

ภาพลักษณ์พยาบาล คุณภาพชีวิต
ในการทำงาน ความสุขในการทำงาน
และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของ
พยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์
ในเขตกรุงเทพมหานครและ
เขตนนทบุรี
Image of Nurse,
Quality of Work Life, Joy at Work
and Professional Commitment of Nurses
at Kasemrad Hospital, Bangkok and
Nonthaburi.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาพลักษณ์พยาบาล ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์พยาบาล คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล กลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี 3 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเศษ รวม 300 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test, Least Significant Difference (LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรีมีระดับภาพลักษณ์พยาบาล ความสุขในการทำงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง แต่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้พยาบาลฯ ที่มีอายุ มีที่พักอาศัย มีประสบการณ์ในการทำงาน และมีรายได้แตกต่างกัน มีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ขณะที่พยาบาลฯ ที่มีตำแหน่งและรายได้พิเศษแตกต่างกันมีความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับภาพลักษณ์พยาบาล ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

คำสำคัญ: ภาพลักษณ์พยาบาล, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสุขในการทำงาน, ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ

Abstract

The objectives of this research were: 1) to study the level of image of nurse, level of quality of work life, level of joy at work and level of professional commitment of nurses, 2) to compare professional commitment of nurses by personal factors, 3) to study the relationship between image of nurse, quality of work life, joy at work and professional commitment of nurses, The samples with random sampling technique were 300 professional nurses at Kasemrad hospital in Bangkok and in Nonthaburi (Kasemrad Prachachuen, Kasemrad Bangkae, and Kasemrad Rattanatibeth). The data were collected by a questionnaire developed by the researeher. The methods that used for statistic analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, Least Significant Difference (LSD) and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results were as follows: nurses work at Kasemrad hospital in Bangkok and in Nonthaburi have image of nurse, joy at work, and professional commitment of nurses were at the high level. The quality of work life of nurses was at the moderate level, Nurses who were different in age, residences, experiences of work and compensation have different professional commitment of nurses with the statistical significance at 0.001 level. Nurses who differed in position and income have different professional commitment with the statistical significance at 0.05 level, the image of Nurse, the quality of work life, the joy at work was positively correlated to professional commitment with the statistical significance at 0.001 level.

Keywords: image of nurse, quality of work life, joy at work, professional commitment of nurses

บทนำ

ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ เป็นความรู้สึกยึดมั่นผูกพันและ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวิชาชีพ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ เต็มใจ ที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิชาชีพ สำหรับวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่ ให้บริการแก่มนุษย์ จึงได้รับการคาดหวังจากสังคมและผู้รับบริการว่า ควรจะแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมตามคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพ พยาบาลเพื่อประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย แต่สิ่งสำคัญอย่างหนึ่ง คือ อุดมการณ์ของการเป็นนักวิชาชีพ (professionalism) เพราะนอกจากจะก่อให้เกิดความรู้สึกยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ยังนำมาสู่ความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ด้วยอุดมคติและความเต็มใจ (เปรมทิพย์ เตียทวีเกียรติ, 2544, น. 63)

พยาบาลเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นกำลังหลักของระบบ บริการสุขภาพของประเทศในการให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนทุกช่วงชีวิต คุณลักษณะของพยาบาลจึงถูกคาดหวังจากสังคมค่อนข้างสูงทั้งด้านศักยภาพ ทางวิชาการสมรรถนะทางวิชาชีพและคุณธรรม จริยธรรม ดังนั้นวิชาชีพ พยาบาล จึงเป็นวิชาชีพที่มีความจำเป็นต่อสังคม เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี โดยงานการพยาบาลจัดเป็นงานบริการที่ต้องดูแลผู้ป่วยทั้งในระยะ วิกฤต ใกล้เคียงชีวิตหรือป่วยเรื้อรัง ต้องใช้การตัดสินใจเร่งด่วน ขณะที่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงานต้องเสี่ยงต่อการติดเชื้อ หรือเป็นอันตรายต่อการติดเชื้อ หรือเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยส่วนตน นอกจากนี้เวลา ในการทำงานส่วนใหญ่ติดต่อกันนาน เนื่องจากสัดส่วนของจำนวนผู้ป่วย ที่มารับบริการกับจำนวนของพยาบาลที่ไม่สมดุลกัน งานการพยาบาล จึง เป็นงานหนัก ที่เกิดความอ่อนล้าให้กับร่างกายและจิตใจของพยาบาล เหตุนี้ หากพยาบาลเกิดความเครียดเรื้อรัง ย่อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการ จึงเกิดข้อร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของพยาบาล ภาพลักษณ์ ตกต่ำ คุณภาพชีวิตการทำงานลดน้อยลงทำให้พยาบาลทำงานอย่างไม่มี

