

บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

ประสพ อินสุวรรณ ส.ม.*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ทำการศึกษากลุ่มประชากรพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานจำนวน 41 คน ในระหว่างวันที่ 1 – 31 มีนาคม 2556 เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่องานพยาบาลวิชาชีพ การตรวจสอบความตรงของเครื่องมือโดยผ่านความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Pearson Product Moment Correlation Coefficient ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.36$) การศึกษาระดับบรรยากาศองค์การพบว่ามีความเฉลี่ยระดับสูง ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.39$) และผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .796$, $p < .001$) ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือ ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและมีการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงภัย ข้อเสนอแนะ ควรพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เหมาะสมตามภาระงานและความเสี่ยงภัย และจัดสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานความปลอดภัย

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ

*เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ชำนาญงาน โรงพยาบาลพยุห์ จ.ศรีสะเกษ

Organizational Climate and Quality of Work Life of Professional nurses in the Nursing Task Group at Sriratana Hospital, Si Sa Ket Province

Prasop Insuwan M.P.H.

Abstract

This study is a descriptive cross-sectional research report. The objective was to study the relationship between the organizational climate and quality of work life of professional nurses in the nursing task group at Sriratana hospital, Si SaKet province. The study group was 41 professional nurses of nursing task group. The data gathering was carried out from March 1 to 31, 2013. The developed questionnaire was related to personal characteristics, relationship of organizational climate, quality of work life of professional nurses, and problems and barriers. This questionnaire was verified by three experts. Its reliability was tested with Cronbach's alpha coefficient of .95. The results of this study revealed that the quality of work life of professional nurses was at a moderate level ($\bar{X} = 3.56$, $SD = 0.36$). The relationship of organizational climate was at high level ($\bar{X} = 3.73$, $SD = 0.39$). The relationship between the organizational climate and the quality of work life of professional nurses tended to a high level of statistical significance ($r = .796$, $p < .001$). The problems and barriers discovered in the study included inadequate remuneration and risky working environment. The suggestions were additional compensation, considering workload, risk for nurses, and supporting environmental workplaces as safety standard.

Keywords: organizational climate, quality of work life, professional nurses

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารโรงพยาบาลจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย กำลังคน (Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องจักร (Material or Machine) กระบวนการบริหาร (Management) ขวัญกำลังใจในการทำงาน (Moral) และเวลาในการปฏิบัติงาน (Time) โดยผู้บริหารต้องผสมผสานปัจจัยเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (ประจักษ์ บัวผัน, 2553) ซึ่งปัจจัยกำลังคนเป็นหัวใจความสำเร็จขององค์กรและทุกองค์การต้องอาศัย

คุณภาพคน (เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, 2548) ปัจจุบันปัญหากำลังคนของโรงพยาบาลภาครัฐที่สำคัญ พบว่าขาดแคลนบุคลากรในวิชาชีพ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร และพยาบาลวิชาชีพ (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สาธารณสุข, 2554) สำหรับปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางมากโดยเฉพาะกรณีย้ายหรือลาออกเนื่องจากเป็นบุคลากรวิชาชีพกลุ่มใหญ่และมีผลกระทบต่อ งานบริการโดยตรง ด้วยลักษณะบทบาทหน้าที่เป็นผู้ให้การรักษาพยาบาลดูแลความปลอดภัยในชีวิตผู้ป่วย มีความใกล้ชิดกับผู้ป่วยตลอดระยะเวลาการรักษา

เป็นผู้ประสานงานกระบวนการรักษากับสาขาวิชาชีพต่างๆ ซึ่งต้องใช้ความอดทนอดกลั้น ใ้ความรู้และทักษะความสามารถตามมาตรฐานการพยาบาล และถูกกำหนดให้ผลลัพธ์งานบริการต้องสอดคล้องกับความต้องการของผู้ป่วย ตอบสนองความคาดหวัง ความพึงพอใจของประชาชน สังคม และเป้าหมายวิชาชีพการพยาบาล (สำนักการพยาบาล, 2551)

จากสภาพปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในโรงพยาบาลโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ มีผู้ศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มระดับความพึงพอใจ สร้างประสิทธิผลและประสิทธิภาพการทำงานลดปัญหาการย้ายหรือลาออก ลดการสูญเสียเวลาและงบประมาณการฝึกอบรมบุคลากรเข้าทำงานใหม่ซึ่ง Walton (1973) ได้อธิบายแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life: QWL) ไว้ว่าเป็นสิ่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และสภาพแวดล้อมการทำงานกระตุ้นให้มีการเรียนรู้และการพัฒนา สามารถตอบสนองความพึงพอใจบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะ 8 ประการคือ 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ลัทธิรัฐธรรมนูญ 7) จังหวะของชีวิตโดยส่วนรวม 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม แนวคิดดังกล่าวมีผู้นำมาศึกษา โดยการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง (จาลาวัลย์ จิตจักร, 2554; กิมบวย เพ็ชรพันธ์, 2551; กาญจนานันท์, 2549; ขนิษฐา สุนาคราช, 2549; นงนุช อินเจือจันทร์, 2549; รสสุคนธ์ ศุภวโรดม, 2549) และการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล อยู่ในระดับปานกลาง (สุบินบุรีเทพ, ธวัชชัย คำแก้ว, และพิทักษ์ ย้อยดี, 2551) และ

พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลจากปัจจัยต่างๆ หลายด้านรวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อมซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายความหมายบรรยากาศองค์การของ Litwin และ Stringer (1968) ที่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การว่ามีประโยชน์ในการเชื่อมโยงระหว่างลักษณะต่างๆ ขององค์กรที่มองเห็นได้ รวมทั้งแรงจูงใจ และพฤติกรรมบุคคลเข้าด้วยกัน ประเภทบรรยากาศองค์การประกอบด้วย 1) โครงสร้างของงาน 2) ความท้าทายและความรับผิดชอบ 3) ความอบอุ่นและการสนับสนุน 4) การให้รางวัลและการลงโทษ 5) ความขัดแย้ง 6) มาตรฐานและความคาดหวังผลการปฏิบัติงาน 7) ความเสี่ยงภัยและการรับความเสี่ยงภัย ซึ่งความเกี่ยวข้องระหว่างกันของบรรยากาศเหล่านี้มีผลกระทบต่อแรงจูงใจ สำหรับโรงพยาบาลมีการกิจจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การตามนโยบายภาครัฐ ที่ต้องใช้เทคนิคต่างๆ ในการพัฒนาเช่นเดียวกับองค์กรทั่วไป จากแนวคิด พบว่าองค์ประกอบบรรยากาศองค์การตามแนวคิด Litwin และ Stringer (1968) เอื้ออำนวยต่อการศึกษามูลค่าบุคลากรในการทำงาน มีผู้ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง (บุญสัน อนารัตน์, 2554; กิมบวย เพ็ชรพันธ์, 2551; จันทรา แทนสุโพธิ์, 2546) และ บรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (อรุณี เอกวงศ์ตระกูล, 2545) การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาคาดว่าองค์ประกอบของบรรยากาศองค์การดังกล่าวจะมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสามารถนำไปใช้ในการจัดการปรับปรุงสภาพบรรยากาศองค์การ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการทำงานของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และ

สังคม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข แสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งผลต่อคุณภาพงานและการบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

โรงพยาบาลศรีรัตนะ อ.ศรีรัตนะ จ.ศรีสะเกษ เป็นโรงพยาบาลขนาด 30 เตียง แต่มีจำนวนเตียงที่เปิดบริการจริง 60 เตียง ผู้ป่วยนอกเฉลี่ย 286 รายต่อวัน ผู้ป่วยในเฉลี่ย 36 รายต่อวัน มีบุคลากรทั้งหมด 137 คน ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 47 คน สังกัดกลุ่มการพยาบาล 42 คน และกลุ่มงานอื่นๆ 5 คน พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศรีรัตนะมีลักษณะงานปฏิบัติหน้าที่ประจำด้านบริการทางการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ทั้งงานอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน งานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยใน งานห้องคลอด-ห้องผ่าตัด งานคลินิกบริการโรคเรื้อรัง ในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้มีประเด็นปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียน ถึงงานบริหารงานความเสี่ยงพบว่า พยาบาลมีภาระงานที่เพิ่มขึ้น บุคลากรไม่เพียงพอตามเกณฑ์อัตรากำลัง มีความเครียดต่อความคาดหวังของผู้รับบริการ (ศูนย์พัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลศรีรัตนะ, 2555) สิ่งเหล่านี้เป็นบรรยากาศที่พยาบาลต้องเผชิญอาจส่งผลทำให้เกิดความเครียด ความซับซ้อนใจ ความเหนื่อยล้า ทำงานอย่างไม่มีความสุข และจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของพยาบาล จนถึงทำให้มีการย้ายหรือลาออก ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาบรรยากาศองค์กร เพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และระดับบรรยากาศองค์กรในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะจังหวัดศรีสะเกษ

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ

วิธีดำเนินการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ด้วยวิธีการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Study) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาปรับปรุงจากเอกสารงานวิจัยและการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดแบบสอบถามให้สอดคล้องกับตัวแปรแต่ละตัวตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 มีนาคม 2556 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2556

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ไม่มีกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากได้ศึกษาในประชากรพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 42 คน โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 6 เดือน (ตามเกณฑ์รับรองผ่านการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงาน)

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้พิจารณาแล้วว่าเป็นโครงการที่เข้าข่ายไม่ต้องขอรับรองด้านจริยธรรมการวิจัย ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 99/2550 ข้อ 4.2

ตามหนังสือบันทึกข้อความ ที่ ศร0514.27/156 วันที่ 9 มกราคม 2556

ผู้ศึกษาให้ความสำคัญและพิทักษ์สิทธิของบุคคลที่ร่วมในการศึกษาครั้งนี้ โดยขออนุญาตทำการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านความเห็นจากผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ และได้ลงนามในหนังสือขออนุญาตทำการศึกษ สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดแก่พยาบาลวิชาชีพที่เข้าร่วมโครงการอย่างชัดเจน และให้อิสระในการตัดสินใจ ไม่มีการบังคับหรือทำให้เกิดความเกรงใจ ข้อมูลที่ได้ผู้ศึกษาเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ จะเผยแพร่ข้อมูลในลักษณะภาพรวมไม่ระบุถึงตัวบุคคล ผู้ศึกษามีมาตรการในการรักษาความลับโดยแบบสอบถาม ไม่มีการระบุชื่อ นามสกุล หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ระบุเพียงรหัสชุดของแบบสอบถามเท่านั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีรายละเอียดทั้งหมด 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบและปลายเปิดให้เติมข้อความ ประกอบด้วย 1) อายุ 2) สถานภาพสมรส 3) รายได้ 4) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ 5) ตำแหน่งหน้าที่

ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม บรรยากาศองค์กร รายด้าน 8 ด้านจำนวน 41 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5,4,3,2,1) คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, และ 1 = น้อยที่สุด (Likert, 1967)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน จำนวน 33 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (5,4,3,2,1) คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, และ 1 = น้อยที่สุด (Likert, 1967)

การแปลผลคะแนนของแบบสอบถาม บรรยากาศองค์กรและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประเมินผลเป็น 3 ระดับโดยใช้เกณฑ์แบ่งกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) จำนวนได้จากค่าคะแนนสูงสุดลบด้วยค่าคะแนนต่ำสุดและหารด้วยจำนวนกลุ่มหรือระดับที่ต้องการดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนกลุ่ม}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

$$\text{ระดับสูง หมายถึงค่าคะแนนต่อข้อระหว่าง}$$

3.67 – 5.00

ระดับปานกลาง หมายถึง ค่าคะแนนต่อข้อระหว่าง 2.34 – 3.66

ระดับต่ำ หมายถึงค่าคะแนนต่อข้อระหว่าง 1.00 – 2.33

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่องานพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความ ให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงแก้ไข และนำไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลน้ำเกลี้ยง จังหวัดศรีสะเกษซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชนใกล้เคียงกันจำนวน 30 คน แล้วหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbrach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .95

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะวิเคราะห์โดย ความถี่และร้อยละ

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient หาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติแบบสองทาง (Two-tailed) ที่ค่า $p < .001$ เกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ใช้เกณฑ์ของเอลิฟสันเกรท (Elifson, 1990) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1

ผลการวิจัย

**คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ**

กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 30-39 ปี (59.10%) อายุต่ำสุด 25 ปี และอายุสูงสุด 46 ปี

สถานภาพสมรส โสด (53.66%) รายได้ประจำเดือนอยู่ช่วงระหว่าง 20,000 - 29,999 บาท (65.85%) รายได้ต่ำสุด 14,000 บาท และรายได้สูงสุด 36,000 บาท ส่วนใหญ่ในกลุ่มการพยาบาลมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-10 ปี (56.10%) ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาสูงสุด 21 ปี เป็นตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 70.70

**บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ**

ระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับสูง ($\bar{X}=3.73$, $SD = 0.39$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความอบอุ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.07$, $SD = 0.56$) และด้านการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=3.10$, $SD = 0.57$) ตามรายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้าน (N=41)

บรรยากาศองค์การ	\bar{X}	SD	การแปลผล
1) ด้านความอบอุ่น	4.07	0.56	สูง
2) ด้านความรับผิดชอบ	4.01	0.48	สูง
3) ด้านความปลอดภัยในงาน	3.97	0.44	สูง
4) ด้านการสนับสนุน	3.71	0.65	สูง
5) ด้านโครงสร้างของงาน	3.70	0.53	สูง
6) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.67	0.49	สูง
7) ด้านความสามัคคี	3.48	0.44	ปานกลาง
8) ด้านการให้รางวัล	3.10	0.57	ปานกลาง
รวม	3.73	0.39	สูง

**ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพ กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ**

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.56$, $SD = 0.36$) เมื่อพิจารณา

รายด้านพบว่า การคำนึงถึงความต้องการของสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.94$, $SD = 0.65$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.02$, $SD = 0.61$) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกรายด้าน (N=41)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	การแปลผล
1) การคำนึงถึงความต้องการของสังคม	3.94	0.65	สูง
2) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.82	0.40	สูง
3) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.65	0.49	ปานกลาง
4) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	3.55	0.52	ปานกลาง
5) ประชาธิปไตยในองค์กร	3.51	0.44	ปานกลาง
6) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.49	0.69	ปานกลาง
7) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	3.46	0.55	ปานกลาง
8) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.02	0.61	ปานกลาง
รวม	3.56	0.36	ปานกลาง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สัมพันธ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .796, p < .001$) นอกจากนี้ยังพบว่า บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .717, p < .001$) ส่วนมิติด้านอื่น ตามรายละเอียดในตารางที่ 3

โดยภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลศรีรัตนะ มีความสัมพันธ์ระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .796, p < .001$)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (N=41)

บรรยากาศองค์กร	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	ระดับความสัมพันธ์
1) มิติความรับผิดชอบ	.717**	มีความสัมพันธ์ สูง
2) มิติความปลอดภัยในงาน	.686**	มีความสัมพันธ์ ปานกลาง
3) มิติการให้รางวัล	.669**	มีความสัมพันธ์ ปานกลาง
4) มิติความอบอุ่น	.591**	มีความสัมพันธ์ ปานกลาง
5) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน	.580**	มีความสัมพันธ์ ปานกลาง
6) มิติความสามัคคี	.566**	มีความสัมพันธ์ ปานกลาง
7) มิติการสนับสนุน	.501**	มีความสัมพันธ์ ปานกลาง
8) มิติโครงสร้างของงาน	.478*	มีความสัมพันธ์ ปานกลาง
รวม	.796**	มีความสัมพันธ์ สูง

** $p < .001$ * $p < .01$

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ บรรยากาศ อุปสรรคและข้อเสนอแนะจำนวน 18 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ
องค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ละ 43.90 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4
การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้รับประเด็นปัญหา/

ตารางที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
(N=18)

เรื่อง	ประเด็น/ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (n=3)	(1) ค่าตอบแทนเวรป่วยเวรดึก (2) ค่าเวรป่วย-ดึก และค่า OT ยังต่ำเดิม (3) ค่าตอบแทนไม่เหมาะสม เช่น การคิดค่าตอบแทน P4P ในงานที่ยากมีน้ำหนักมากกว่างานประจำ	(1) ควรเพิ่มค่าตอบแทน จาก 240 เป็น 300-400บาท (2) ควรปรับค่า OT และป่วยดึกเพิ่มขึ้นอีกเพราะค่าครองชีพต่างๆ เพิ่มขึ้น (3) ควรพิจารณาเฉพาะ ในโรงพยาบาลชุมชนโดยทำร่วมกันทั้งจังหวัด
2) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (n=2)	(1) มีการอบรมประชุมย่อย (2) หน่วยงานจัดอบรมบางหลักสูตร แต่ไม่ครอบคลุมทุกสมรรถนะ	(1) ควรมีการสำรวจและประชุมให้เท่าๆกัน (2) หน่วยงานควรจัดอบรม ในสมรรถนะที่ต้องมีการพัฒนาสำหรับทุกคน
3) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (n=2)	(1) ยังมีน้อย (2) ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก	(1) ควรส่งเสริมการยอมรับความคิดเห็นกันมากขึ้น (2) ควรจัดเวรเข้าได้ออกไปทำงานร่วมกัน
4) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (n=1)	(1) การเสี่ยงต่อการได้รับเชื้อ (การแพร่กระจายเชื้อ)	(1) ควรมีโซนแยกคัดกรองให้เหมาะสม
5) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (n=1)	(1) ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพติดกรอบตำแหน่งที่ ซี 7	(1) ควรแก้ไขให้ตำแหน่งข้าราชการทุกกระทรวง เหมือนกันทั้งประเทศ
6) ประชาธิปไตยในองค์กร (n=1)		(1) ควรส่งเสริมประชาธิปไตยในหน่วยงาน

