรให้เป็นแนวราบมากยิ่งขึ้น จะช่วยให้ผู้บริหารสามารถรับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ จากพนักงานได้ดีมากยิ่งขึ้น
4. สามารถนำไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นได้ การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องบรรยากาศภายในองค์กรจะสามารถนำไปเปรียบเทียบกับนโยบาย แนวทางในการดำเนินงาน กลยุทธ์ในการบริหารงาน และผลตอบแทนของพนักงานที่ได้รับเพื่อนำไปเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นได้
5. การบริหารแบบมองไปข้างหน้า จากการศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์กร ทำให้ฝ่ายบริหารสามารถวางแผนงานในการบริหารงานและสภาพแวดล้อมล่วงหน้าได้ รวมทั้งสามารถมองเห็นปัญหา

ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและวางแผนในการแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นก่อนที่ปัญหานั้นจะกลายเป็นปัญหาวิกฤติต่อไป

จะเห็นได้ว่าการศึกษารื่องบรรยากาศองค์กรมีความสำคัญต่อบุคคลและองค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งถ้าผู้บริหารมีการจัดการบรรยากาศองค์กรที่ดี ก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรด้วย ดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับเรื่องบรรยากาศในองค์กร โดยได้นำองค์ประกอบขององค์กรตามทฤษฎีของ Likert and Likert มาใช้ประกอบในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากมีเนื้อหาที่ครอบคลุมและตรงกับที่ผู้ศึกษามีความสนใจ โดยองค์ประกอบดังกล่าวมีทั้งหมด 6 ด้านดังต่อไปนี้

1. ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรคือผู้ปฏิบัติงานรู้ความเป็นไปภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาแสดงความจริงใจที่จะติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องซึ่งจะส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ได้ผลดียิ่งขึ้น

2. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจคือผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้กำหนดเป้าหมายการทำงานมีโอกาสได้ตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงานทุกระดับเมื่อมีข่าวสารเพียงพอในการตัดสินใจและหากการตัดสินใจดังกล่าวมีผลกระทบต่อใครผู้บังคับบัญชาจะต้องขอความคิดเห็นของผู้นั้นด้วย

3. ด้านการคำนึงถึงผู้ปฏิบัติงาน (Employee-oriented) หมายถึงการได้รับการเอาใจใส่จากองค์กร โดยมีการจัดสวัสดิการที่ดี มีการปรับปรุงสภาพการทำงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกพอใจในการทำงาน

4. ด้านการใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบมีความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ด้านวิทยาการเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงานหมายถึง องค์กรมีการจัดสรรวัสดุและทรัพยากรที่ใช้ในแต่ละหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้เป็นไปตามยุคสมัยและสภาพแวดล้อมขององค์กร

6. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ หมายถึง การที่องค์กรมีการจัดระบบเกี่ยวกับการสนับสนุนหรือส่งเสริมให้พนักงานมีความขยัน มีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยการมอบสิ่งตอบแทนให้เหมาะสม เช่น เงินเดือน โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับการยกย่องจากองค์กร ทำให้พนักงานรู้สึกมีแรงจูงใจในการทำงาน

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

### 2.3.1 ความหมายของความเครียด

นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเรื่องความเครียดและให้ความหมายไว้แตกต่างกันดังต่อไปนี้ คำว่าความเครียดหรือ Stress มาจากภาษาลาตินแปลว่าความยากลำบาก (hardship) ความทุกข์ยาก (adversity) และความทุกข์ทรมาน (affliction) ต่อมาได้เพิ่มความหมายว่าความตึงเครียด (strain) การถูกบีบบังคับ (pressure) และความมุมานะ (strong effort) รวมเข้าไปด้วย

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, น. 378) ความเครียดคือสภาวะความกดดันอันเนื่องมาจากการที่คนเรามีปัญหาที่มีความกังวลไม่สบายใจไม่พึงพอใจหรือมีความต้องการในเรื่องต่าง ๆ แต่มีข้อจำกัดหรืออยู่ภายใต้สภาวะแห่งความไม่แน่นอนสภาวะที่ไม่ชัดเจนเป็นสาเหตุแห่งการเกิดความเครียดขึ้น

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน (2548, น. 259) ได้อธิบายความหมายของความเครียดว่าหมายถึงอาการตึงเครียดหรืออาการที่เกิดจากสมองไม่ได้ผ่อนคลายเพราะเคร่งเครียดกับงานมากจนเกินไปเช่นหน้าเครียดอารมณ์เครียด

ปรเมษฐ์ คีรีเมฆ (2549) กล่าวว่า ความเครียดหมายถึงความกดดันที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจเกิดความวุ่นวายใจทำให้คนเสียความสมดุลของตนเองส่งผลให้มีการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปความเครียดจึงถือเป็นความรู้สึกที่เป็นสากลและได้มีการวิจัยอย่างกว้างขวางในทางจิตวิทยาสุขภาพจิตวิทยาการแพทย์และพฤติกรรมทางการแพทย์เพราะความเครียดเป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับสุขภาพ

อัมพร โอตระกุล (2540) ได้กล่าวว่าความเครียดหมายถึงกลุ่มพฤติกรรมตอบสนองที่เกิดขึ้นเมื่อมีความวิตกกังวลมีความคับข้องใจมีความโกรธไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้หรือมีความลำบากในการพิจารณาตัดสินใจ

อุบล พงษ์พัฒน์ (2540, น. 54) กล่าวว่าความเครียดเป็นประสบการณ์อย่างหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนเราที่เกิดขึ้นโดยการที่มีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ก็ตามที่คนเราจะต้องปรับตัวต่อสิ่งนั้นและที่สำคัญเป็นเรื่องของจิตใจที่ส่งผลกระทบต่อร่างกาย

อุษา จารุสวัสดิ์ (2541) อธิบายว่าความเครียดในสภาวะของร่างกายที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่ออกมากระตุ้นและได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสรีระและด้านจิตใจและแม้ว่าภาวะความเจริญดูเหมือนจะมีผลเสียเป็นอย่างมากแต่บางครั้งความเครียดก็เป็นสัญชาตญาณเพื่อการดำรงชีวิตตามปกติของมนุษย์และเป็นตัวกระตุ้นให้คนเราเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ

ชูทิศย์ ปานปรีชา (2534, น. 482) ได้ให้ความหมายว่าความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาในด้านตัวบุคคลและปัญหาจากความผิดปกติทางจิตใจซึ่ง

ความเครียดเกิดจากความรู้สึกที่ไม่สบายใจ กังวลใจกับการที่ต้องเผชิญกับสิ่งเร้าความรู้สึกดังกล่าวทำให้เกิดความแปรปรวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ

กรมสุขภาพจิต (2541, น. 7) ให้ความหมายว่าความเครียดเป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกถูกกดดัน ทำให้ไม่สบายใจ วิตกกังวล กังวลใจ จนทำให้เกิดความรู้สึกกลัวหรือรู้สึกถูกบีบคั้นซึ่งอาการเหล่านี้เกิดจากการที่บุคคลรับรู้หรือประเมินสิ่งต่าง ๆ ที่เคยเป็นประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจหรืออาจก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกายอันเป็นผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไปซึ่งจะทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองหลายอย่างเช่นการปกป้องตนเองโดยใช้กลไกต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงด้านสรีระด้านพฤติกรรมด้านความนึกคิดและด้านอารมณ์จนความรู้สึกถูกกดดันหรือความเครียดเหล่านั้นคลายลงและกลับเข้าสู่ภาวะสมดุลอีกครั้งหนึ่ง

มุกดา ศรียงค์ และคณะ (2540, น. 343) กล่าวว่าความเครียดเป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจของบุคคลต้องมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่รุกรานเข้ามา ซึ่งสิ่งเร้าที่เข้ามานั้นมักจะเข้ามาในขณะที่เราไม่สามารถรู้ตัวล่วงหน้าได้และไม่ได้อยู่ในอำนาจบังคับจึงจะเข้าข่ายความเครียดดังนั้นจึงต้องมีการเตรียมพร้อมที่จะรับมือกับสถานการณ์ที่ฉุกเฉินหรือเป็นอันตรายเพื่อที่จะไม่ก่อให้เกิดความเครียดได้

เรียม ศรีทอง (2542, น. 186) กล่าวว่าความเครียดเป็นสภาวะกดดันร่างกายและจิตใจให้เกิดความทุกข์ร้อนอันเนื่องมาจากอิทธิพลของสิ่งเร้าต่าง ๆ นอกจากนี้ความเครียดยังเกี่ยวกับการตั้งความหวังที่จะบรรลุผลสำเร็จ (Stressor) ความเครียดมีทั้งพลังบวก (Enstress) และพลังลบ (Distress) พลังในทางบวกช่วยให้บุคคลสามารถปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของตัวเองให้ดีขึ้นส่วนพลังในทางลบมีผลก่อให้เกิดการทำลายทั้งร่างกายและจิตใจคน

จากความหมายของความเครียดดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่าความเครียดเป็นอาการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจของมนุษย์ต่อสิ่งกระตุ้นทั้งทางร่างกายและจิตใจโดยแสดงจะออกในลักษณะความรู้สึกไม่สบายใจ กังวลใจ คับข้องใจ อึดอัดใจ หงุดหงิด วิตกกังวล ซึมเศร้านอนไม่หลับ ตัวสั่นใจสั่นปวดศีรษะ เป็นต้นความรู้สึกที่เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ซึ่งทำให้รู้สึกไม่สบายใจ วิตกกังวล หรือความรู้สึกต่าง ๆ ที่คุกคามจิตใจทำให้เกิดความแปรปรวนทั้งร่างกายจิตใจและพฤติกรรมซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตได้แต่ความเครียดก็ไม่ได้ส่งผลเสียเสมอไป ความเครียดมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ถ้าเราทำความเข้าใจกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ ความเครียดนั้นก็จะเป็นประโยชน์ช่วยสนับสนุนแรงจูงใจให้มีความกระตือรือร้นขึ้นและส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตได้ แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าเราไม่ทำความเข้าใจกับปัญหาที่ทำให้เราก่อเกิดความเครียด ก็จะส่งผลทำให้เราก่อเกิดความวิตกกังวล ไม่สบายใจ และก็ทำให้เราก่อเกิดความท้อถอยในการดำเนินชีวิต

### 2.3.2 ชนิดของความเครียด

ชนิดของความเครียดมีหลายชนิดขึ้นอยู่กับว่าจะจำแนกโดยใช้เกณฑ์อะไร โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้จำแนกชนิดของความเครียดไว้ดังต่อไปนี้

Selye (1956) ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องความเครียดได้แบ่งชนิดความเครียดออกเป็น 2 ชนิด ดังนี้

1. Enstress เป็นความเครียดทางบวกหรือความเครียดที่เกิดจากความสุขบางครั้งคนเรามีความสุขขึ้นมาแบบไม่ได้ตั้งใจ หรือได้รับอะไรที่แปลกใหม่อย่างกะทันหันหรือจากการต้องเผชิญกับความท้าทายของงานที่ชอบก็อาจจะทำให้เราเกิดความเครียดได้เช่นกัน เช่นการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ที่เกิดความท้าทาย ทำให้เกิดความตื่นเต้น กระวนกระวายใจ จนกลายเป็นความเครียดได้แต่ความเครียดชนิดนี้จะปรากฏเป็นผลสำเร็จและเกิดผลดีคือช่วยให้สามารถเอาชนะอุปสรรคในการทำงานได้

2. Distress เป็นความเครียดทางลบหรือความเครียดที่เกิดขึ้นเนื่องจากการมีทุกข์เกิดขึ้นเนื่องจากการถูกคุกคาม หรือถูกครอบงำมากเกินไปจนไม่เป็นตัวของตัวเอง การแสดงออกของความเครียดชนิดนี้คือขาดการควบคุมตัวเองคับอกคับใจเกิดความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัยรู้สึกหวั่นไหวถึงความล้มเหลวจากการถูกคุกคามถ้าความเครียดนี้ไม่ถูกควบคุมหรือทำให้หมดลงก็อาจจะเกิดปัญหาทั้งสุขภาพด้านร่างกายและจิตใจที่รุนแรงได้

### 2.3.3 ระดับของความเครียด

ซูทิตย์ ปานปรีชา (2534, น. 483) กล่าวว่าระดับหรือความรุนแรงของความเครียดแบ่งได้ออกได้เป็น 3 ระดับดังนี้

ระดับแรกเป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดอยู่น้อยและถึงอย่างไรก็ไม่ผิดปกติพบได้ในชีวิตประจำวันของคนความเครียดเล็กน้อยนี้อาจไม่ค่อยรู้สึกเพราะเกิดจากความเคยชินหรือสามารถทนได้จึงทำให้ไม่เกิดผลเสียในการดำรงชีวิต

ระดับสองเป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดอยู่ปานกลางเป็นระยะที่จิตใจและร่างกายต้องต่อสู้กับความเครียดที่เกิดขึ้น โดยจะแสดงออกให้เห็นจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีระวิทยาของร่างกายความคิดและอารมณ์ความเครียดระดับนี้จึงเป็นสัญญาณเตือนว่ามีระดับความเครียดมากกว่าปกติจึงต้องรีบหาทางจัดการกับความเครียดนี้ให้ผ่อนคลายลงถ้าปล่อยให้ความเครียดเพิ่มขึ้นอาจจะทำให้เกิดผลกระทบต่อสภาพของร่างกายและจิตใจทำให้การดำเนินชีวิตประจำวันเปลี่ยนไปหรือเกิดการเจ็บป่วยได้

ระดับสามเป็นภาวะของสภาพจิตใจที่มีความรุนแรงหรือมีความเครียดมากร่างกายและจิตใจพ่ายแพ้ต่อความเครียดและมีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจให้เห็นเด่นชัดมีพยาธิสภาพหรือป่วยเป็นโรคร้ายขึ้นทำให้การดำเนินชีวิตเสียไปประะยะนี้ต้องการการดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดเพราะถึงแม้สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดนั้นจะหมดไปแต่ก็ยังไม่สามารถทำให้ความเครียดหมดไปได้

อัมพร โอตระกูล (2538, น. 33-31) ได้กล่าวถึงระดับความเครียดว่ามี 3 ระดับดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) คือมีความเครียดแต่เกิดขึ้นน้อยมากและหมดไปในเวลาอันสั้นเพียงไม่กี่วินาทีหรือภายในชั่วโมงเท่านั้นมักเกี่ยวข้องกับสาเหตุเพียงเล็กน้อยที่ร่างกายและจิตใจสามารถรับได้

2. ความเครียดระดับกลาง (Moderate Stress) ความเครียดระดับนี้จะมี ความรุนแรงขึ้น โดยมีระยะเวลาเป็นชั่วโมงหรือหลาย ๆ ชั่วโมงจนกระทั่งนานเป็นวันก็ได้เช่นการเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง ความเครียดจากการทำงานมากเกินไป ความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดระดับนี้เมื่อเกิดขึ้นจะอยู่นานเป็นสัปดาห์หรือ อาจเป็นเดือนหรืออาจจะนานเป็นปีได้ เช่นการสูญเสียคนรัก การเจ็บป่วยที่รุนแรงการสูญเสียอวัยวะของร่างกายที่สำคัญต่อวิถีการดำเนินชีวิต ฯลฯ

#### 2.3.4 สาเหตุของความเครียด

ความเครียดเกิดขึ้นได้จากหลายสาเหตุ โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของแต่ละบุคคลคนจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและการรับรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาเกี่ยวกับสาเหตุของความเครียดไว้ดังต่อไปนี้