ความสุข ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพก็ลดน้อยลง เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน หรือมีความคิดที่จะลาออกจากงานเพิ่มขึ้น นำมาสู่ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพพยาบาล ผลกระทบคือเกิดภาวะวิกฤตของวิชาชีพและระบบบริการสุขภาพ รวมถึงคุณภาพการบริการ ซึ่งปัจจุบันอัตราการลาออกของพยาบาลในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 15% ของกลุ่มที่มีโอกาสลาออกสูง โดยส่วนใหญ่เป็นกลุ่มพยาบาลที่มีอายุงานเฉลี่ย 1-3 ปี ประกอบกับค่านิยมของพยาบาลรุ่นใหม่ที่ต้องการทำธุรกิจส่วนตัว จึงลาออกและไปทำอาชีพอื่นแทน สำหรับโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี 3 โรงพยาบาล ได้แก่ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเศษ ดำเนินงานโดยบริษัท บางกอก เช่น ฮอสปิทอล จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นให้บริการด้านสุขภาพที่มีมาตรฐานสากล ยึดหลักบริการทางการแพทย์ได้มาตรฐานวิชาชีพ โดยคำนึงถึงจริยธรรมและความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ พร้อมทั้งมุ่งมั่นพัฒนามาตรฐานด้านการบริการสุขภาพให้กับประชาชนทั่วไป ใส่ใจสภาพแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ให้การสนับสนุนหน่วยงานและสมาคมต่างๆ เพื่อก่อประโยชน์แก่สังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม ปัจจุบันมีอัตราการขาดแคลนเฉลี่ย 5-10% ของจำนวนพยาบาลทั้งหมด (กฤษฎา แสงดี, 2550, น. 40)

ภาพลักษณ์วิชาชีพการพยาบาลเป็นภาพของพยาบาลที่ผู้ให้บริการสร้างขึ้นจากประสบการณ์การรับรู้ต่อตัวพยาบาล ทั้งทางตรงและทางอ้อม อาจเกี่ยวกับคุณลักษณะของพยาบาล การปฏิบัติงานและผลงานที่พยาบาลได้กระทำ ภาพลักษณ์สามารถพิจารณาได้ทั้งทางบวกและทางลบ ภาพลักษณ์พยาบาลในทางบวกเป็นภาพความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อพยาบาลในทางที่ดี เช่น ภาพนางฟ้าผู้เมตตา ภาพของนักวิชาชีพที่มีความรู้เฉลียวฉลาด มีเหตุผล มีความหนักแน่น กล้าแสดงออกและมีความศรัทธาใน