ตารางที่ 4 ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (N=18) (ต่อ)

เรื่อง	ประเด็น/ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ		
1) ความปลอดภัยในงาน (n=4)	(1) ค่าตอบแทนในจุดที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อของบุคลากร (2) มีความเสี่ยงในการทำงานระบบส่งต่อ (3) โครงสร้างเตียงรับใหม่ห้องรอกคลอดทางเดินของติดเชื้อ (4) ค่าตอบแทนในจุดที่เสี่ยงติดเชื้อ	(1) ควรเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับบุคลากรที่ได้รับความเสี่ยง (2) ควรมีการพัฒนาคุณภาพการส่งต่อผู้ป่วยให้ดีขึ้นให้ได้มาตรฐาน (3) ควรมีห้องสำหรับรับใหม่ผู้ทำคลอดที่มิดชิด/ห้องรอกคลอดควรกว้างกว่าที่เป็นอยู่ (4) เพิ่มค่าตอบแทน
2) ความสามัคคี (n=2)		(1) มีกิจกรรมส่งเสริมความเชื่อมโยงและความรักและไว้วางใจกันในแต่ละแผนก (2) ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมตั้งแต่ระดับหัวหน้าและผู้นปฏิบัติ
3) โครงสร้างของงาน (n=1)	(1) กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ไม่ชัดเจน	(1) กรณีมีการเปลี่ยนแปลงควรแจ้งให้ทราบ
4) การให้รางวัล (n=1)	(1) การให้รางวัล	(1) ควรมีการส่งเสริมขวัญกำลังใจและให้รางวัล

การอภิปรายผล

ระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ
กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ

ผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่าการรับรู้และสื่อสารของพยาบาลวิชาชีพต่อองค์การโรงพยาบาลตามองค์ประกอบบรรยากาศองค์การส่วนใหญ่มีระดับสูงทั้งด้านความอบอุ่น คือ สัมพันธภาพในการทำงานที่ต้องทำงานเป็นทีม ด้านความรับผิดชอบ ใช้ความรับผิดชอบในงานสูง ด้านความปลอดภัยในงานซึ่งลักษณะงานมีความเสี่ยงเชื้อโรคและภัยคุกคามจากผู้ป่วยหรือญาติ ด้านการสนับสนุน พบว่าครอบครัวและองค์การให้การสนับสนุนในการทำงาน ด้านโครงสร้างของงาน

มีระบบบริหารงานที่ชัดเจน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีขอบเขตแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

หากพิจารณาในองค์ประกอบบรรยากาศองค์การต่างๆ และแยกประเด็นในการศึกษาจะมีความสอดคล้องและแตกต่างกันตามลักษณะหรือสาขาวิชาชีพในการศึกษาบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมสอดคล้องกับการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ ของ บุญตัน อนารัตน์ (2554) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนพบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.73, SD = 0.33$) และ ทศนีย์ ทินราช (2551)

ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พบว่าอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.71, SD = 0.34$) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สายพิณ สายคำ (2552) ศึกษาบรรยากาศองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50, SD = 0.40$)

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.36$) ผลการวิจัยแสดงผลการรับรู้และบ่งชี้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในองค์การโรงพยาบาลมีค่าระดับสูงได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม โดยการทำงานที่มุ่งเน้นผู้รับบริการและมีการร่วมทำงานกับชุมชน และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ที่มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน หากพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และแยกประเด็นในการศึกษาจะมีความสอดคล้องและแตกต่างกันตามลักษณะปัจจัยทั้งภายในและภายนอกตามการสนับสนุนขององค์การการศึกษาโดยรวมสอดคล้องกับการศึกษา จาลาวลัย จิตจักร (2554) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับการดำเนินงานสร้างสุขภาพเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเขตจังหวัดกาฬสินธุ์มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.51, SD = 0.55$) และการศึกษาของ ฌภัทร เดชไกรสร (2552) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 14 กระทรวงสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.66, SD = 0.49$) แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ฌฐปภัสนัญ พัฒนาโพธิ์ (2553) พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.80, 95\%CI : 3.72 - 3.87$)