Hellriegel, Slocum & Richard (1989, p. 492) ได้แบ่งปัจจัยที่ส่งผลก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 กลุ่มคือ

1. ลักษณะของงาน ได้แก่มีงานมากหรือน้อยจนเกินไปสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดีการบริหารเวลาที่ไม่มีเหมาะสมขาดความปลอดภัยในการทำงาน

2. บทบาทในการทำงาน ได้แก่ความขัดแย้งไม่เข้าใจกัน ในบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบความคลุมเครือในบทบาทความรับผิดชอบต่อคนอื่นและขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและการมอบหมายความรับผิดชอบ

4. ความสัมพันธ์กับภายนอกองค์กร ได้แก่การสนับสนุนจากครอบครัวการยอมรับจากสังคม



5. การพัฒนาอาชีพได้แก่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาการได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงาน

อมรากุล (2532, น. 32-33) กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ในการทำงานมี 6 ประการคือ

1. สาเหตุที่เกิดจากลักษณะงานเช่นงานหนักเกินไปงานน้อยเกินไปหรืองานที่เร่งด่วนเกินไป เป็นต้น

2. สาเหตุเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงานเช่นต้องรับผิดชอบต่อกลุ่มคนหลายคน หลายกลุ่ม ซึ่งมีความคิดหลากหลายมีบุคลิกภาพและวิธีการแสดงอารมณ์แตกต่างกันทำให้ยากต่อการควบคุมหรือการประนีประนอม

3. สาเหตุเกี่ยวข้องกับสภาพความขัดแย้งระหว่างสิ่งแวดล้อมของผู้ทำงานกับหน่วยงานเช่นความต้องการของหน่วยงานนั้นขัดแย้งกับความต้องการทางครอบครัว

4. สาเหตุเกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงานและบรรยากาศของหน่วยงานเช่นไม่มีการให้คำปรึกษาหรือช่วยเหลือกันในการทำงานมีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกันกฎระเบียบเข้มงวดเกินไปไม่มีการยืดหยุ่นสถานที่ตั้งของหน่วยงานอยู่ห่างไกลลำบากต่อการเดินทางหรือติดต่อกันหรืออยู่ในถิ่นทุรกันดารขาดเครื่องสาธารณูปโภค เป็นต้น

5. สาเหตุเกี่ยวกับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานเช่นขาดความมั่นคงในงานที่ทำไม่มีโอกาสเลื่อนขั้นหรือได้ตำแหน่งสูงขึ้นทำให้ผู้ทำงานขาดขวัญและกำลังใจ

6. สาเหตุเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงานเช่นสัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้เกิดอคติและขาดการประสานงานที่ดีต่อกันความรู้สึกอคติจะทำให้ไม่ยอมรับในผลงานความคิดเห็นและการกระทำของผู้ที่เรารู้สึกอคติด้วยการขาดการประสานงานจะทำให้ขาดความเข้าใจงานหยุดชะงักหรือผิดพลาดได้ง่าย

Cooper and Davidson (1987, p. 99-108) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดไว้ดังนี้

1. ปัจจัยจากการทำงานได้แก่บทบาทที่ได้รับในหน่วยงาน ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสิ่งแวดล้อมภายในการทำงานความปลอดภัยการสนับสนุนจากหน่วยงานสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานตลอดจนนโยบายกฎระเบียบต่าง ๆ ของหน่วยงาน

2. ปัจจัยจากสิ่งแวดล้อมภายในบ้านได้แก่สัมพันธภาพที่เกิดขึ้นภายในครอบครัวการได้รับแรงสนับสนุนจากครอบครัวความปลอดภัยของครอบครัวฐานะทางเศรษฐกิจ

3. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุการศึกษาเชื้อชาติศาสนาประสบการณ์ชีวิตความสามารถในการปรับตัวปัจจัยต่าง ๆ จากการทำงานปัจจัยสิ่งแวดล้อมภายในบ้านสังคมและ

วัฒนธรรมนั้นเป็นปัจจัยร่วมกันเมื่อเกิดผลจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งก็จะมีผลกระทบปัจจัยทั้งสามส่งผลทำให้บุคคลเกิดความเครียดได้

ช่อลัดดา พันธุ์เสนา (2536, น. 27-29 ; สุวนีย์ เกี่ยวกิ่งแก้ว, 2527, น. 93-96 และมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2554, น. 120) ได้จำแนกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดเป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ

1. สาเหตุภายในบุคคล เกิดจากแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลเอง ซึ่งได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางด้านสรีระวิทยา โครงสร้างทางร่างกาย ลักษณะที่เกิดขึ้นจากพันธุกรรม และความเครียดที่เกิดขึ้นตามช่วงวัยต่าง ๆ

2. สาเหตุภายนอกบุคคล คือความเครียดที่ไม่ได้เกิดจากตัวบุคคลแต่เกิดขึ้นจากสิ่งต่าง ๆ รอบตัวบุคคลเช่น สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ สังคม และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล หรือเกิดจากสภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ไม่สามารถปรับตัวทัน จึงอาจก่อให้เกิดความเครียดได้

### 2.3.5 สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานพยาบาล

งานพยาบาลเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับสภาวะที่ก่อให้เกิดความเครียดเพราะเป็นงานที่หนักและต้องมีความรับผิดชอบต่อชีวิตของมนุษย์ ดังนั้นความเครียดของพยาบาลจึงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลาแต่ในแต่ละบุคคลจะเกิดความเครียดที่แตกต่างกันไปตามสถานการณ์จริงที่เกิดขึ้น ซึ่งความเครียดของพยาบาลนั้นมีหลากหลาย จึงมีผู้ศึกษาแนวคิดที่ก่อให้เกิดพยาบาลเกิดความเครียดไว้ดังนี้

Gray-Toft & Anderson (1981) ได้ให้คำอธิบายว่าปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความเครียดในงานพยาบาลหน่วยต่าง ๆ ประกอบด้วย

1. ความตายและการตายของผู้ป่วย (death and dying) ความเครียดของพยาบาลที่เกิดจากการที่ต้องให้การพยาบาลกับผู้ป่วยทั้ง ๆ ที่ทราบดีว่าผู้ป่วยไม่สามารถมีชีวิตอยู่ต่อไปได้ แต่ไม่สามารถช่วยเหลือหรือแก้ไขอะไรให้ได้มากไปกว่าการรับฟังพูดคุย ให้กำลังใจ และเฝ้าดูผู้ป่วยที่ทุกข์ทรมานเมื่อใกล้จะสิ้นใจ

2. ความขัดแย้งกับแพทย์ (conflict with physicians) เกิดจากการสื่อสารที่คลาดเคลื่อน เกิดความคิดเห็นไม่ตรงกันจนทำให้เกิดการขัดแย้งกันกับแพทย์ การได้รับคำตำหนิติเตียน การกลัวความผิดพลาดจากการดูแลคนป่วย รวมไปถึงการที่ต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการรักษาผู้ป่วยเมื่อแพทย์ไม่อยู่

3. การไม่ได้เตรียมตัวอย่างเพียงพอ (inadequate preparation) เกิดจากการที่ไม่มีความพร้อมในการดูแลผู้ป่วยเนื่องจากไม่ได้เตรียมตัวมาเพียงพอจึงบางครั้งอาจทำให้ไม่สามารถตอบคำถามหรือให้การช่วยเหลือตามที่ผู้ป่วยต้องการได้

4. การขาดการสนับสนุน (lack of support) เกิดจากการขาดโอกาสในการที่จะแสดงความรู้สึกร่างกายต่างๆ เกี่ยวกับผู้ป่วย ไม่มีโอกาสที่จะพูดคุยกับบุคลากรในหน่วยงานถึงปัญหาที่เกิดขึ้น ขาดโอกาสได้การในการร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์และบอกเล่าความรู้สึกกับบุคลากรในหน่วยงานอื่น

5. ความขัดแย้งกับพยาบาลอื่นได้แก่การขัดแย้งจากหัวหน้าเนื่องจากต้องไปทำงานแทนในหน่วยงานที่มีบุคลากรขาด หรือไม่อยากที่จะปฏิบัติงานร่วมกับพยาบาลบางคนทีนอกเหนือจากหน่วยงาน

6. ภาระงาน (work load) ได้แก่ การที่ขาดบุคลากรเนื่องจากจำนวนผู้เข้ามาใช้บริการเพิ่มมากขึ้นตลอดเวลาจนไม่สามารถจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมได้ จนในบางครั้งพยาบาลเองก็ต้องทำงานที่นอกเหนือหน้าที่เช่น อาจจะไปช่วยงานเสมียน จนบางครั้งทำให้ทำหน้าที่ในงานพยาบาลไม่สมบูรณ์

7. ความกังวลในความไม่แน่นอนของการรักษา (uncertainty concerning treatment) ซึ่งได้แก่ การติดต่อแพทย์ไม่ได้ หรือแพทย์ไม่เข้าในเวลาที่เกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน การไม่รู้อะไรเกี่ยวกับการรักษาผู้ป่วยจึงไม่สามารถบอกอาการของผู้ป่วยได้

Scully (1980, p. 912-914) ได้ชี้ให้เห็นถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในงานพยาบาลไว้ดังนี้

1. การดูแลผู้ป่วย (patient care) ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากการที่ต้องดูแลผู้ป่วยที่มีอาการเจ็บป่วยรุนแรงและผู้ป่วยระยะสุดท้ายและต้องเผชิญกับภาวะความตายของผู้ป่วย

2. ความตึงเครียดภายในกลุ่มบุคลากรทางการพยาบาล (tension within the staff group) เป็นความตึงเครียดที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในกลุ่มที่ต้องเรียนรู้ เช่น กฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน เทคนิคในการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เป็นต้น นอกจากนี้การลาออกและการโอนย้ายของผู้ร่วมงานก็อาจจะทำให้สูญเสียเวลาในการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และอาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างเป้าหมายของกลุ่มและเป้าหมายของตนเองด้วย

3. แรงกดดันจากภายนอก (outside forces on the individual or staff group) เกิดจากบุคลากรไม่เพียงพอ วัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้การดูแลผู้ป่วยทำได้ไม่เต็มที่ นอกจากนี้ยังเกิดจาก แพทย์และผู้บริหาร ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของพยาบาลอีกด้วย

4. ความคาดหวังต่อตนเองที่ไม่เป็นจริง (unrealistic self-expectations) เป็นภาวะที่พยาบาลไม่สามารถให้การดูแลรักษาผู้ป่วยให้มีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอตามที่ตนเองได้ทำการคาดหวังไว้ได้

จากการศึกษาสาเหตุของความเครียดในการทำงานจากแนวคิดของอมรากุล อิน โอลานนท์ (2532, น. 32-33 อ้างถึงในอภิญาวญ์กุลหลาย, 2548, น. 30-31) และแนวคิดของ เฮลริเกิลและคณะ (Hellriegel, Slocum, & Richard, 1989, p. 492) มีการจำแนกสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกันแต่มีบางส่วนที่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกันดังนั้นผู้ศึกษาจึงทำการสรุปสาเหตุก่อให้เกิดความเครียดในปฏิบัติงานออกเป็น 4 ปัจจัยและนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินความเครียดดังนี้

1. ความเครียดด้านลักษณะงานได้แก่การที่ต้องทำงานจำนวนมากภายในระยะเวลาที่จำกัด ปริมาณงานที่ทำมากเกินไปจนต้องทำนอกเวลาหรือนำกลับไปทำที่บ้านปริมาณงานไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากรชั้นตอนในการปฏิบัติงานมีมากเกินไปการขาดทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานงานที่ต้องมีความรับผิดชอบมากงานมีความซ้ำซากจำเจงานที่ทำไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน การขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นกรรมการมีนโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ขัดแย้งกัน

2. ความเครียดด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพได้แก่การถูกประเมินความสามารถต่ำกว่าความเป็นจริงการไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองตามที่คาดหวังการขาดความก้าวหน้าในอาชีพการไม่ได้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถการขาดความภาคภูมิใจในผลงานของตนเองการที่ไม่สามารถแก้ปัญหาการทำงานด้วยตนเองให้สำเร็จเป็นที่น่าพอใจการได้รับเงินเดือนที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบการไม่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สำคัญการที่ไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษการที่ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านและการไม่ได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

3. ความเครียดด้านสัมพันธภาพได้แก่สัมพันธภาพที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทั้งในด้านความร่วมมือความช่วยเหลือความสามารถการยอมรับความสามารถและคำปรึกษาแนะนำ

4. ความเครียดด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การได้แก่แนวความคิดในการทำงานของท่านขัดแย้งกับแนวความคิดขององค์การนโยบายการบริหารงานของหน่วยงานไม่ชัดเจนผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการทำงาน การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานไม่เพียงพอผู้บังคับบัญชาไม่เข้าใจในการปฏิบัติของท่านบางเรื่องลักษณะโครงสร้างหรือหน่วยงานที่สังกัดมีความไม่เหมาะสมมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในหน่วยงานและการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยความล่าช้า

### 2.3.6 ผลของความเครียด

กรมสุขภาพจิต (2541, น. 26) ได้กล่าวถึงผลของความเครียดว่าความเครียดในระดับต่ำและความเครียดในระยะสั้น ๆ จะเป็นตัวช่วยกระตุ้นให้บุคคลทำสิ่งต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้นมีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งจะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในทักษะความสามารถของตนเองมีความรู้สึกเชื่อมั่นและภาคภูมิใจในตัวเองมากยิ่งขึ้นแต่ถ้าความเครียดในระดับรุนแรงหรือที่เกิดขึ้นเป็นระยะเวลาเนิ่นนานก็กลับก่อให้เกิดผลเสียมากมายดังนี้

1. ผลเสียทางด้านสรีระเมื่อบุคคลตกอยู่ในความเครียดเป็นเวลานานจะทำให้สุขภาพร่างกายเสื่อมโทรมลงเนื่องจากเกิดความไม่สมดุลของระบบฮอร์โมนการทำงานของระบบต่าง ๆ ภายในก็จะบกพร่องซึ่งทำให้เกิดการเจ็บป่วยทั้งทางกายและทางด้านจิตใจโดยความเครียดที่รุนแรงมาก ๆ อาจมีผลทำให้บุคคลเสียชีวิตได้

2. ผลเสียทางด้านจิตใจ อารมณ์และจิตใจของบุคคลที่เครียดจะเต็มไปด้วยการหมกมุ่นครุ่นคิดไม่สนใจสิ่งรอบตัวเหม่อลอย ขาดสติ ขาดความระมัดระวังเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่าย นอกจากนี้ยังทำให้มีอาการซีโมโท โกรธง่าย สูญเสียความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองเศร้าซึมวิตกกังวลในบางรายที่ตกอยู่ในภาวะเครียดอย่างยาวนานมากอาจก่อให้เกิดอาการทางจิตจนถึงขั้นเป็นโรคจิต โรคประสาทได้

3. ผลเสียทางด้านความคิดความเครียดที่เกิดจากความคิดต่อมาของบุคคลเช่นคิดวิพากษ์วิจารณ์ตนเองในทางลบคิดแบบท้อแท้สิ้นหวังในชีวิตเป็นคนไม่มีเหตุผลคิดเข้าข้างตนเองและโทษผู้อื่นคิดแปลความหมายสภาพการณ์นั้นผิดเพี้ยนไปเป็นต้น