วิชาชีพ ในทางตรงกันข้ามภาพลักษณ์พยาบาลในทางลบ เป็นภาพความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อพยาบาลในทางที่ไม่ดี เช่น ภาพพยาบาลที่มีความเครียดในการทำงาน ภาพผู้เคร่งครัดกฎระเบียบ ขาดความยืดหยุ่น ยึดติดกับรูปแบบและการทำงานตามขั้นตอนมากเกินไป (อุบล จัวงพานิช, 2547, น. 152-163)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล จึงเป็นผลกระทบตรงจากคุณลักษณะของสิ่งแวดล้อมภายในที่ทำงาน ที่สามารถสะท้อนภาพรวมขององค์กรในเชิงพฤติกรรม ระบบการให้ค่าตอบแทน ระบบผู้รับบริการ นโยบายวิธีการ รวมถึงปัจจัยเอื้อด้านการปฏิบัติงาน นัยดังกล่าวสะท้อนว่า บริบทต่างๆ ขององค์กร มีผลอย่างมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของสมาชิกองค์กร (Knox and Irving, 1997, น. 19) ซึ่งพยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทยคือประมาณร้อยละ 70 ของบุคลากรด้านสุขภาพทั้งหมด ที่สำคัญพยาบาลวิชาชีพมีอัตราการสูญเสียร้อยละ 4.4 ต่อปี (วิจิตร ศรีสุพรรณ, 2552) ดังนั้นการให้ความสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้หากทำงานด้วยความสุข ย่อมนำมาซึ่งพลังอันยิ่งใหญ่ในการผลักดันให้งานสำเร็จ การสร้างความสุขในที่ทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งต่อการบริหารองค์กรสอดคล้องกับหลักวิชาการที่ว่าทรัพยากรบุคคลในองค์กร หากมีความสุขในการทำงาน องค์กรก็จะมี การเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รวมทั้งลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กรได้อีกด้วย ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จรรยา ดาสา, 2556) ดังนั้นจึงนำมาสู่คำถามการวิจัยที่ว่า “ภาพลักษณ์พยาบาล คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานและความยืดหยุ่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี เป็นเช่นใด” อันจะนำมาสู่แนวทางสำหรับผู้บริหารองค์กรในการส่งเสริมภาพลักษณ์พยาบาล คุณภาพ

ชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงานและความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของ
พยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาพลักษณ์พยาบาล ระดับคุณภาพชีวิตใน
การทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อ
วิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ในเขตกรุงเทพมหานครและ
เขตนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของ
พยาบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาพลักษณ์พยาบาล คุณภาพ
ชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของ
พยาบาล

ขอบเขตการวิจัย

ด้านเนื้อหาในการวิจัยนี้เน้นแนวคิดเกี่ยวกับภาพลักษณ์พยาบาล
ของ Porter and Porter (1991) ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ประยุกต์
มาจากแนวคิดของ Walton (1975) ความสุขในการทำงานได้ประยุกต์มาจาก
แนวความคิดของ Manion (2003) ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพได้ประยุกต์
มาจากแนวความคิดของ Mayer, Allern and Smith (1993) เนื่องจากแนวคิด
เหล่านี้ แสดงถึงความเป็นวิชาชีพพยาบาล มีการใช้ทักษะทางความคิด
ความสามารถ ความชำนาญในการให้บริการ เปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญา
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจ
ในชีวิต มีความสุขกับงานที่ทำ ปรับทัศนคติที่ดีต่องาน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้
พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้

พยาบาลเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในวิชาชีพตน ตั้งใจและทุ่มเทให้กับวิชาชีพ ด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ มุ่งเฉพาะพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนธิเบศร์ จำนวน 651 คน (ข้อมูลเมื่อตุลาคม พ.ศ. 2557 ฝ่ายบุคคล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์, 2557)

สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลฯ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกัน
2. ระดับภาพลักษณ์พยาบาล ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล

แนวคิด-ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด-ทฤษฎี โดยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

แนวคิดภาพลักษณ์พยาบาล ผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดของ Porter and Porter (1991) ตามนัยที่ว่า พยาบาลมีการรับรู้ภาพลักษณ์ตนเองทางบวก 3 ด้าน คือ ด้านพลังอำนาจอธิบายความเป็นวิชาชีพของพยาบาลว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ดี รู้จักคิดและกล้าแสดงออก มีความคิดริเริ่ม มีความเป็นอิสระและมองว่าการทำงานมีการใช้หลักทางวิทยาศาสตร์พยาบาล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วยและญาติ มีความเห็นอกเห็นใจ อบอุ่นเป็นกันเอง มีความรับผิดชอบ และมีความประณีตประณีต และด้านความสามารถภายในตนเอง เป็น