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ

ผลการศึกษาพบว่าในองค์ประกอบบรรยากาศองค์การหรือสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกขององค์การมีความเกี่ยวข้องกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์กัน หากมีการปรับปรุงพัฒนาในองค์ประกอบบรรยากาศองค์การเหมาะสมย่อมจะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระดับคุณภาพชีวิตของการทำงาน การพิจารณาความสัมพันธ์จึงมีความสำคัญในการวางแผนทางปรับปรุงพัฒนาองค์การเพื่อสามารถส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีระดับที่สูงขึ้น โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพที่เป็นบุคลากรที่กำลังขาดแคลนสอดคล้องกับการศึกษาของกิมบวย เพ็ชรพันธ์ (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือชายแดนไทย-กัมพูชา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r=1.000$) ส่วน ชัย เมืองโคตร (2550) ได้ศึกษาปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสาธารณสุข ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .790, p < .001$) และจันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าบรรยากาศศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะ

ข้อคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานประเด็นสำคัญคือ ด้านค่าตอบแทน ที่เสนอควรเพิ่มค่าตอบแทน เพิ่มโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคลากร ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน จัดสิ่งแวดล้อมสภาพการทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ คือ ความปลอดภัยในงานควรเพิ่มค่าตอบแทนในบุคลากรที่ปฏิบัติงานมีความเสี่ยงภัย ส่งเสริมบรรยากาศการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ส่งเสริมการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสนับสนุนรางวัล สร้างขวัญและแรงจูงใจ

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ชันสุพรรณ. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลอุดรดิตถ์*. รายงานการศึกษาแบบอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กิมบวย เท็ชรพันธ์. (2551). *ความสัมพันธระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). สมุทรปราการ: เฉษกมลออฟเซท.
- จนินฐา สุนาคราช. (2549). *ความสัมพันธระหว่างปัจจัยด้านบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสังกัดโรงพยาบาลจิตเวชภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์

- ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสาธาณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทร์ ทานสุโพธิ์. (2546). *ความสัมพันธระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสาธาณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จลาวัลย์ จิตจักร. (2554). *ความสัมพันธระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการดำเนินงานสร้างสุขภาพเชิงรุกของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเขตจังหวัดกาฬสินธุ์*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จัท เมืองโคตร. (2550). *ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธาณสุขศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสาธาณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉัท เศชไกรสร. (2552). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 14 กระทรวงสาธาณสุข*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉัฐปภัสน์ พัฒนโพธิ์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสาธาณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทัศนีย์ ทินราช. (2551). *ศึกษาบรรยากาศองค์การในสำนักงานสาธาณสุขอำเภอ จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- นงนุช อินเจือจันทร์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศรีสังวรสุโขทัย*. รายงานการศึกษาแบบอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บุญสัน อนารัตน์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย*. รายงานการศึกษอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประจักษ์ บัวผัน. (2553). *หลักการบริหารสาธารณสุข (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รสสุคนธ์ สุภาโรดม. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลแพร่*. รายงานการศึกษอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศูนย์พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลศรีรัตนะ. (2555). *ข้อมูลพื้นฐานโรงพยาบาลศรีรัตนะ(Hospital Profile) เอกสารประกอบการประเมินมาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. ศรีสะเกษ: ศูนย์พัฒนาคุณภาพ โรงพยาบาลศรีรัตนะ.*
- สายพิณ สายคำ. (2552). *บรรยากาศองค์การที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเภสัชกรโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักการพยาบาล. (2551). *มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. นนทบุรี: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข. (2554). *การสาธารณสุขไทย 2551-2553*. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สุบิน บุรีเทพ, ธวัชชัย คำแก้ว, และพิทักษ์ ย้อยดี. (2551). *บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช จังหวัดตาก*. รายงานการศึกษอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Best, J.W. (1977). *Research in Education* (3rd ed). New Jersey: Prentice hall.
- Elifson, K.W. (1990). *Fundamental of social statistics*. Singapore: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G.H., & Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Havard University Press.
- Walton, R.E. (1973). *Quality of work life: What is it ?*. New York: John Wiley & Sons.