4. ผลเสียด้านพฤติกรรม บุคคลที่มีความเครียดจะส่งผลทำให้พฤติกรรมต่าง ๆ เปลี่ยนไป เช่น เบื่ออาหารนอนไม่หลับซึมเศร้า ชอบเก็บตัวอยู่ตามลำพัง ซึ่งจะทำให้ตนเองรู้สึกต้องเผชิญกับปัญหาอย่างโดดเดี่ยว จึงทำให้ไม่ไว้ใจคนอื่น และบางครั้งอาจจะมีการปรับตัวในทางที่ผิดเพื่อจะผ่อนคลายความเครียดเช่นการสูบบุหรี่ ดื่มยา หรือคิดสั้นทำร้ายตัวเอง ซึ่งทำให้เกิดผลร้ายต่อตัวเอง

5. ผลเสียทางด้านเศรษฐกิจ ความเครียดก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจเนื่องจากการขาดงานทำให้ผลของการทำงานลดน้อยลงและมีประสิทธิภาพด้อยลงจนส่งผลต่อสิ่งรอบข้างได้

### 2.3.7 การปรับตัวกับความเครียด

อรุณเดช จันทรงามศรี (2542) เมื่อบุคคลเกิดความเครียดร่างกายจะเกิดปฏิกิริยาเพื่อปรับตัวในการที่จะรักษาสมดุลให้กับร่างกายและจิตใจโดยการปรับตัวแต่ละบุคคลจะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของสภาพแวดล้อมพื้นฐานสุขภาพจิตและประสบการณ์ในการปรับตัวต่อความเครียดซึ่งบุคคลที่สามารถรับรู้เหตุการณ์ได้อย่างถูกต้องก็อาจจะปรับตัวได้ดีกว่าบุคคลที่รับรู้เหตุการณ์ที่ผิดพลาด

กรมสุขภาพจิต (2546) กลไกการปรับตัวเมื่อเผชิญความเครียดเป็นแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลใช้เมื่อเผชิญกับสิ่งที่คุกคามต่อสุขภาพเพื่อให้สามารถหลุดพ้นจากความเครียดได้สามารถจำแนกรูปแบบในการปรับตัวได้ 3 ลักษณะคือ

1. การสร้างพลังภายในเมื่อเผชิญปัญหาเป็นวิธีชั่วคราวที่บุคคลใช้ในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดโดยอาจจะเป็นการลดความกดดันทางอารมณ์ทำให้สามารถพิจารณาจากสถานการณ์ที่กระตุ้นให้เกิดความเครียดในเวลาต่อมากซึ่งบุคคลมักแสดงออกมาในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่

1.1 การร้องไห้เป็นการลดความเครียดทางอารมณ์ซึ่งช่วยทำให้บุคคลรู้สึกว่ามีผู้ร่วมทุกข์และเข้าใจความทุกข์ของตนเอง

1.2 การพูดระบายความรู้สึกช่วยลดความกดดันทางอารมณ์ได้ทำให้บุคคลเห็นสภาพการณ์ของตนอย่างชัดเจนยิ่งขึ้นและยังได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากผู้รับฟังอาจจะทำให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ได้

1.3 การหัวเราะเป็นการมองโลกในแง่ดีโดยการพยายามมองปัญหาด้วยอารมณ์ขันเป็นการยอมรับความสะเทือนใจความทุกข์ที่เกิดขึ้นไม่เคร่งเครียดกับชีวิตมากเกินไป

1.4 การคิดทบทวนเป็นการทบทวนลำดับเหตุการณ์ทำให้บุคคลเข้าใจปัญหามากขึ้นสามารถประเมินเหตุการณ์ได้ดียิ่งขึ้นอาจจะช่วยให้ยอมรับปัญหาหรือนำไปสู่การจัดการกับสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดความเครียดได้

1.5 การแสวงหาที่พึ่งทางใจเป็นการที่บุคคลต้องการความเห็นอกเห็นใจจากผู้อื่นหรือต้องการที่พึ่งพาทางใจ

1.6 การหลับเป็นการช่วยผ่อนคลายความเครียดหรือพักความเครียดกับปัญหาระยะหนึ่งเพื่อเตรียมตัวต่อการที่จะหาทางแก้ไขกับปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การพยายามกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเป็นการพยายามนำกระบวนการแก้ปัญหาใช้ในการจัดการต่อความเครียดเช่นการเปลี่ยนนิสัยการทำงานการปฏิบัติตนเกี่ยวกับสุขนิสัยการลดความคาดหวังหรือเปลี่ยนค่านิยมของตนเองเป็นต้นซึ่งการกระทำนั้นเป็นการจัดการต่อสิ่งกระตุ้นแบ่งออกเป็น

2.1 การต่อสู้เป็นการพยายามเอาชนะอุปสรรคเมื่อมีความขัดแย้งในจิตใจด้วยการพิจารณาอย่างมีเหตุผลและตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้นซึ่งอาจจะเป็นการใช้ความพยายามหรือการใช้ความยืดหยุ่นเพื่อพัฒนาความสามารถของตนเองในการแก้ปัญหา

2.2 การหลีกเลี่ยงเป็นการปรับตัวต่อเหตุการณ์ที่ยู่ยากซับซ้อนมากเกินไปโดยการยอมรับว่าสิ่งนั้นยากไม่เหมาะสมกับตนเองและหาแนวทางไปสู่เป้าหมายใหม่ที่เหมาะสมกว่าแทนการดำเนินชีวิตแบบเดิม

2.3 การรวมยอมเป็นการปรับตัวเข้ากับปัญหาระหว่างเป้าหมายที่ตั้งใจหรือยอมรับวิธีการใหม่เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายแทนวิธีการที่เคยใช้ไม่ได้ผล

3. การใช้กลไกป้องกันทางจิตเป็นวิธีการที่บุคคลพยายามคุ้มครองตนเองหรือป้องกันตนเองจากความคิดวิตกกังวลซึ่งมีทั้งแง่บวกและแง่ลบ

ภาวิณี ดันรังสรรค์ (2548) กล่าวว่าวิธีการปรับตัวเมื่อตกอยู่ในสภาวะที่มีความเครียดสามารถกระทำได้ดังนี้

1. การหนีหรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เราให้เกิดความเครียด  
2. การหาที่พึ่งโดยการแสวงหาความช่วยเหลือจากภายนอกเพื่อบรรเทาหรือเพิกเฉยต่อต้นเหตุของปัญหา

3. การยอมแพ้หรือการปล่อยวาง เป็นการปล่อยให้ความเครียดส่งผลต่อสุขภาพเช่นอาจจะก่อให้เกิดความเจ็บป่วยหรือมีอาการต่าง ๆ เช่น หอบหืด ปวดกล้ามเนื้อ ปวดศีรษะ โดยไม่ได้รับการดูแลรักษา

4. การเผชิญหน้ากับความเครียดเป็นการปรับตัวของบุคคลเมื่อเกิดปัญหาที่ทำให้เรามีความเครียดวิธีนี้จะเป็นการฝึกฝนจิตใจให้มีความสงบมีสมาธิและมีการใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าเมื่อบุคคลเกิดความเครียดขึ้น ก็ต้องมีการปรับตัวเพื่อรับมือกับความเครียดที่เกิดขึ้นโดยการหาแนวทางเพื่อลดหรือจัดการกับความเครียดนั้น ๆ ทั้งนี้การที่บุคคลจะเลือกใช้วิธีการใดให้เหมาะสมก็ต้องขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมเหตุการณ์และลักษณะของแต่ละบุคคลด้วย

จากแนวคิดปัจจัยความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาไว้นั้น จะเห็นได้ว่าแต่ละแนวความคิดอาจจะมีลักษณะที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับลักษณะการทำงานของแต่ละบุคคล เช่น แผนก ลักษณะเฉพาะเจาะจงของงาน สถานการณ์ที่เกิดขึ้น และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลุ่มบุคลากรขนาดใหญ่ในองค์การสุขภาพ โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้เลือกใช้แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในงานของ (Hellriegel, Slocum, & Richard, 1989, p. 492) ซึ่งเป็นปัจจัยความเครียดที่เกิดขึ้นได้กับทุกคน ทุกองค์การ และยังมีผลสอดคล้องกับปัจจัยที่ทำให้งานพยาบาลเกิดความเครียดด้วย

## 2.4 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

### 2.4.1 ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

งานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับชีวิต จึงมีผู้ให้ความสนใจแนวคิดที่มีการจัดรูปแบบในการทำงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ มีแนวทางการดำเนินชีวิตที่มีความสุข บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การและมีการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า ทั้งหมดนี้รวมเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (เมษา เขียวยิ่ง, 2547, น. 22)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างขวางและมีลักษณะที่เป็นนามธรรมสามารถวัดได้ยาก จึงมีนักวิชาการหลายท่านต้องการที่จะศึกษาและให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้

สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา (2541, น. 34) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานทั้งในด้านความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานรวมทั้งการให้ความเสมอภาคแก่บุคคลในองค์การและส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน

ประภัสสร ฉันทศรีธการ (2544, น. 17) อธิบายว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงการทำงานที่ก่อให้เกิดความสุขของบุคคลและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์การ

นิยม สีสวรรณ (2544, น. 45) กล่าวว่าไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการความพึงพอใจ (Need Satisfaction) ผู้ปฏิบัติงานมาทำงานในองค์การด้วยความต้องการหลายอย่างและมีความสุขในการทำงานก็ต่อเมื่อความต้องการของเขาได้รับการตอบสนองจากองค์การที่เขาทำงานยิ่งองค์การตอบสนองมากเท่าใดคุณภาพชีวิตการทำงานก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น



Dean H. (1985, p. 98) ได้อธิบายว่าคุณภาพชีวิตหมายถึงความพึงพอใจในชีวิตและความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนเองการมีภาวะสุขภาพที่ดีการปรับตัวในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ความสุขสบายทางกายและใจมีชีวิตที่มีความหมายและมีคุณค่า

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่ทำให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องคือสภาพแวดล้อมในการทำงานค่าตอบแทนที่เหมาะสมความมั่นคงก้าวหน้าและมีความปลอดภัยในชีวิตทั้งการทำงานและชีวิตครอบครัว นอกจากนี้ยังทำให้บุคคลรับรู้ว่าการที่ตนทำนั้นมีคุณค่าทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่ทุกคนพึงปรารถนาแต่การที่บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญมากมายซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากการทบทวนแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังต่อไปนี้

จุทาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543, น. 23) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่พึงจะได้รับ (Pay and Benefits)
2. เงื่อนไขต่าง ๆ ในการทำงาน (Conditions of Employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment Stability)
4. การควบคุมการทำงาน (Control of Work)
5. การปกครองตนเอง (Autonomy)
6. การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น (Recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisor)
8. วิธีพิจารณาการสิทธิการเรียกร้องต่าง ๆ (Appeals Procedure)
9. ความพร้อมทางด้านทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequate of Resources to Get Work Done)
10. ความอาวุโส (Seniority in Employment)

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างใน เมษา เขียวยิ่ง, 2547, น. 28) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า เป็นงานทำงานของบุคคลในองค์การที่สัมพันธ์กันในเรื่องของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจด้วยตัวเอง ความยุติธรรมในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต และการใช้ชีวิตแบบสมดุลระหว่างที่ทำงานกับครอบครัว ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 5 มิติได้ดังนี้

1. Traditional Goals หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นปัญหามานานซึ่งเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขอย่างจริงจังหรือใช้วิธีการใหม่เพื่อพัฒนาให้ดีกว่าเดิม เช่น ในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป เป็นต้น

2. Fair Treatment at Work คือความต้องการที่จะได้รับความยุติธรรมจากการทำงาน โดยพิจารณาจากทั้งในองค์กร และบุคคลทั่วไป

3. Influence of Decision หมายถึง การที่องค์กรมีการไว้วางใจให้พนักงานได้มีโอกาสในการที่จะตัดสินใจด้วยตัวเอง จะมีผลดีคือได้แนวคิดแปลกใหม่มาใช้ และได้รู้ถึงประสิทธิภาพของพนักงานว่ามีมากน้อยแค่ไหน และยังช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรด้วย

4. Challenge of Work Content หมายถึง การสร้างโอกาสเพื่อที่จะเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน

5. Work life หมายถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและครอบครัวโดยมีการวางแผนและแบ่งเวลาที่ลงตัว

Walton (1973, p. 12-16) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึงบุคคลที่มีความพึงพอใจกับงานที่ได้ทำในขณะที่องค์กรก็ได้รับผลิตผลเต็มที่จากการทำงานที่ดีของบุคคล และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ที่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้านคือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างค่าตอบแทน เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตที่สามารถยอมรับตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันหรือเทียบกับมาตรฐานขององค์กรอื่น ๆ ด้วย

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึงผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั่นคือสภาพการทำงานที่ไม่มีลักษณะที่เสี่ยงต่ออันตรายมากเกินไปและจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้รับความสะดวกสบายและมั่นใจว่าไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยและนอกจากนี้ยังควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Development of Human Capacities) ในงานที่ทำนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับโอกาสจากหน่วยงาน ให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่และมีการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ รวมถึงการได้รับโอกาสให้ทำงานที่มีความสำคัญและท้าทายต่อความสามารถ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) คือการที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถโดยมีการมอบหมายงานใหม่ ๆ ให้ทำหรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้น มีการเลื่อนตำแหน่ง หรือสับเปลี่ยนโยกย้ายตามความเหมาะสม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงการมีโอกาสก้าวหน้าและรู้สึกมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับของผู้อื่นด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่าการทำงานที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น โดยมีการร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานรวมถึงการทำให้รู้สึกได้รับความเท่าเทียมกันโดยมีการบริหารงานด้วยระบบคุณธรรม

6. สิทธิของพนักงานหรือประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึงวิธีการดำรงชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะเป็นตัวช่วยส่งเสริมให้เกิดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลอย่างเป็นธรรม รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาคและมีการปกครองด้วยกฎหมายโดยยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) บุคคลจะต้องมีการจัดความสมดุลให้กับชีวิตของตัวเอง โดยจะต้องแบ่งสัดส่วนในเรื่องต่าง ๆ ให้สมดุล มีการแบ่งเวลาให้เพียงพอในการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปเพื่อไม่ให้เกิดความเครียดอยู่กับงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือรู้สึกไม่มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว

8. การคำนึงถึงความต้องการของสังคม (Social Relevance of work life) ผู้ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสำคัญและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิตการจำกัดของเสียการรักษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาดรวมไปถึงการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์อื่น ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญให้แก่อาชีพอีกทั้งยังทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรนั้นสามารถวัดได้จากระดับการรับรู้ของบุคลากรซึ่งระดับของการรับรู้นี้จะแตกต่างกันไปเพราะแต่ละบุคคลต่างมีพื้นฐานภูมิหลังและลักษณะเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนกัน บางคนสนใจในเนื้อหาของงาน บางคนสนใจในสภาพแวดล้อมและค่าตอบแทน บางคนอาจเน้นเรื่องความก้าวหน้าในอนาคตแต่สรุปแล้วปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อการรับรู้หรือ

ความรู้สึกเหล่านี้ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติ การรับรู้ของแต่ละบุคคลดังนั้นถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานและมีการทำงานที่เหมาะสมจะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ พนักงานจึงควรได้รับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ด้วยการดำเนินงานอย่างมีคุณค่าซึ่งแนวคิดในการทำงานและชีวิตที่เกี่ยวข้องผสมผสานกัน โดยคำนึงถึง รูปแบบการทำงานที่ดีมีการทำงานที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้อัน จะนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่มีความสุขได้และมีชีวิตอย่างมีคุณค่า (พิมล วรณพงษ์สวัสดิ์, 2535)

จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานและ เมื่อบุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะทำให้เกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรได้ มากขึ้นเรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วยดังนั้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ศึกษาโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจาก พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลของรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีลักษณะการปฏิบัติงานที่มีความเฉพาะเจาะจงแตกต่างจากลักษณะงานทั่วไป ซึ่งเป็นงานที่มีความเสี่ยงในหลาย ๆ ด้านและอาจ มีแนวโน้มทำให้เกิดกระทบต่อคุณภาพชีวิตได้ ดังนั้นผู้ศึกษาจึงทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาล วิชาชีพดังกล่าว โดยใช้แนวคิดของ Walton (1973, p. 12-16) ซึ่งเนื้อหามีความครอบคลุมและเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หรรษมน ประสาทแก้ว (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในองค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานประจำของโรงพยาบาล (ยกเว้นฝ่ายแพทย์และทันตแพทย์) จำนวน 267 คน พบว่าพนักงานประจำของโรงพยาบาลมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีค่าเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ทางบวกกับค่านิยมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 นอกจากนี้การรับรู้บรรยากาศองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์กร วิทยาการเทคโนโลยีที่ใช้ใน หน่วยงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จ ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีเพียงการรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการ คำนึงถึงพนักงานเพียงด้านเดียวที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการสร้างพฤติกรรมความสำเร็จในองค์กร

ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์ (2551) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ปีขึ้นไป จำนวน 393 คน พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าบรรยากาศองค์การด้านอิทธิพลในองค์การ และด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การมีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด

จุฑารัตน์ (2541) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตาสากลกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตาสากลจำนวน 293 คน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศโดยรวมและบรรยากาศองค์การด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์เชิงผกผันกับความเครียดแต่การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างขององค์การการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาสัมพันธ์ภาพภายในหน่วยงานและค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

จิราภา ประชุม (2553) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อำเภอบ้านบึงจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) 2) ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) 3) การรับรู้บรรยากาศในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ )

บุญใจ (2542) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 91 คน ผลการศึกษาวิจัยพบว่าข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนกสำนักงานกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การและการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลางซึ่งบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับค่อนข้างสูงกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานและลักษณะของบรรยากาศที่แตกต่างกันมีผลทำให้ข้าราชการมีการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และพบว่าอายุระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปฐมมา วงษ์อ่อน (2544) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทเอ็นเอ็มบีพีริซิชั่นบอลล์ จำกัด โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 224 คนผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.822

ชนิดดา เพ็ชรประยูร (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 276 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลผลการศึกษพบว่าพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การ โดยรวมในระดับค่อนข้างดีมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมในระดับค่อนข้างสูงและมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมในระดับค่อนข้างดีการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อาจารย์ ศิริ (2552) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในงานและคุณภาพชีวิตของพยาบาลห้องผ่าตัด ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ จำนวน 164 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความเครียดในงานของพยาบาลห้องผ่าตัดรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยความเครียดในงานด้านแรงกดดันจากผู้ป่วยอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านปริมาณงานและแรงกดดันด้านเวลา ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลไม่ดี ด้านปัญหาในองค์การและการบริหาร และด้านประเด็นเกี่ยวกับงานอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยความเครียดในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลห้องผ่าตัด

ปารวี ทองแพง (2547) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐม กลุ่มตัวอย่างคือพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐม จำนวน 294 คน ผลการศึกษพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าความเครียดของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และภาระในครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียด

ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐม ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับปัจจัยด้านการทำงานพบว่าความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐมมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้ามกับภาระงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่าความเครียดของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์นครปฐมมีความสัมพันธ์ในทางตามกันกับการบริหารในหน่วยงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปาริชาติ ชีระวิทย์ (2541) ทำการศึกษาเรื่องความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 341 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีความเครียดอยู่ในระดับปานกลางพนักงานที่มีความขัดแย้งทางบทบาทจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีด้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความขัดแย้งในบทบาทและความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

รัตติพร พนพิเชษฐกุล (2544) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน:กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส อายุงาน และหน่วยงานที่สังกัดที่แตกต่างกันมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และพบว่าความเครียดในการทำงานและความเครียดทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กนกนัส ตูจินดา (2553) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนล พบว่าภาระความรับผิดชอบทางด้านครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลให้คุณภาพชีวิตของพยาบาลแตกต่างกันโดยพยาบาลที่ไม่มีภาระความรับผิดชอบทางด้านครอบครัวมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพยาบาลที่มีภาระความรับผิดชอบทางด้านครอบครัว

พจนีย์ รุอสุวรรณ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การการรับรู้ความสามารถของตนเองความเครียด และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าเพื่อจำหน่ายในประเทศและส่งออกต่างประเทศแห่งหนึ่งที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งหมด 117 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้บรรยากาศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูงและมีความเครียดอยู่ในระดับปกติ 2) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและในทุกด้าน และการรับรู้ความสามารถของตนเองมี

ความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความเครียด มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเอาใจใส่ต่อผู้ปฏิบัติงาน และการรับรู้ความสามารถของตนเอง สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 65.7

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับความเครียด โดยหากมีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่ดีจะส่งผลถึงความเครียดได้ นอกจากนี้ปัจจัยการรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดต่างมีความเชื่อมโยงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยตรงและโดยอ้อม แต่ในการศึกษาที่ผ่านมา ยังไม่ได้มีผู้นำตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้มาศึกษาด้วยกันมีแต่การศึกษาที่มีความใกล้เคียง ดังนั้นทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียด และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยศึกษาถึงระดับของตัวแปรแต่ละตัว โดยทำการศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคลตัวส่งผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความเครียดหรือไม่ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ และความเครียดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในด้านใดบ้างรวมทั้งศึกษาถึงความสามารถในการร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตในการทำงานของตัวแปรการรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดว่าจะเป็นอย่างไร เพื่อจะทราบถึงแนวทางที่จะใช้ในการบริหารจัดการในอนาคตเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ รวมทั้งยังส่งผลดีต่อองค์การอีกด้วย





## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งหมด 1,380 คน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, กลุ่มภารกิจด้านแผนงานและการประเมินผล, รายงานทรัพยากรสาธารณสุขปี 2553, 2555)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ 311 คน ซึ่งนำมาจากวิธีการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (เมษา เขียวยิ่ง, 2547, น. 29) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้จำนวนตัวอย่างดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

กำหนด	n	คือ	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
	N	คือ	จำนวนประชากรทั้งหมดที่จะศึกษา
	e	คือ	ค่าความคาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง กำหนดเป็น 0.05
แทนค่า	n	=	$\frac{1380}{1 + 1380 (0.05)^2}$
		=	311 คน

ศึกษาเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลของรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี

### 3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้ทำการศึกษาได้เลือกวิธีการวิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยจะทำการสุ่มประชากรจากหน่วยหรือลำดับชั้นที่ใหญ่ก่อน จากหน่วยที่สุ่มได้ก็ทำการสุ่มหน่วยที่มีลำดับใหญ่รองลงไปทีละชั้น ๆ จนถึงกลุ่มตัวอย่างในชั้นที่ต้องการ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ในการสุ่มเลือกโรงพยาบาลโดยทำการสุ่มจับฉลากเลือกโรงพยาบาลของรัฐบาลที่อยู่ในเขตจังหวัดปทุมธานี โดยสุ่มได้รายชื่อโรงพยาบาลดังนี้ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ โรงพยาบาลราชพิศัย โรงพยาบาลคลองหลวง โรงพยาบาลลำลูกกา โรงพยาบาลธัญบุรี โรงพยาบาลสามโคก

2. ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการสำรวจในแต่ละโรงพยาบาลตามสัดส่วน

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนพยาบาลวิชาชีพและกลุ่มตัวอย่าง

ชื่อโรงพยาบาล	จำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ	650	146
โรงพยาบาลราชพิศัย	151	34
โรงพยาบาลคลองหลวง	149	34
โรงพยาบาลลำลูกกา	143	32
โรงพยาบาลธัญบุรี	147	33
โรงพยาบาลสามโคก	140	32
รวม	1,380	311

3. ใช้วิธีการสุ่มแบบตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ในการสุ่มหากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละแผนก โดยมีการโดยนำรายชื่อพยาบาลทั้งหมดมาจับฉลากแล้วสุ่มไปเรื่อย ๆ จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวน

## 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งประกอบไปด้วย อายุ สถานภาพ แผนก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและภาระทางครอบครัว โดยอายุ สถานภาพ แผนก ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามสำรวจรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การแบบสอบถามการรับรู้บรรยากาศองค์การเป็นแบบวัดที่ผู้ศึกษาได้ทำการดัดแปลงจากแบบสอบถามของพจนี รุสสุวรรณ (2549) ซึ่งนำมาจากแนวคิดของ Likert and Likert (1976) ซึ่งประกอบไปด้วยการติดต่อสื่อสารภายในองค์การการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานการมีอิทธิพลในองค์การ เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีทั้งหมด 18 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ประเมินค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพ ในด้านความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานสร้างขึ้นจากการประยุกต์จากแบบสอบถามของอภิญา วงษ์กุหลาบ (2548) ประกอบไปด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ มีทั้งหมด 12 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ประเมินค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของพยาบาลวิชาชีพในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแบบวัดที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยประยุกต์จากแบบสอบถาม ของพจนี รุสสุวรรณ (2549) มาจากแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973, 1974) ประกอบไปด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการด้านสังคมสิทธิ ตามรัฐธรรมนูญนิยม ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวม การเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพสังคม มีทั้งหมด 24 ข้อ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) ประเมินค่า 5 ระดับ

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.2.2 การแปลผล (Interpretation) การอภิปรายผลการศึกษาของลักษณะแบบสอบถามที่ใช้ในระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) เป็นการวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การอภิปรายผลจากการคำนวณโดยสูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น. 75) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์แสดงการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถาม ได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21-5.00	หมายถึง	ระดับ	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41-4.20	หมายถึง	ระดับ	มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61-3.40	หมายถึง	ระดับ	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81-2.60	หมายถึง	ระดับ	น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.80	หมายถึง	ระดับ	น้อยที่สุด

ผู้ศึกษาได้ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ในการทดสอบสมมติฐานและแสดงระดับความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ใช้เกณฑ์การ พิจารณาดังที่ Bartz (1999, p. 184) เสนอดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{1-0}{5} \\ &= 0.20 \end{aligned}$$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81- 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์กันสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
0.01- 0.20	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก

### 3.2.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษา ได้จัดทำดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ได้ ไปหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดย ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และขอคำแนะนำเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ครบถ้วน
3. ทำการทดสอบเครื่องมือโดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอื่นไม่ซ้ำกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าโดยรวมตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2546, น. 449)
4. นำแบบสอบถามที่ได้ผ่านการทดสอบ และการปรับปรุง ไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach

ตัวแปร	Cronbach's Alpha Coefficient
<b>โดยรวมของทั้งฉบับ</b>	<b>0.927</b>
<b>การรับรู้บรรยากาศองค์การ</b>	<b>0.923</b>
การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	0.866
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.83
การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน	0.858
การมีอิทธิพลในองค์การ	0.785
เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ	0.756
การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	0.874
<b>ความเครียดในการปฏิบัติงาน</b>	<b>0.923</b>
ลักษณะของงาน	0.774
ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	0.833
สัมพันธภาพ	0.913
โครงสร้างและบรรยากาศองค์การ	0.829
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</b>	<b>0.957</b>
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.868
สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.896
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.881
การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.905
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.909
สิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยม	0.906
ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวม	0.822
การเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม	0.847

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ติดต่อขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลในโรงพยาบาล
2. นำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มตัวอย่างโดยประสานงานกับเจ้าหน้าที่แผนกต่าง ๆ ให้เจ้าหน้าที่นำแบบสอบถามไปแจกจ่ายยังกลุ่มตัวอย่าง และรวบรวมเก็บแบบสอบถามคืนจำนวนทั้งสิ้น 311 ฉบับ
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

### 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ศึกษาบรรยากาศองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานี นำมาวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐบาล ในจังหวัดปทุมธานีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรที่มีสองกลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือ F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองกลุ่ม และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe
4. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และทดสอบความสัมพันธ์ความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียด ในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาจังหวัดปทุมธานี ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาดังนี้

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

##### 4.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ลักษณะส่วนบุคคล n=311

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. อายุ</b>		
ต่ำกว่า 25 ปี	54	17.36
25 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี	112	36.02
35 ปี แต่ไม่ถึง 45 ปี	91	29.26
45 ปีขึ้นไป	54	17.36
<b>รวม</b>	<b>311</b>	<b>100.00</b>
<b>2. สถานภาพ</b>		
โสด	166	53.38
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	132	42.44
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย	13	4.18
<b>รวม</b>	<b>311</b>	<b>100.00</b>



ตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (ต่อ)

n=311

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
<b>3. แผนก</b>		
หอผู้ป่วยใน	66	21.22
หอผู้ป่วยนอก	52	16.72
ห้องผ่าตัด	18	5.79
อายุรกรรม	31	9.97
ศัลยกรรม	33	10.61
ผู้ป่วยฉุกเฉิน	49	15.76
ศัลยกรรมอโธปีดิกส์	14	4.50
สูติกรรม	48	15.43
<b>รวม</b>	<b>311</b>	<b>100.00</b>
<b>4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้</b>		
ไม่เกิน 5 ปี	117	37.62
5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	65	21.54
10 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	103	33.12
20 ปีขึ้นไป	24	7.72
<b>รวม</b>	<b>311</b>	<b>100.00</b>
<b>5. ภาระทางครอบครัว (จำนวนผู้ที่มีความอุปการะ)</b>		
ไม่มี	107	34.41
1 คน	50	16.08
2 คน	90	29.94
3 คน	27	8.68
4 คน	22	7.07
5 คนขึ้นไป	15	4.82
<b>รวม</b>	<b>311</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 311 คน ส่วนใหญ่มีอายุ 25 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.02 รองลงมาคือ อายุ 35 ปี แต่ไม่ถึง 45 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.26 และ อายุต่ำกว่า 25 ปี และ 45 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.36 ตามลำดับ ด้านสถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 53.38 รองลงมาคือ สมรส/อยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 42.44 และ สถานภาพหย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย คิดเป็นร้อยละ 4.18 ตามลำดับ ด้านแผนกส่วนใหญ่อยู่แผนกหอผู้ป่วยใน คิดเป็นร้อยละ 21.22 รองลงมาคือ หอผู้ป่วยนอก คิดเป็นร้อยละ 16.72 และผู้ป่วยฉุกเฉิน คิดเป็นร้อยละ 15.76 ตามลำดับ ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ไม่เกิน 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.62 รองลงมาคือ 10 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.12 และ 5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.54 ตามลำดับ ด้านภาระทางครอบครัว (จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ) ส่วนใหญ่ไม่มีภาระทางครอบครัว (จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ คิดเป็นร้อยละ 34.41 รองลงมาคือ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 29.94 และ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 16.08 ตามลำดับ