ลักษณะของพยาบาลที่มีทักษะในด้านต่าง ๆ ที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการจัดระเบียบ ความมีเหตุผล และการควบคุมตนเอง ซึ่งจากทฤษฎีนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ภาพลักษณ์ของบุคคลเริ่มจากการรับรู้ของผู้เกี่ยวข้องที่มีต่อบุคคลหรือสถาบันเป็นความคาดหวัง ความประทับใจที่เกิดขึ้นในจิตใจของบุคคล เกิดการยอมรับ ความน่าเชื่อถือศรัทธา มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ และยอมรับในวิชาชีพการพยาบาล ซึ่งการที่จะให้เกิดการยอมรับในตัวบุคคลขึ้นอยู่กับสิ่งที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องยอมรับในพฤติกรรม โดยบุคคลต้องสร้างภาพลักษณ์ที่เหมาะสมเพื่อทำให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชนซึ่งสอดคล้องครอบคลุมในบริบทการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับการวิจัยนี้ประยุกต์มาจากแนวคิดของ Walton (1975) ประกอบด้วยลักษณะ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ในการดำรงชีพ (adequate and fair compensation) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (safe and healthy working condition) การที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีทั้งต่อร่างกาย และการทำงาน ควรจะมีมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับสิ่งรบกวนจากแสง เสียง และกลิ่น
3. การให้โอกาสกับผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง (immediate opportunity to use and development

human capabilities) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในพัฒนา และมีการใช้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ทำให้รู้สึกมีความท้าทายและมีคุณค่าในตนเอง

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (growth and security) การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานในการรักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ผู้ปฏิบัติงานทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในอนาคต

5. การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จและตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มผู้ร่วมงาน ปราศจากอคติต่อชุมชนหรือสังคม รวมถึงการเปิดเผยตนเอง และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี

6. สิทธิของพนักงาน / ธรรมนูญในองค์การ (constitutionalism) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์การนั้นๆ มีความขัดแย้งหรือให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคล และการยึดหลักการให้คำตอบแทนที่เหมาะสม

7. การจัดสรรแบ่งส่วนสำหรับชีวิต (total life space) การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสัดส่วนบริหารเวลาให้เหมาะสมกับครอบครัว ตนเองและหน้าที่การงาน รวมทั้งความก้าวหน้า และการได้รับความดีความชอบ

8. การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (social relevance) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนเอง ได้ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การตนเอง

จากแนวคิดข้างต้น พิจารณาได้ว่าการทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดความสุขในการทำงาน สำหรับการวิจัยนี้ประยุกต์มาจากแนวความคิดของ Manion (2003) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

1. การติดต่อสัมพันธ์ (connection) เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคคลากรในสถานที่ทำงาน โดยบุคคลากรมาร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการทำงานกับบุคคลากร

2. ความรักในงาน (love of the work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างแน่นเหนียวกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่ตน องค์กรประกอบของงาน กระตือรือร้นในการที่จะปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน

3. ความสำเร็จในงาน (work achievement) เป็นการรับรู้ที่ตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จ เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความก้าวหน้า องค์การเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (recognition) เป็นการรับรู้ว่าคุณค่าของตนเองได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานได้รับรู้ถึงความพยายามของตนเกี่ยวกับเรื่องงาน ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ได้รับการคาดหวังที่ดีในการปฏิบัติงานและความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากผู้ร่วมงาน ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

แนวคิดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ สำหรับการวิจัยประยุกต์มาจากแนวความคิดของ Mayer, Allen and Smith, 1993 (อ้างในเปรมทิพย์ เตียทวีเกียรติ, (2544)) แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึก (affective commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากความรู้สึก เป็นความรู้สึกผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับวิชาชีพ รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของวิชาชีพ มีความต้องการที่จะเกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิชาชีพ

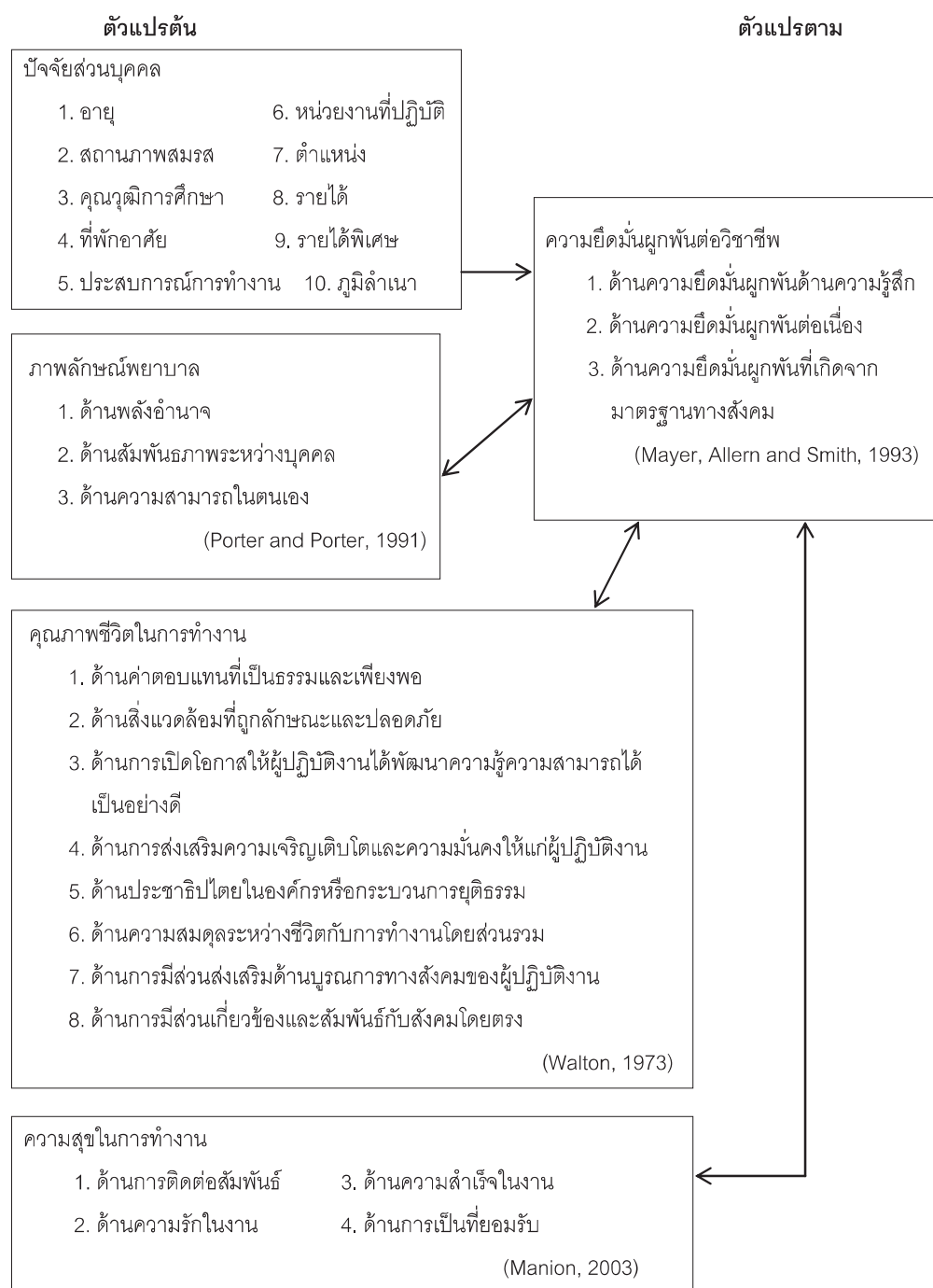
2. ความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่อง (continuance commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากการคิดคำนวณของบุคคล โดยมีพื้นฐานอยู่บนต้นทุนที่บุคคลให้กับวิชาชีพทางเลือกที่มีของบุคคล และสิ่งที่บุคคลได้รับจากวิชาชีพ โดยแสดงออกในรูปพฤติกรรมต่อเนื่องในการทำงานของบุคคลว่าจะทำงานอยู่ในวิชาชีพไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงอาชีพ

3. ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม (normative commitment) หมายถึง ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากค่านิยม วัฒนธรรมหรือบรรทัดฐานทางสังคม เป็นการยึดมั่นผูกพันที่เกิดขึ้นเพื่อตอบแทนในสิ่งที่บุคคลได้รับจากวิชาชีพ แสดงออกในรูปแบบความจงรักภักดีของบุคคลต่อวิชาชีพ

แนวคิดนี้ เมื่อเกิดความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแล้ว ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในอาชีพได้เช่นกัน ซึ่งเมื่อเกิดความผูกพันต่ออาชีพแล้ว ทำให้เกิดความต้องการและเต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับวิชาชีพ ไม่เปลี่ยนอาชีพ รักและภูมิใจในงานที่ทำ

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการ
วิจัยดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา เก็บข้อมูลในเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรีประกอบด้วย โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนนิเบศร์ จำนวนทั้งสิ้น 651 คน (ข้อมูลเมื่อตุลาคม พ.ศ. 2557 ฝ่ายบุคคลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์, 2557) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 300 คนจากนั้นทำการสุ่มแบบชั้นภูมิโดยใช้สัดส่วนตามจำนวนหน่วยงานที่ปฏิบัติ ได้ดังนี้ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น 128 คน โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค 92 คน และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนนิเบศร์ 80 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส คุณวุฒิการศึกษา ที่พักอาศัย ประสบการณ์การทำงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่ง รายได้ รายได้พิเศษ และภูมิลำเนา

ส่วนที่ 2 ภาพลักษณ์พยาบาล ตามแนวคิดของ Porter and Porter (1991, น. 208-212)

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973. น. 12-16)

ส่วนที่ 4 ความสุขในการทำงานตามแนวคิดของ Manion (2003, น. 652-655)

ส่วนที่ 5 ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพตามแนวคิดของ Meyer, Allen and Smith (1993, น. 538-551)

เกณฑ์พิจารณาระดับคะแนน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538, น. 8-11)

- 1) 1.00-2.33 = ต่ำ
- 2) 2.34-3.67 = ปานกลาง
- 3) 3.68-5.00 = สูง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการวิจัยไปทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยการนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาร์ค โดยแบบสอบถามส่วนภาพลักษณ์พยาบาล มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.931 ส่วนแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.976

ส่วนแบบสอบถามความสุขในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.976 ส่วนแบบสอบถามความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพมีค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.962

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอนุมาน ได้แก่ ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล ระดับภาพลักษณ์พยาบาล ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติสำหรับการทดสอบไว้ที่ ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยโดยสรุป สะท้อนว่า พยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ได้แก่ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนาธิเบศร์ ส่วนใหญ่มีอายุ 22-30 ปี (ร้อยละ 46.33) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 60.33) คุณวุฒิทางการศึกษาจบปริญญาตรี (ร้อยละ 76.0) ที่พักอาศัยเป็นอาศัยที่บ้านตนเอง (ร้อยละ 40.33) มีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 43.00) ซึ่งหน่วยงานที่สังกัดอยู่ในแผนกผู้ป่วยใน (ร้อยละ 78.67) เป็นตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ (ร้อยละ 81.33) มีรายได้ระหว่าง 25,001-30,000 บาท (ร้อยละ 29.00) มีรายได้พิเศษ (ร้อยละ 75.00) และภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด (ร้อยละ 65.33)

พยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนาธิเบศร์ มีระดับภาพลักษณ์พยาบาล ระดับความสุขในการทำงาน ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังที่แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับภาพลักษณ์พยาบาล
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน
และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลฯ

(n=300)

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
ภาพลักษณ์พยาบาล	4.16	.57	สูง
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.49	.78	ปานกลาง
ความสุขในการทำงาน	4.00	.50	สูง
ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ	3.85	.66	สูง

จากตารางที่ 1 พยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้ง 3 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเศษ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งความแตกต่างของอายุ ที่พักอาศัย ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง รายได้ และรายได้พิเศษ มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังที่แสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ของระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนของ t-test, F-test

(n=300)

ปัจจัยส่วนบุคคล	t	F	p-value	แปลผลการทดสอบ
อายุ	-	10.609	.000	แตกต่างกัน
สถานภาพสมรส	-0.323	-	.747	ไม่แตกต่างกัน
คุณวุฒิการศึกษา	-1.831	-	.068	ไม่แตกต่างกัน
ที่พักอาศัย	-	5.385	.005	แตกต่างกัน
ประสบการณ์ในการทำงาน	-	6.739	.001	แตกต่างกัน
หน่วยงานที่ปฏิบัติ	-1.309	-	.192	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่ง	2.449	-	.015	แตกต่างกัน
รายได้	-	4.076	.007	แตกต่างกัน
รายได้พิเศษ	-2.131	-	.034	แตกต่างกัน
ภูมิลำเนา	-0.360	-	.719	ไม่แตกต่างกัน