#### 4.1.2 การรับรู้บรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ n=311

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ					คะแนนค่าเฉลี่ย	ระดับการรับรู้
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ						3.81	มาก
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่สามารถเข้าใจได้ง่าย	2 (0.64%)	8 (2.57%)	72 (23.15%)	195 (62.70%)	34 (10.94%)	3.81	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ แก่บุคลากรอย่างละเอียด ครบถ้วน เพียงพอต่อการทำงาน	4 (1.29%)	13 (4.18%)	75 (24.11%)	179 (57.56%)	40 (12.86%)	3.77	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการเปิดโอกาสให้พนักงานถาม-ตอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้เต็มที่	3 (0.97%)	18 (5.79%)	67 (21.54%)	158 (50.80%)	65 (20.90%)	3.85	มาก

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ (ต่อ)

n=311

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ					คะแนนค่าเฉลี่ย	ระดับการรับรู้
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
<b>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>						<b>3.73</b>	<b>มาก</b>
1. ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายการทำงานในแผนกของท่าน	3 (0.97%)	9 (2.89%)	81 (26.05%)	177 (56.91%)	41 (13.18%)	3.78	มาก
2. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงานตามความเหมาะสม	4 (1.29%)	13 (4.18%)	90 (28.94%)	175 (56.27%)	29 (9.32%)	3.68	มาก
3. ในงานที่มีผลกระทบต่อบุคลากรผู้บังคับบัญชาจะต้องถามความคิดเห็นของบุคลากรก่อนตัดสินใจทุกครั้ง	3 (0.97%)	12 (3.86%)	83 (26.69%)	178 (57.23%)	35 (11.25%)	3.74	มาก
<b>การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน</b>						<b>3.38</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. องค์การของท่านมีการจัดการเรื่องสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม	6 (1.93%)	34 (10.93%)	168 (54.02%)	91 (29.26%)	12 (3.86%)	3.22	ปานกลาง
2. องค์การของท่านมีการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดูดีอยู่เสมอ	7 (2.25%)	26 (8.36%)	122 (39.23%)	131 (42.12%)	25 (8.04%)	3.45	มาก
3. ท่านมีความพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	7 (2.25%)	28 (9.00%)	113 (36.34%)	141 (45.34%)	22 (7.07%)	3.46	มาก
<b>การมีอิทธิพลในองค์การ</b>						<b>3.60</b>	<b>มาก</b>
1. บุคลากรทุกคนได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	1 (0.32%)	11 (3.54%)	101 (32.48%)	175 (56.27%)	23 (7.39%)	3.67	มาก

ตารางที่ 4.2 ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ (ต่อ)

n=311

การรับรู้บรรยากาศองค์การ	ระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ					คะแนนค่าเฉลี่ย	ระดับการรับรู้
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยปราศจากการใช้อำนาจก้าวร้าวจากผู้บังคับบัญชา	1 (0.32%)	9 (2.89%)	94 (30.23%)	175 (56.27%)	32 (10.29%)	3.73	มาก
3. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในองค์การ	2 (0.64%)	21 (6.75%)	150 (48.23%)	124 (39.87%)	14 (4.51%)	3.41	มาก
<b>เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การ</b>						<b>3.59</b>	<b>มาก</b>
1. องค์การมีการจัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์และ เครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆอย่างเหมาะสม	2 (0.64%)	12 (3.86%)	123 (39.55%)	154 (49.52%)	20 (6.43%)	3.57	มาก
2. อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่องค์การนำมาใช้มีความทันสมัย	2 (0.64%)	13 (4.18%)	107 (34.41%)	170 (54.66%)	19 (6.11%)	3.61	มาก
3. ท่านสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ	2 (0.64%)	11 (3.54%)	112 (36.01%)	170 (54.66%)	16 (5.15%)	3.60	มาก
<b>การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</b>						<b>3.42</b>	<b>มาก</b>
1. หน่วยงานท่านมีนโยบายที่ดีในการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน	5 (1.61%)	20 (6.43%)	114 (36.65%)	155 (49.84%)	17 (5.47%)	3.51	มาก
2. หน่วยงานท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งโดยดูผลการทำงานซึ่งสามารถจูงใจให้บุคลากรขยันและตั้งใจทำงานมากขึ้น	9 (2.90%)	34 (10.93%)	112 (36.01%)	142 (45.66%)	14 (4.50%)	3.38	ปานกลาง
3. หน่วยงานท่านมีวิธีการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานมากขึ้น	9 (2.90%)	29 (9.32%)	123 (39.55%)	141 (45.64%)	9 (2.89%)	3.36	ปานกลาง
<b>การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม</b>						<b>3.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 หากพิจารณารายด้าน พบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีอิทธิพลในองค์การ ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์การและด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการรับรู้ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.81, 3.73, 3.60, 3.59 และ 3.42 ตามลำดับ ส่วนด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน มีการรับรู้ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.38

#### 4.1.3 ความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน

n=311

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน					คะแนนค่าเฉลี่ย	ระดับความเครียด
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
<b>ลักษณะของงาน</b>						<b>2.97</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ท่านคิดว่างานที่ทำไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน	14 (4.50%)	107 (34.40%)	119 (38.26%)	62 (19.94%)	9 (2.90%)	2.82	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่างานที่ทำอยู่มีความซ้ำซากจำเจ ไม่มีความน่าสนใจ	19 (6.11%)	93 (29.90%)	155 (49.84%)	43 (13.83%)	1 (0.32%)	2.72	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าสัดส่วนของบุคลากรไม่สมดุลกับปริมาณงานในปัจจุบัน	3 (0.97%)	40 (12.86%)	145 (46.62%)	89 (28.62%)	34 (10.93%)	3.36	ปานกลาง
<b>ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ</b>						<b>2.91</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ	7 (2.25%)	41 (13.18%)	123 (39.55%)	99 (31.84%)	41 (13.18%)	3.41	มาก
2. ท่านไม่ได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ ความสามารถ	34 (10.93%)	107 (34.41%)	120 (38.59%)	41 (13.18%)	9 (2.89%)	2.63	ปานกลาง
3. ท่านไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ	22 (7.07%)	100 (32.15%)	146 (46.95%)	35 (11.26%)	8 (2.57%)	2.70	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ปัจจัยด้านความเครียดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

n=311

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน					คะแนนค่าเฉลี่ย	ระดับความเครียด
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
<b>สัมพันธภาพ</b>						<b>2.33</b>	<b>น้อย</b>
1. สัมพันธภาพระหว่างท่านกับ ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยราบรื่น	64 (20.58%)	133 (42.76%)	78 (25.08%)	30 (9.65%)	6 (1.93%)	2.30	น้อย
2. เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับใน ความสามารถของท่าน	55 (17.68%)	142 (45.66%)	84 (27.01%)	26 (8.36%)	4 (1.29%)	2.30	น้อย
3. ท่านไม่ได้รับความร่วมมือในการ ประสานงานจากหน่วยงานอื่น	41 (13.18%)	144 (46.30%)	96 (30.87%)	26 (8.36%)	4 (1.29%)	2.38	น้อย
<b>โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร</b>						<b>2.69</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมใน หน่วยงานเป็นอุปสรรคในการทำงาน	20 (6.43%)	128 (41.16%)	115 (36.98%)	41 (13.18%)	7 (2.25%)	2.64	ปานกลาง
2. ท่านคิดว่านโยบายในการ บริหารงานของหน่วยงานไม่ชัดเจน	20 (6.43%)	117 (37.62%)	126 (40.51%)	43 (13.83%)	5 (1.61%)	2.67	ปานกลาง
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมี อุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงาน ไม่เพียงพอ	16 (5.15%)	99 (31.83%)	145 (46.62%)	43 (13.83%)	8 (2.57%)	2.77	ปานกลาง
<b>ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม</b>						<b>2.73</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.73 หากพิจารณารายด้าน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร มีความเครียดระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.97, 2.91 และ 2.69 ส่วนด้านสัมพันธภาพ มีความเครียดระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.33 ตามลำดับ

#### 4.1.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

n=311

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					คะแนนค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิต
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
<b>การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>						<b>2.97</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ	23 (7.40%)	57 (18.33%)	160 (51.44%)	64 (20.58%)	7 (2.25%)	2.92	ปานกลาง
2. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายของท่าน	24 (7.72%)	64 (20.58%)	165 (53.05%)	53 (17.04%)	5 (1.61%)	2.84	ปานกลาง
3. ท่านได้รับความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือน	15 (4.82%)	26 (8.36%)	175 (56.27%)	85 (27.33%)	10 (3.22%)	3.16	ปานกลาง
<b>สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>						<b>3.38</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. การจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม	5 (1.61%)	21 (6.75%)	154 (49.52%)	121 (38.90%)	10 (3.22%)	3.35	ปานกลาง
2. บรรยากาศโดยรวมในองค์กรของท่านส่งผลให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี	5 (1.61%)	25 (8.04%)	135 (43.41%)	135 (43.41%)	11 (3.53%)	3.39	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี	3 (0.97%)	22 (7.07%)	145 (46.62%)	133 (42.77%)	8 (2.57%)	3.39	ปานกลาง
<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>						<b>3.30</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่ท่านจะก้าวขึ้นไปเป็นลำดับโดยง่าย	8 (2.57%)	36 (11.58%)	171 (54.98%)	90 (28.94%)	6 (1.93%)	3.16	ปานกลาง
2. ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียง	10 (3.21%)	36 (11.58%)	158 (50.80%)	101 (32.48%)	6 (1.93%)	3.18	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงกับหน้าที่การงาน	2 (0.64%)	13 (4.18%)	129 (41.48%)	147 (47.27%)	20 (6.43%)	3.55	มาก

ตารางที่ 4.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

n=311

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					คะแนนค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิต
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
<b>การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล</b>						<b>3.59</b>	<b>มาก</b>
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	2 (0.64%)	13 (4.18%)	116 (37.30%)	144 (46.30%)	36 (11.58%)	3.64	มาก
2. ท่านมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงานของท่าน	1 (0.32%)	13 (4.18%)	140 (45.02%)	128 (41.16%)	29 (9.32%)	3.55	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการทำงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ	-	17 (5.47%)	125 (40.19%)	138 (44.37%)	31 (9.97%)	3.59	มาก
<b>การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>						<b>3.51</b>	<b>มาก</b>
1. ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่ามีส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ	1 (0.32%)	11 (3.54%)	147 (47.27%)	136 (43.73%)	16 (5.14%)	3.50	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน	4 (1.29%)	23 (7.40%)	125 (40.19%)	140 (45.01%)	19 (6.11%)	3.47	มาก
3. การทำงานร่วมกันในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างสมัครสมานสามัคคี	5 (1.61%)	13 (4.18%)	116 (37.30%)	159 (51.12%)	18 (5.79%)	3.55	มาก
<b>สิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยม</b>						<b>3.57</b>	<b>มาก</b>
1. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ในการประชุมของหน่วยงาน	4 (1.29%)	16 (5.14%)	94 (30.23%)	165 (53.05%)	32 (10.29%)	3.66	มาก
2. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเคารพสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัว ยกเว้นเรื่องงาน	6 (1.93%)	8 (2.57%)	96 (30.87%)	187 (60.13%)	14 (4.50%)	3.63	มาก
3. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน	10 (3.21%)	23 (7.40%)	117 (37.62%)	146 (46.95%)	15 (4.82%)	3.43	มาก



ตารางที่ 4.4 ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ต่อ)

n=311

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน					คะแนน ค่าเฉลี่ย	ระดับ คุณภาพ ชีวิต
	น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม</b>						<b>3.32</b>	<b>ปานกลาง</b>
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสม ระหว่างการทำงานและการมีเวลาว่าง ให้ตัวเองและครอบครัว	2 (0.64%)	44 (14.15%)	130 (41.80%)	108 (34.73%)	27 (8.68%)	3.37	ปานกลาง
2. ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็น อุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	11 (3.54%)	49 (15.75%)	123 (39.55%)	104 (33.44%)	24 (7.72%)	3.26	ปานกลาง
3. ท่านมีความพอใจกับวันหยุดที่มีใน ปัจจุบัน	17 (5.47%)	33 (10.61%)	114 (36.66%)	125 (40.19%)	22 (7.07%)	3.33	ปานกลาง
<b>การเกี่ยวข้องกับสังคม</b>						<b>3.89</b>	<b>มาก</b>
1. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมี ประโยชน์และมีส่วนรับผิดชอบต่อ สังคม	-	5 (1.61%)	76 (24.44%)	160 (51.44%)	70 (22.51%)	3.95	มาก
2. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญ กับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็น สาธารณประโยชน์	2 (0.64%)	14 (4.50%)	99 (31.83%)	156 (50.17%)	40 (12.86%)	3.70	มาก
3. ท่านคิดว่าพยาบาลเป็นอาชีพที่มี เกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม	2 (0.64%)	8 (2.57%)	70 (22.51%)	129 (41.48%)	102 (32.80%)	4.03	มาก
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>						<b>3.44</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.44 หากพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมและด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89, 3.59, 3.57 และ 3.51 ตามลำดับ ส่วนด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.38, 3.32, 3.30 และ 2.97 ตามลำดับ

#### 4.1.5 สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1.1 พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.5 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.067	3	0.022	0.045	0.987
	ภายในกลุ่ม	150.710	307	0.491		
	รวม	150.777	310			
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2.256	3	0.752	1.779	0.151
	ภายในกลุ่ม	129.781	307	0.423		
	รวม	132.036	310			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.769	3	0.256	0.606	0.612
	ภายในกลุ่ม	129.929	307	0.423		
	รวม	130.698	310			
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.842	3	1.947	4.808	<b>0.003*</b>
	ภายในกลุ่ม	124.346	307	0.405		
	รวม	130.188	310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	4.031	3	1.344	3.498	<b>0.016*</b>
	ภายในกลุ่ม	117.921	307	0.384		
	รวม	121.952	310			
6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยม	ระหว่างกลุ่ม	2.177	3	0.726	1.671	0.173
	ภายในกลุ่ม	133.327	307	0.434		
	รวม	135.503	310			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.255	3	0.752	1.250	0.292
	ภายในกลุ่ม	184.564	307	0.601		
	รวม	186.819	310			
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.760	3	0.253	0.599	0.616
	ภายในกลุ่ม	129.849	307	0.423		
	รวม	130.610	310			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเราทราบว่ายอายุที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน ดังกล่าวข้างต้น จึงนำมาพิจารณา Scheffe เพื่อให้ทราบว่าช่วงอายุใดที่มีความแตกต่างกันใน 2 ด้านข้างต้น ดังนี้

**ตารางที่ 4.6** การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลจำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 25 ปี	25 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี	35 ปีแต่ไม่ถึง 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.77	3.70	3.45	3.44
ต่ำกว่า 25 ปี	3.77		0.069 (0.934)	0.314 <b>(0.042*)</b>	0.321 (0.078)
25 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี	3.70			0.245 (0.060)	0.252 (0.129)
35 ปีแต่ไม่ถึง 45 ปี	3.45				0.006 (1.000)
45 ปีขึ้นไป	3.44				

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมากกว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุ 35 ปีแต่ไม่ถึง 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.314

ตารางที่ 4.7 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการ  
ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามกลุ่มอายุ

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่า 25 ปี	25 ปีแต่ ไม่ถึง 35 ปี	35 ปี แต่ ไม่ถึง 45 ปี	45 ปีขึ้นไป
	ค่าเฉลี่ย	3.71	3.54	3.37	3.47
ต่ำกว่า 25 ปี	3.71		0.171 (0.428)	0.336 <b>(0.020*)</b>	0.240 (0.256)
25 ปีแต่ไม่ถึง 35 ปี	3.54			0.165 (0.315)	0.069 (0.928)
35 ปี แต่ไม่ถึง 45 ปี	3.37				-0.095 (0.848)
45 ปีขึ้นไป	3.47				

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมากกว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุ 35 ปีแต่ไม่  
ถึง 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.336



สมมติฐานที่ 1.2 พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามสถานภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.340	2	0.170	0.348	0.706
	ภายในกลุ่ม	150.437	308	0.488		
	รวม	150.777	310			
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.256	2	0.628	1.479	0.229
	ภายในกลุ่ม	130.780	308	0.425		
	รวม	132.036	310			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.461	2	0.231	0.545	0.580
	ภายในกลุ่ม	130.237	308	0.423		
	รวม	130.698	310			
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	5.608	2	2.804	6.932	<b>0.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	124.580	308	0.404		
	รวม	130.188	310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.835	2	2.918	7.739	<b>0.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	116.117	308	0.377		
	รวม	121.952	310			
6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยม	ระหว่างกลุ่ม	4.226	2	2.113	4.958	<b>0.008*</b>
	ภายในกลุ่ม	131.277	308	0.426		
	รวม	135.503	310			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.065	2	1.032	1.721	0.181
	ภายในกลุ่ม	184.754	308	0.600		
	รวม	186.819	310			
8. การเกี่ยวข้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.307	2	0.153	0.363	0.696
	ภายในกลุ่ม	130.303	308	0.423		
	รวม	130.610	310			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยามแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเราทราบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล, ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยามแตกต่างกัน ดังกล่าวข้างต้น จึงนำมาพิจารณา Scheffe เพื่อให้ทราบว่าสถานภาพใดที่มีความแตกต่างกันใน 3 ด้านข้างต้น ดังนี้

**ตารางที่ 4.9** การเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย
ค่าเฉลี่ย	3.72	3.46	3.36
โสด	3.72	0.257 (0.003*)	0.357 (0.150)
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.46		0.100 (0.862)
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย	3.36		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.257

**ตารางที่ 4.10** การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย		
	โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย
	3.63	3.35	3.46
โสด	3.63	0.281 <b>(0.001*)</b>	0.173 (0.620)
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.35		-0.108 (0.833)
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย	3.46		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.281

**ตารางที่ 4.11** การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	ค่าเฉลี่ย		
	โสด	สมรส/ อยู่ด้วยกัน	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย
	3.67	3.47	3.26
โสด	3.67	0.197 <b>(0.035*)</b>	0.416 (0.088)
สมรส/ อยู่ด้วยกัน	3.47		0.218 (0.517)
หย่าร้าง/ แยกกันอยู่/ หม้าย	3.26		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.197

สมมติฐานที่ 1.3 พยาบาลวิชาชีพที่มีแผนกแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนก

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	10.254	7	1.465	3.159	<b>0.003*</b>
	ภายในกลุ่ม	140.523	303	0.464		
	รวม	150.777	310			
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	7.281	7	1.040	2.526	<b>0.015*</b>
	ภายในกลุ่ม	124.756	303	0.412		
	รวม	132.036	310			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.948	7	0.421	0.999	0.432
	ภายในกลุ่ม	127.750	303	0.422		
	รวม	130.698	310			
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.775	7	0.539	1.293	0.253
	ภายในกลุ่ม	126.413	303	0.417		
	รวม	130.188	310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.438	7	0.777	2.020	0.052
	ภายในกลุ่ม	116.515	303	0.385		
	รวม	121.952	310			
6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยม	ระหว่างกลุ่ม	10.273	7	1.468	3.551	<b>0.001*</b>
	ภายในกลุ่ม	125.230	303	0.413		
	รวม	135.503	310			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	8.022	7	1.146	1.942	0.063
	ภายในกลุ่ม	178.797	303	0.590		
	รวม	186.819	310			



ตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามแผนก (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
8. การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.526	7	0.504	1.201	0.302
	ภายในกลุ่ม	127.084	303	0.419		
	รวม	130.610	310			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่อยู่แผนกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่อยู่แผนกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเราทราบว่าแผนกที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญแตกต่างกัน ดังกล่าวข้างต้น จึงนำมาพิจารณา Scheffe เพื่อให้ทราบว่าแผนกใดที่มีความแตกต่างกันใน 2 ด้านข้างต้น ดังนี้



**ตารางที่ 4.13** การเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับ  
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามแผนก

แผนก	ห่อผู้ป่วย ใน	ห่อผู้ป่วย นอก	ห้อง ผ่าตัด	อายุรกรรม	ศัลยกรรม	ผู้ป่วย ฉุกเฉิน	ศัลยกรรม ออโรโธดิกส์	สูติกรรม
ค่าเฉลี่ย	2.83	2.92	3.22	2.92	2.76	2.98	2.88	3.33
ห่อผู้ป่วยใน	2.83							
ห่อผู้ป่วยนอก	2.92	0.089 (0.999)						
ห้องผ่าตัด	3.22	0.388 (0.707)	0.299 (0.920)					
อายุรกรรม	2.92	0.091 (1.000)	0.001 (1.000)	-0.297 (0.949)				
ศัลยกรรม	2.76	-0.075 (1.000)	-0.165 (0.991)	-0.464 (0.609)	-0.167 (0.995)			
ผู้ป่วยฉุกเฉิน	2.98	0.146 (0.988)	0.056 (1.000)	-0.242 (0.975)	0.054 (1.000)	0.222 (0.954)		
ศัลยกรรม ออโรโธดิกส์	2.88	0.047 (1.000)	-0.0421 (1.000)	-0.341 (0.961)	-0.043 (1.000)	0.123 (1.000)	-0.098 (1.000)	
สูติกรรม	3.33	0.493 (0.045*)	0.4033 (0.275)	0.104 (1.000)	0.4017 (0.479)	0.568 (0.062)	0.346 (0.508)	0.445 (0.704)

จากตารางที่ 4.13 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มแผนกสูติกรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมากกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มแผนกห่อผู้ป่วยในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.493

**ตารางที่ 4.14** การเปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิตาม  
รัฐธรรมนูญนิยมจำแนกตามแผนก

แผนก	ค่าเฉลี่ย	หอผู้ป่วย ใน	หอผู้ป่วย นอก	ห้อง ผ่าตัด	อายุรกรรม	ศัลยกรรม	ผู้ป่วย ฉุกเฉิน	ศัลยกรรม ออโรโธปิดิกส์	สูติกรรม
หอผู้ป่วยใน	3.53								
หอผู้ป่วยนอก	3.21	-0.318 (0.416)							
ห้องผ่าตัด	3.57	0.043 (1.000)	0.362 (0.750)						
อายุรกรรม	3.60	0.071 (1.000)	0.390 (0.414)	0.028 (1.000)					
ศัลยกรรม	3.72	0.186 (0.967)	0.505 (0.090)	0.143 (0.999)	0.115 (0.999)				
ผู้ป่วยฉุกเฉิน	3.64	0.109 (0.997)	0.427 (0.136)	0.065 (1.000)	0.037 (1.000)	-0.077 (1.000)			
ศัลยกรรม ออโรโธปิดิกส์	3.71	0.184 (0.996)	0.502 (0.458)	0.140 (1.000)	0.112 (1.000)	-0.002 (1.000)	0.074 (1.000)		
สูติกรรม	3.78	0.254 (0.738)	0.573 (0.007*)	0.210 (0.985)	0.182 (0.981)	0.067 (1.000)	0.145 (0.990)	0.070 (1.000)	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มแผนกสูติกรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมมากกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มแผนกหอผู้ป่วยนอกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.573

สมมติฐานที่ 1.4 พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.898	3	0.299	0.613	0.607
	ภายในกลุ่ม	149.879	307	0.488		
	รวม	150.777	310			
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.797	3	0.599	1.412	0.239
	ภายในกลุ่ม	130.239	307	0.424		
	รวม	132.036	310			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.161	3	0.387	0.917	0.433
	ภายในกลุ่ม	129.537	307	0.422		
	รวม	130.698	310			
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.782	3	2.594	6.506	<b>0.000*</b>
	ภายในกลุ่ม	122.406	307	0.399		
	รวม	130.188	310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.859	3	0.953	2.457	0.063
	ภายในกลุ่ม	119.093	307	0.388		
	รวม	121.952	310			
6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยม	ระหว่างกลุ่ม	3.442	3	1.147	2.667	<b>0.048*</b>
	ภายในกลุ่ม	132.062	307	0.430		
	รวม	135.503	310			
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.717	3	0.239	0.394	0.757
	ภายในกลุ่ม	186.102	307	0.606		
	รวม	186.819	310			
8. การเกี่ยวข้องกับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.107	3	0.369	0.875	0.454
	ภายในกลุ่ม	129.502	307	0.422		
	รวม	130.610	310			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อเราทราบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมแตกต่างกัน ดังกล่าวข้างต้น จึงนำมาพิจารณา Scheffe เพื่อให้ทราบว่าสถานภาพใดที่มีความแตกต่างกันข้างต้น ดังนี้

**ตารางที่ 4.16** การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้			
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	10 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
ค่าเฉลี่ย	3.77	3.57	3.47	3.28
ไม่เกิน 5 ปี	3.77	0.202 (0.224)	0.302 (0.006*)	0.497 (0.007*)
5 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี	3.57		0.099 (0.799)	0.294 (0.281)
10 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี	3.47			0.194 (0.604)
20 ปีขึ้นไป	3.28			

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ 10 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีผลต่างเฉลี่ย 0.3024 และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมากกว่า

พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.497

**สมมติฐานที่ 1.5** พยาบาลวิชาชีพที่มีภาระทางครอบครัว (จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ) แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.17** ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามภาระทางครอบครัว (จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.353	5	0.671	1.387	0.229
	ภายในกลุ่ม	147.424	305	0.483		
	รวม	150.777	310			
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.705	5	0.341	0.798	0.552
	ภายในกลุ่ม	130.332	305	0.427		
	รวม	132.036	310			
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.616	5	0.123	0.289	0.919
	ภายในกลุ่ม	130.083	305	0.427		
	รวม	130.698	310			
4. การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.064	5	0.213	0.503	0.774
	ภายในกลุ่ม	129.124	305	0.423		
	รวม	130.188	310			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.905	5	0.581	1.489	0.193
	ภายในกลุ่ม	119.047	305	0.390		
	รวม	121.952	310			
6. สิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยม	ระหว่างกลุ่ม	4.733	5	0.947	2.208	0.053
	ภายในกลุ่ม	130.770	305	0.429		
	รวม	135.503	310			

ตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกตามภาระทาง  
 ครอบครัว (จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.411	5	1.282	2.168	0.058
	ภายในกลุ่ม	180.408	305	0.592		
	รวม	186.819	310			
8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.031	5	0.406	0.963	0.440
	ภายในกลุ่ม	128.579	305	0.422		
	รวม	130.610	310			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีภาระทางครอบครัว (จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ) แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวมและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตารางที่ 4.18 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	0.548	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.568	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง
3. การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน	0.646	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง
4. การมีอิทธิพลในองค์กร	0.634	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง
5. เทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร	0.633	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง
6. การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	0.645	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง
รวม	0.759	0.000*	มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง

\* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.759 ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการมีอิทธิพลในองค์กร และด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.646, 0.645, 0.634 และ 0.633 ตามลำดับ ส่วนการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านการมี



ส่วนร่วมในการตัดสินใจและด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.568 และ 0.548 ตามลำดับ

**สมมติฐาน ที่ 3** ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

**ตารางที่ 4.19** ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ลักษณะของงาน	-0.098	0.084	ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05
2. ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	-0.168	<b>0.003*</b>	มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำมาก
3. สัมพันธภาพ	-0.150	<b>0.008*</b>	มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำมาก
4. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร	-0.220	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำ
รวม	-0.200	<b>0.000*</b>	มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำมาก

\* ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติการโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำมาก กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.200 ส่วนด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านสัมพันธภาพ มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.168 และ -0.150 ตามลำดับ ส่วนด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกันในระดับต่ำ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ -0.220 ส่วนความเครียดในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี” นี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในจังหวัดปทุมธานี ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในจังหวัดปทุมธานี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในจังหวัดปทุมธานี ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลในจังหวัดปทุมธานี

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 311 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) โดยทำการสุ่มประชากรจากหน่วยหรือลำดับชั้นที่ใหญ่ก่อน จากหน่วยที่สุ่มได้มาทำการสุ่มหน่วยที่มีลำดับใหญ่รองลงไปทีละชั้น ๆ จนถึงกลุ่มตัวอย่างในชั้นที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยเป็นแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์การ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบบสอบถามทั้งหมดที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นนี้ ได้มีการตรวจสอบและปรับให้เข้ากับการศึกษา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำไปทดลองใช้เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าโดยรวมตามสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.927 หลังตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือแล้ว ทำการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และเมื่อได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบความถูกต้องความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล ทำโดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หรือ F-test และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร

### 5.1.1 ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี” สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุ 25 ปี แต่ไม่ถึง 35 ปี มีจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 36.02 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 53.38 ส่วนใหญ่อยู่แผนกหอผู้ป่วยในมีจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 21.22 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ไม่เกิน 5 ปี มีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 37.62 และส่วนใหญ่ไม่มีภาระทางครอบครัว (ไม่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ) มีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 34.41

ส่วนที่ 2 พิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า

พยาบาลวิชาชีพ มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 เมื่อพิจารณาการรับรู้บรรยากาศองค์กรรายด้าน ได้แก่ การรับรู้บรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านการมีอิทธิพลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรในระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 มีการรับรู้บรรยากาศองค์กรระดับปานกลาง

พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.73 เมื่อพิจารณาความเครียดในการปฏิบัติงานรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 มีความเครียดระดับปานกลางตามลำดับ ส่วนด้านสัมพันธภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33 มีความเครียดระดับน้อย

พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากตามลำดับ ส่วนด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 มีคุณภาพชีวิตระดับปานกลางตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สถานภาพ แผนก ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และภาระทางครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมากกว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุ 35 ปีแต่ไม่ถึง 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมากกว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีอายุ 35 ปีแต่ไม่ถึง 45 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.2** พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามสถานภาพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมจำแนกตามสถานภาพพบที่ พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/ อยู่ด้วยกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.3** พยาบาลวิชาชีพที่มีแผนกแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันพบที่ พยาบาลวิชาชีพที่อยู่แผนกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่อยู่แผนกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมจำแนกตามแผนก พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มแผนกหอผู้ป่วยในมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มแผนกสูติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมจำแนกตามแผนก พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มแผนกหอผู้ป่วยนอกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มแผนกสูติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.4** พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวม และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลจำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ พบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ 10 ปี แต่ไม่ถึง 20 ปี อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมากกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ 20 ปีขึ้นไป อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

**สมมติฐานที่ 1.5** พยาบาลวิชาชีพที่มีภาระทางครอบครัว (จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ) แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันพบว่า พยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีภาระทางครอบครัว (จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะ) แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการ

ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวมและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 2** การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าความเครียดในการปฏิบัติการโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนความเครียดในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี” นี้ผู้ศึกษาขอเสนอการอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

### 5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต

#### 1) อายุ

การวิจัยครั้งนี้พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้ศึกษาดังไว้ โดยจากการวิจัยพบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านการบูรณาการ ด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มากกว่า กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 35ปีแต่ไม่ถึง45 ปี ซึ่งอาจจะเป็นเพราะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี เป็นพยาบาลที่เริ่มเข้ามาทำงานใหม่ จึงมีความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความคาดหวังสูง ประกอบกับการที่หน่วยงานมีการ สนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและเปิดโอกาสให้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ จึงทำให้พยาบาลกลุ่มนี้ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน

ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติพร พนพิเชษฐกุล ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุสูง

## 2) สถานภาพ

จากการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้ศึกษาตั้งไว้ โดยจากการวิจัยพบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการ ด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันและด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ มากกว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีภาระความรับผิดชอบทางครอบครัวกลุ่มพยาบาลวิชาชีพซึ่งการที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลารวมไปถึงการมีสังคมร่วมกับคนอื่น ๆ อาจจะเป็นอุปสรรคกับการดูแลครอบครัว (Latvak, 2001) ในขณะที่กลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสดเป็นกลุ่มที่มีความเป็นอิสระทางด้านครอบครัว หากได้รับมอบหมายงานจะสามารถทุ่มเทกับงานได้มากกว่ากลุ่มพยาบาลที่สมรสแล้ว รวมไปถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานที่ก็จะสามารถให้ความร่วมมือได้เต็มที่มากกว่า เพราะไม่มีพันธะทางครอบครัว จึงไม่มีความอึดอัดใจ หรือความกังวลใจใด ๆ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติพร พนพิเชษฐกุล ที่พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมทุกด้านต่ำสุด

## 3) แผนก

จากการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีแผนกแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้ศึกษาตั้งไว้ โดยจากการวิจัยพบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในแผนกสูติกรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนและเพียงมากกว่าแผนกหอผู้ป่วยใน และแผนกสูติกรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญมากกว่าแผนกหอผู้ป่วยนอก ซึ่งอาจจะเกิดจากการพยาบาลที่ทำงานอยู่ในแผนกสูติกรรมแผนก รู้สึกว่าภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ งานไม่หนักมากจนเกินไป และทุกครั้งที่มีการพิจารณาปรับเงินเดือนก็จะเป็นไปอย่างชอบธรรมและมีการบริหารอย่างโปร่งใสทำให้พยาบาลแผนกนี้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าแผนกอื่น ๆ

## 4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

จากการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้ศึกษาตั้งไว้ โดยจากการวิจัยพบว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ไม่เกิน 5 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านสมรรถภาพของบุคคล



มากกว่ากลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติในหน่วยงานนี้ 10 ปีแต่ไม่ถึง 20 ปี และกลุ่มอายุ 20 ปีขึ้นไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติพร พนพิเชษฐกุล ที่พบว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อยมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุงานมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะงานด้านพยาบาลมีความแตกต่างจากงานทั่วไป ซึ่งงานด้านอื่นโดยทั่วไปอาจจะมองว่าระยะเวลาที่ทำงานยาวนานยังมีโอกาสที่จะก้าวหน้าสูงและทำให้รู้สึกมั่นคงแต่ต้องใช้เวลาอันยาวนานในด้านพยาบาลต้องผู้ที่จะทำงานนี้ได้ต้องมีใจรักงานในด้านนี้ เพราะทราบดีว่าภาระงานเป็นอย่างไร ดังนั้นก่อนเข้ามาทำงานพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่จึงมีการเตรียมความพร้อมมาอย่างดี และยิ่งเมื่อเข้ามาทำงานกับองค์กรที่สนับสนุนและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอย่างเต็มที่แล้วยิ่งทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมั่นคงกับการทำงานมากยิ่งขึ้น

#### 5) ภาระทางครอบครัว (จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ)

จากการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีภาระทางครอบครัว (จำนวนผู้อยู่ในความอุปการะ) ที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้ศึกษาตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกนัส ตูจินดา (2553) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนชั่นแนลพบว่าภาระความรับผิดชอบทางด้านครอบครัวที่แตกต่างกันมีผลให้คุณภาพชีวิตของพยาบาลแตกต่างกัน โดยพยาบาลที่ไม่มีภาระความรับผิดชอบทางด้านครอบครัวมีคุณภาพชีวิตดีกว่าพยาบาลที่มีภาระความรับผิดชอบทางด้านครอบครัว ซึ่งอาจจะเป็นเพราะโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ เป็นโรงพยาบาลของเอกชนงานค่อนข้างจะมีกฎเกณฑ์มากกว่าโรงพยาบาลของรัฐบาลซึ่งโรงพยาบาลของรัฐบาลจะมีความยืดหยุ่นมากกว่าโดยเฉพาะด้านเวลา

#### 5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ที่สหทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่าถ้ามีการรับรู้บรรยากาศองค์กรสูงก็จะทำให้คุณภาพชีวิตสูงด้วย

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัดดา เพ็ชรประยูร (2545) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้บรรยากาศองค์กรคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านพบว่าพนักงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรโดยรวมในระดับค่อนข้างดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับค่อนข้างสูงและมีพฤติกรรม

การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยรวมในระดับก่อนข้างดีการรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงนิษฐ์ ฐอสวรรณ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การการรับรู้ความสามารถของตนเองความเครียด และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่งพบว่า การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและในทุกด้าน และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 5.2.3 ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า ความเครียดในการปฏิบัติการโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทิศทางตรงข้ามกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภา ประชุม (2553) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อำเภอบ้านบึงจังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องคือ ที่ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) นั่นคือถ้าความเครียดในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานลดน้อยลง ในทางตรงกันข้ามถ้าความเครียดในการปฏิบัติงานลดน้อยลงจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเพิ่มมากขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงนิษฐ์ ฐอสวรรณ (2549) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การการรับรู้ความสามารถของตนเองความเครียด และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่งพบว่า พนักงานในโรงงานผลิตเสื้อผ้ามีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติพร พนพิเชษฐกุล (2544) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) พบว่าความเครียดในการทำงานและความเครียดทั่วไปมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

## 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่พบว่าด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานมีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่าในเรื่องของการจัดการเรื่องสวัสดิการให้แก่บุคลากรเป็นเรื่องที่องค์การควรที่จะให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยองค์การควรจะมีการพิจารณาค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม ซึ่งค่าตอบแทนมีทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรง เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าโอที และโบนัส เป็นต้น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม เช่น การประกันสังคม การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร เงินสะสมและเงินบำเหน็จบำนาญ เป็นต้น และค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น การให้วันหยุด การลาพักป่วย การลาพักผ่อน การให้ชุดทำงานแก่คนงาน การให้เครื่องดื่มหรืออาหารขณะขึ้นเวรป่วยและเวรดึก เป็นต้น

2. จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความเครียดในเรื่องของ ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ในระดับมากดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญในการบริหารค่าตอบแทนอย่างมีความยุติธรรม โดยมีการวิเคราะห์งานและประเมินค่างานในแต่ละตำแหน่ง มีการสำรวจตลาดแรงงาน และโครงสร้างค่าตอบแทนของหน่วยงานต่าง ๆ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีการวางแผนการวางแผนและประเมินผลเรื่องการบริหารค่าตอบแทนเพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีความเสมอภาคและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3. จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและมีบางด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางดังนี้

3.1 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง องค์การจึงควรสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรว่า องค์การมีระบบการทำงานที่ปลอดภัย มีการใช้เครื่องมือที่ได้รับมาตรฐานและปราศจากอันตรายหรือความเจ็บป่วยซึ่งเนื่องมาจากการทำงาน มีการให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปี หรือตรวจเป็นระยะเมื่อต้องทำงานสัมผัสกับความเสี่ยง มีการอบรมวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และให้ความรู้ในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดจากการทำงาน

3.2 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์การควรเพิ่มความยืดหยุ่นกับเวลาในการทำงานมากขึ้น สำหรับงานในเวลาปกติโดยไม่ควบคุมเวลาเข้า-ออกให้เคร่งครัดมากเกินไป ส่วนงานที่เป็นกะก็ควรจะมีการจัดบุคลากรที่เพียงพอที่จะแลกเปลี่ยนกะได้อย่างเหมาะสมมีการจัดวันหยุดให้บุคลากรได้พักผ่อนจากความเหนื่อยล้า

จากการทำงาน มีการอบรมให้ความรู้และให้คำปรึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยผู้เชี่ยวชาญ เพื่อที่จะให้บุคลากรบริหารชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และ ทำงานได้อย่างมีความสุขโดยไม่กระทบกับการให้เวลากับครอบครัวและครอบครัว

3.3 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นองค์การควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าโดยมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ มีการมอบหมายงานที่มีความท้าทายเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีศักยภาพในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรไปเรียนต่อเพื่อความก้าวหน้า มีการประเมินผลงานเป็นระยะเพื่อพิจารณาปรับเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่ง มีชมเชยและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น เช่น ชื่นชมและยกย่องผลงาน และให้รางวัลหรือมีการเลื่อนปรับตำแหน่งตามสมควรเพื่อที่จะจูงใจให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

4. เนื่องจากการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและในรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการวางแนวทางการบริหารงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะว่าควรมีการสร้างบรรยากาศให้มีความเหมาะสมในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน โดยการให้ความสำคัญกับการจัดการเรื่องสวัสดิการให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น และด้านการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งโดยดูจากผลงาน และการประเมินผลจากการปฏิบัติงานเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรขยันและมีความตั้งใจทำงานมากขึ้น และเพื่อพัฒนาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การจากระดับปานกลางเป็นระดับสูง ซึ่งจะทำให้พยาบาลวิชาชีพคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารองค์การควรพิจารณาด้านต่าง ๆ ได้แก่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ทั้งแบบการสื่อสารจากล่างขึ้นบน คือจากผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง สื่อสารถึงผู้บริหาร หรือแบบการสื่อสารจากบนลงล่าง คือ จากผู้บริหารระดับสูงสื่อสารลงมายังผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง หรือการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์การ และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น หากเรื่องนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวพยาบาลวิชาชีพเอง อาทิ การเปิดให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสรับรู้ข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการทำงานของตนเองมากขึ้น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

5. เนื่องจากความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น จึงควรรักษาระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพให้อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากการที่พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดในการปฏิบัติงานต่ำมาก ก็ยิ่งทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสูงมากเช่นกัน และเพื่อป้องกันไม่ให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความเบื่อหน่าย และเฉื่อยชา ไม่กระตือรือร้น เนื่องจากมีความเครียดระดับต่ำมาก จึงเห็นสมควรให้มีการประเมินและวิเคราะห์ความเครียดอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถจัดการให้พยาบาลวิชาชีพมีความเครียดอยู่ในระดับที่เหมาะสม อาทิ จัดให้มีการคัดเลือกพยาบาลวิชาชีพดีเด่นประจำเดือน เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การจัดหลักสูตรการฝึกอบรมการเรียนรู้ภาษาอาเซียน เพื่อรองรับการเปิด AEC การจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในองค์กรเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรและเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพยาบาลวิชาชีพให้แน่นแฟ้นยิ่งขึ้น เป็นต้น

#### 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาขอเสนอแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์อย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. เนื่องจากการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงควรศึกษาให้กว้างขวางและครอบคลุมตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการรับรู้บรรยากาศองค์กร และความเครียดในการปฏิบัติงาน

2. ควรขยายขอบเขตการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้ครอบคลุมยังกลุ่มประชากรอื่น ๆ อาทิ บุคลากรทางการแพทย์ ผู้ช่วยพยาบาล ลูกจ้างในองค์กร ตลอดจน ข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานบริษัทเอกชน หรือกลุ่มอาชีพอื่น ๆ เป็นต้น

3. ควรขยายขอบเขตการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานทั้งในทิศทางบวกและทิศทางลบ ทั้ง โดยทางตรงและ โดยทางอ้อม อาทิ การศึกษาพฤติกรรม การเผชิญความเครียด ที่ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กร ความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใช้ในการปรับตัวหรือเผชิญกับความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

4. ในการเก็บแบบสอบถาม นอกจากการใช้แบบสอบถามแล้วควรจะใช้การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนเพิ่มมากขึ้น

## บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข. (2541). คู่มือคลายเครียด. กรุงเทพฯ : สยามเอ็มแอนด์บีพับลิชซิ่ง.
- \_\_\_\_\_. (2546). ความเครียดของคนไทย การศึกษาระดับชาติ. กรุงเทพฯ : บียอน พับลิชซิ่ง.
- กนกนัส ตูจินดา. (2553). คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- กองสวัสดิการแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2547). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- จุฑารัตน์ สุคันธรัตน์. (2541). การรับรู้บรรยากาศองค์การและความเครียดของบุคลากรในโรงพยาบาลตากสิน. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- จินดา ธีระพันธ์. (2541). จริยธรรมกับวิชาชีพการพยาบาล. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.
- จิราภา ประชุม. (2553). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่อำเภอบ้านโป่งจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ผจญเฉลิมสาร. 2540. คุณภาพชีวิตการทำงาน. Productivity World 2 สืบค้นจาก <http://www.thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images>
- ชญาณูช ลักษณ์วิจารณ์. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับผู้นำกับบรรยากาศองค์การ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชนัดดา เพ็ชรประยูร. (2545). การรับรู้บรรยากาศองค์การคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ชูติศย์ ปานปรีชา. (2534). จิตวิทยาทั่วไป. นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ช่อลดา พันธุเสนา. (2536). การพยาบาลจิตสังคมในผู้ป่วยภาวะวิกฤตตามแบบแผนสุขภาพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อมรินทร์ พรินติ้งกรุ๊ป.
- เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS/AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 13). ปรับปรุงใหม่ล่าสุด. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นวลศิริ เปาโรหิตย์. (2534). จิตวิทยาทั่วไป. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- นิภา แก้วศรีงาม. (2532). จิตวิทยาองค์กร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิยมดี สุวรรณ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมที่นำไปสู่ความวิตกกังวลของหัวหน้าหรือผู้ปฏิบัติงานที่มีความเครียดสูง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- บุญใจ ลิ้มศิลา. (2542). บรรยากาศองค์กรกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนกสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- บุษยามณี จันทร์เจริญสุข. (2538). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระนครเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- ปฐมมา วงษ์อ่อน. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทเอ็นเอ็มบีพีริซันบอลล์ส์จำกัด. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปรเมษฐ์ ศิริเมฆ. (2549). ปัจจัยจากการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเครียดและวิธีการคลายเครียดของบรรณารักษ์ สำนักงานหอสมุดมหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ปาริชาติ ชีระวิทย์. (2541). ความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปิ่นฤทัย ประดิษฐ์ศิลป์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้า  
หอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจที่จะอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล  
มหาวิทยาลัยของรัฐ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ประภัสสร ฉันทศัทธาการ. (2544). การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ  
โรงพยาบาลศูนย์. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ปารวี ทองแพง. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์  
นครปฐม. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- พจนีย์ ฐอสุวรรณ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การการรับรู้ความสามารถของ  
ตนเอง ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต  
เส้นผ้าแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลา กาบมาลี. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การของห้องสมุด  
โรงเรียนกับโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการทำงานของบรรณารักษ์  
ห้องสมุดโรงเรียนขอนแก่น. ขอนแก่น : ภาควิชาบรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เมษา เขียวยิ่ง. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมทางการจัดการภายในงานกับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของพนักงานบริษัททอพลาสติกอุตสาหกรรม จำกัด. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต).
- มุกดา ศรียงค์และคณะ. (2540). การประเมินหลักสูตรและคุณภาพการทำงานของบัณฑิต.
- รัตติพร พนพิเชษฐกุล. (2544). ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษานักการทูตพาณิชย์  
จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- เรียม ศรีทอง. (2542). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพมหานคร : เวิร์ดไอฟเอดดูเคชั่นจำกัด.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.
- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). การรับรู้บรรยากาศองค์การกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับ  
ปฏิบัติการฝ่ายผลิต : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยบูรพา).



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- วีรนาถ มานะกิจ. (2530). **พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร : หจก. กิ่งจันทร์การพิมพ์.
- วัชรินทร์ วิจิตรวงษ์. (2548). **การรับรู้บรรยากาศขององค์กรกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการฝ่ายผลิต : กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง**. (งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์มและโซเท็กซ์ จำกัด. สมยศ นาวิกการ. (2521). **บรรยากาศขององค์กร**. วารสารธรรมศาสตร์.
- สมยศ นาวิกการ. (2540). **ทฤษฎีองค์กร**. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- สร้อยตระกูล ดิวานนท์อรอดมานะ. (2542). **พฤติกรรมศาสตร์ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุขุม หลานไทย. (2537). **ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับความพอใจในการทำงานของครูช่างในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร**. (วิทยานิพนธ์การศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร).
- สุทิน สายสงวน. (2533). **การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : ศึกษากรณีข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง. (2537). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดลพบุรี**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- สุปราณี วศินอมร. (2531). **การพยาบาลพื้นฐาน : แนวคิดและการปฏิบัติ**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- หรรษมน ประสาทแก้ว. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ค่านิยมในการทำงาน และพฤติกรรมการสร้างความสำเร็จในองค์กร : กรณีศึกษาโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อัมพร โอตระกุล. (2538). สุขภาพจิต. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.
- อัมพร โอตระกุล. (2539). ความเครียดของพนักงานโรงงาน.วารสารสาธารณสุขศาสตร์.
- อมรากล อินโอชานนท์. (2532). ความเครียดในการทำงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา.
- อรัญญา จรัสสุริยงค์. (2539). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความเครียด. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อภิญา วงษ์กุหลาบ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การกับความเครียดในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- อารยา อินทรวรานนท์. (2547). ภาพลักษณ์ตัวตนของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- อาจารย์ ศิริ. (2552). ปัจจัยความเครียดในงานและคุณภาพชีวิตของพยาบาลห้องผ่าตัด. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อรุณเดช จันทร์งามศรี. (2542). การศึกษาบุคลิกภาพกับความเครียดของครูสังกัดโรงเรียนเทศบาลนครอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- อุษา จารุสวัสดิ์. (2541). จิตวิทยาครอบครัว. (เล่ม1). เชียงใหม่ : สันติภาพการพิมพ์.
- Altman, R. (2000). Forecasting Your Organizational Climate. **Journal of Applied Psychology**.
- Breakwell, G.M. (1990). **British Psychological Society. Routledge**. New York : Chapman & Hall.
- Bowditch, James L. & Buono, Anthony F. (1994). **A Primer on Organizational Behavior**. (3<sup>rd</sup> ed.). John Wiley & Sons tnc.
- Brown, W. & Mobery, D. (1980). **Organization Theory and Management : A Macroapproach**. New York: John Wiley & Sons.
- Cooper, C. L, & Davidson, M. J. (1987). **The Stress Survivors**. London : Gration.
- Cronbach, L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing (5<sup>th</sup> ed.)**. New York: Harper & Row.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective**.  
Geneva : International Labour Office.
- Dessler, Gary. (1976). **Organization and Management : A Contingency Approach**. New Jersey : Prentice-Hall
- Dubrin, A. J. (1973). **Foundation of Organization Behavior**. New York : Pergamon Press.
- Ellis, J. R. & Hartley, C. L. (2000). **Managing and Coordinating Nursing Care**. (3<sup>rd</sup> ed.). Philadelphia : J. B. Lippincott.
- Forehand, G. A. & Gilmer, B. V. H. (1964). **Environmental in studies of organization behavior**.  
Psychological Bulletin.
- Frederickson, H. G. (1982). **Toward a New Public Administration**. In J. M. Shafritz and A. C. Hyde (Eds.), *Classics of Public Administration*. Fort Worth, TX : Harcourt Brace College Publishers.
- Glimmer, B. V. (1971). **Industrial Psychology**. New York : McGraw-Hill.
- Gray-Toft and Anderson (1981, 1981b, 1983). The Nursing Stress Scale : Development of an Instrument. **Journal of Behavioral Assessment**, 3(1), 11-23.
- Halpin, A. W. & Croft, D. B. (1966). **The Organizational Climate of School**. Chicago : University of Chicago.
- Hellriegel, D. Slocum. J.W. and R.W. Woodman. (1989). *Organizational Behavior*. Singapore : Asia Pte Ltd. **Journal of Behaviour Assessment**, 3, (1) : 11-23
- Kast, F. E. & Rosensweig, J. E. (1985). **Organization and Management : A Systems and Contingency Approach**. (4<sup>th</sup> ed.). New York : Mc Graw-Hill.
- Likert, R. & Likert, J. (1976). **New way of Managing Conflict**. New York : McGraw-Hill.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). **Motivation and Organization Climate**. Bonton: Division of research, Graduate school of business administration, Harvard University.
- Moorhead, G. & Griffin, R. W. (1998). **Organizational behavior : Managing people and organizations**.  
Boston : Houghton Mifflin.
- Newell, P. C. (1978). **Genetics of the Cellular Slime Molds**. *Annual Review of Genetics*, 12, 19.
- Scully, R, 1980. **Stress : In the nurse**. *American Journal of Nursing* (May) : 912-914
- Steers, R. M. & Poter, L. C. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York : McGraw-Hill.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

\_\_\_\_\_.(1983). **Motivation and Work Behavior**. (5<sup>th</sup>ed.). New York : McGraw-Hill.

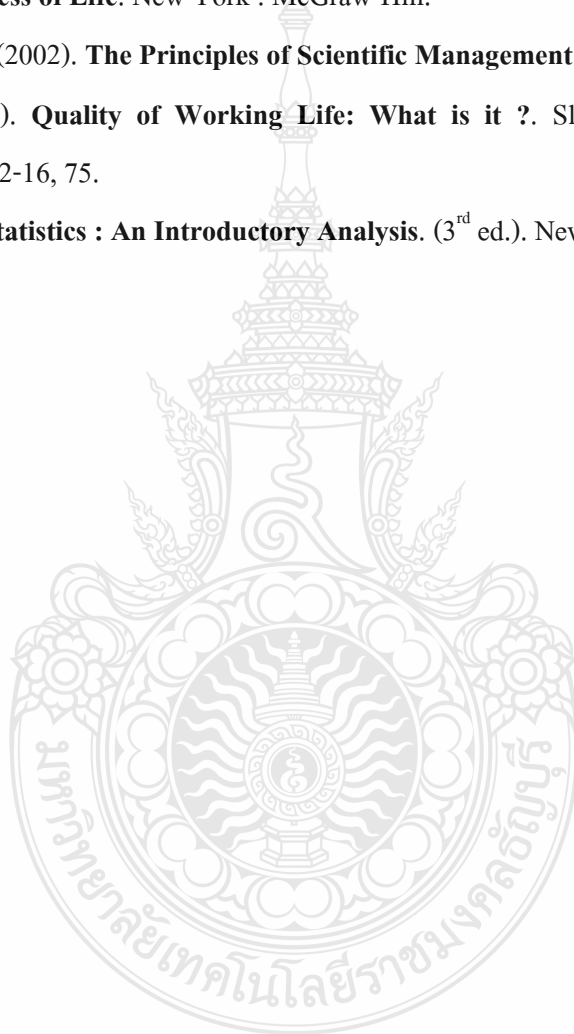
Selye, H. 1980. **Living with Stress and Promoting Well-Being : A Handbook for Nurses**. St. Louis :  
The C. V. Mosby.

\_\_\_\_\_. 1956. **The Stress of Life**. New York : McGraw-Hill.

Taylor, Frederick W. (2002). **The Principles of Scientific Management**. New York : Harper.

Walton, R. E. (1973). **Quality of Working Life: What is it ?**. Sloan Management Review,  
15(Fall) : 12-16, 75.

Yamane, T. (1973). **Statistics : An Introductory Analysis**. (3<sup>rd</sup> ed.). New York: Harper and Row.



ภาคผนวก



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การความเครียดในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล  
วิชาชีพ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลรัฐบาลในเขตจังหวัดปทุมธานี

### ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างและกรอกข้อมูลที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. อายุ

- ต่ำกว่า 25ปี     25ปีแต่ไม่ถึง35ปี     35 ปีแต่ไม่ถึง45ปี     45ปีขึ้นไป

2.สถานภาพ

- โสด     สมรส/อยู่ด้วยกัน     หย่าร้าง/แยกกันอยู่/หม้าย

3.แผนก

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 1. หอผู้ป่วยใน             | <input type="checkbox"/> 5. ศัลยกรรม           |
| <input type="checkbox"/> 2. หอผู้ป่วยนอก            | <input type="checkbox"/> 6. ผู้ป่วยฉุกเฉิน     |
| <input type="checkbox"/> 3. ห้องผ่าตัด              | <input type="checkbox"/> 7. ศัลยกรรมอโรโปติกส์ |
| <input type="checkbox"/> 4. อายุรกรรม               | <input type="checkbox"/> 8. สูติกรรม           |
| <input type="checkbox"/> 9. แผนกอื่นๆ โปรดระบุ..... |  |

4.ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

- ไม่เกิน5ปี
- 5ปี แต่ไม่ถึง 10ปี
- 10ปี แต่ไม่ถึง 20ปี
- 20ปีขึ้นไป

5.ภาระทางครอบครัว (จำนวนผู้ที่มีความอุปการะ)

- ไม่มี     1 คน     2 คน     3 คน     4 คน     5 คนขึ้นไป

ส่วนที่ 2: แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้บรรยากาศองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<b>การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร</b>					
1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่สามารถเข้าใจได้ง่าย					
2.	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ข้อมูลข่าวสารต่างๆแก่บุคลากรอย่างละเอียดครบถ้วน เพียงพอต่อการทำงาน					
3.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีการถาม-ตอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้เต็มที่					
	<b>การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</b>					
1.	ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายการทำงานในแผนกของท่าน					
2.	ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจเกี่ยวกับเรื่องงานตามความเหมาะสม					
3.	ในงานที่มีผลกระทบต่อบุคลากรผู้บังคับบัญชาจะต้องถามความคิดเห็นของบุคลากรก่อนตัดสินใจทุกครั้ง					
	<b>การเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน</b>					
1.	องค์กรของท่านมีการจัดการเรื่องสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม					
2.	องค์กรของท่านมีการปรับเปลี่ยนและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ					
3.	ท่านมีความพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
	<b>การมีอิทธิพลในองค์กร</b>					
1.	บุคลากรทุกคนได้รับการมอบหมายอำนาจหน้าที่และขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่โดยปราศจากการใช้อำนาจก้าวร้าวจากผู้บังคับบัญชา					
3.	ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในองค์กร					

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
1.	องค์กรมีการจัดสรรเครื่องมืออุปกรณ์และ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อย่างเหมาะสม					
2.	อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่องค์กรนำมาใช้มีความทันสมัย					
3.	ท่านสามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ					
	<b>การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</b>					
1.	หน่วยงานท่านมีนโยบายที่ดีในการกระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรมีความตั้งใจในการทำงาน					
2.	หน่วยงานท่านมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง โดยดูผลการปฏิบัติงานซึ่งสามารถจูงใจให้บุคลากรขยันและตั้งใจทำงานมากขึ้น					
3.	หน่วยงานท่านมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคลากรตั้งใจทำงานมากขึ้น					

**ส่วนที่ 3: แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<b>ลักษณะของงาน</b>					
1.	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน					
2.	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความซ้ำซาก จำเจ ไม่มีความน่าสนใจ					
3.	ท่านคิดว่าสัดส่วนของบุคลากรไม่สมดุลกับปริมาณงานในปัจจุบัน					
	<b>ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
1.	ท่านคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ					
2.	ท่านไม่ได้รับการฝึกอบรม หรือ พัฒนาความรู้ ความสามารถ					
3.	ท่านไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ					



ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<b>สัมพันธภาพ</b>					
1.	สัมพันธภาพระหว่างท่านกับผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยราบรื่น					
2.	เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความสามารถของท่าน					
3.	ท่านไม่ได้รับความร่วมมือในการประสานงานจากหน่วยงานอื่น					
	<b>โครงสร้างและบรรยากาศองค์กร</b>					
1.	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเป็นอุปสรรคในการทำงาน					
2.	ท่านคิดว่านโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานไม่ชัดเจน					
3.	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ และเครื่องมือในการทำงานไม่เพียงพอ					

#### ส่วนที่ 4: แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<b>การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1.	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับภาระงานที่ท่านรับผิดชอบ					
2.	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายของท่าน					
3.	ท่านได้รับความเสมอภาคและความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับเงินเดือน					
	<b>สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
1.	การจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ และเสียงในสถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสม					
2.	บรรยากาศโดยรวมในองค์กรของท่านส่งผลให้ท่านมีสุขภาพจิตที่ดี					
3.	สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี					

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
	<b>ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน</b>					
1.	หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมโอกาสในการดำรงตำแหน่งที่ท่านจะก้าวขึ้นไปเป็นลำดับโดยง่าย					
2.	ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ใกล้เคียง					
3.	ท่านรู้สึกมีความมั่นคงกับหน้าที่การงาน					
	<b>การพัฒนาสมรรถภาพบุคคล</b>					
1.	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร					
2.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเพื่อขยายขีดความสามารถในการทำงานของท่าน					
3.	หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาศักยภาพ					
	<b>การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					
1.	ท่านได้รับการยอมรับจากหน่วยงานว่ามีส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ					
2.	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน					
3.	การทำงานร่วมกันในหน่วยงานของท่านเป็นไปอย่างสมัครสมานสามัคคี					
	<b>สิทธิตามรัฐธรรมนูญนิยม</b>					
1.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ในการประชุมของหน่วยงาน					
2.	เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวล่วงในเรื่องส่วนตัว ยกเว้นเรื่องงาน					
3.	ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านมีการบริหารงานอย่างโปร่งใส มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน					
	<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นโดยรวม</b>					
1.	ท่านสามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสมระหว่างการทำงานและการมีเวลาว่างให้ตัวเองและครอบครัว					
2.	ภาระหน้าที่ของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					

ลำดับ	คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1
3.	ท่านมีความพอใจกับวันหยุดที่มีในปัจจุบัน					
	การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม					
1.	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีประโยชน์และมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม					
2.	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับชุมชนในการทำกิจกรรมเพื่อเป็นสาธารณประโยชน์					
3.	ท่านคิดว่าพยาบาลเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม					

ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล : นางสาวโสมฤทัย ทองนุช  
วัน เดือน ปีเกิด : 22 กุมภาพันธ์ 2529  
ที่อยู่ : 35/13 หมู่ 13 ตำบลคลองสอง อำเภอกลองหลวง  
จังหวัดปทุมธานี 12120  
คุณวุฒิทางการศึกษา : ปริญญาตรี คณะอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว  
และการบริการ สาขาการจัดการโรงแรม  
มหาวิทยาลัยรังสิต  
เบอร์โทรศัพท์ : 086-3931576  
อีเมล : ticktock\_th@hotmail.com