ระดับภาพลักษณ์พยาบาล ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงาน ของพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประจำชั้น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ดังที่แสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาพลักษณ์พยาบาล ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความสุขในการทำงานและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานคร และเขตนนทบุรี

(n=300)

ตัวแปร	ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ	
	ระดับความสัมพันธ์	นัยสำคัญทางสถิติ
ระดับภาพลักษณ์พยาบาล	0.319***	.000
ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.411***	.000
ระดับความสุขในการทำงาน	0.543***	.000

*** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่า พยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนธิเบศร์ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ที่พักอาศัย มีประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง รายได้ และรายได้พิเศษ แตกต่างกัน มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลฯ ที่มีอายุมาก วุฒิภาวะในการทำงานจะเจริญขึ้นตามวัย มีประสบการณ์ มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ มีความพึงพอใจในงานและได้รับตำแหน่งที่ดีขึ้น พยาบาลที่อาศัยบ้านเช่า

หรือหอพักต้องการอยู่คนเดียวเพราะต้องการความเป็นส่วนตัว ซึ่งแตกต่างจากพยาบาลที่อาศัยหอพักโรงพยาบาลจะอยู่ด้วยกันหลายคนสะดวกในการที่จะทำกิจกรรมร่วมกันในเวลาว่างได้ ส่วนพยาบาลที่อาศัยบ้านตนเองจะอยู่เป็นครอบครัว ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นพยาบาลที่แต่งงานแล้ว เพื่อได้ดูแลครอบครัว พยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานไม่มากมีความรู้สึกอยากเรียนรู้งานและต้องการมีความมั่นคงในอาชีพ ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลที่จบใหม่ยังไม่มีประสบการณ์เพียงพอที่จะหางานในองค์กรอื่น และยังไม่รู้จักสถานที่ทำงานอื่น จึงทำให้รู้สึกมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรนี้ ต่างจากพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี มีระดับความยึดมั่นผูกพันน้อยกว่ากลุ่มอื่นๆ เนื่องจาก พยาบาลวิชาชีพทำงานมาได้ระยะหนึ่งจะเกิดความอึดตัวเพียงพอกับการปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพนี้ เปลี่ยนตัวเองไปทำหน้าที่อื่นในด้านวิชาชีพนี้ เช่น เรียนต่อปริญญาโทด้านวิชาชีพพยาบาลเพื่อเปลี่ยนการปฏิบัติงานเป็นในด้านเชิงวิชาการในโรงพยาบาล ซึ่งลักษณะงานของพยาบาลจะมีแนวทางในการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ เป็นแนวทางที่มีความแน่นอนที่ทุกคนต้องปฏิบัติไปในทางเดียวกัน ทำให้พยาบาลพยายามหาสิ่งแปลกใหม่ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อปรับตนเองให้มีความสุขกับการทำงาน รายได้และรายได้พิเศษ จึงเป็นสิ่งที่สนใจที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รู้สึกว่ามีกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น การมีรายได้ที่เพิ่มมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีหน่วยงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน และมีภูมิลำเนาแตกต่างกัน มีระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ตั้งไว้ (0.05) ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลที่มีสถานภาพโสดหรือสมรส มีการใช้ชีวิตในการทำงานร่วมกันในองค์กรวิชาชีพ มีการจัดการทำงานให้อย่างยุติธรรมไม่ว่าจะเป็น

เรื่องค่าแรง สวัสดิการต่าง ๆ หรือการเข้าอบรมอย่างเหมาะสม โดยไม่คำนึงถึงว่าสถานภาพสมรสจะแตกต่างกันหรือไม่ พยาบาลที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ประกาศนียบัตรเฉพาะทางหรือปริญญาโท มีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพเช่นเดียวกัน ต่างก็มีความรู้พื้นฐานเหมือนกัน คือวุฒิการศึกษาพยาบาลศาสตร์ ซึ่งเป็นวิชาชีพที่มีการเรียนการสอนเฉพาะทาง มีหลักสูตรที่เป็นมาตรฐาน มีการสอบตามมาตรฐานวิชาชีพ การปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ มีความแตกต่างกัน การให้บริการที่ยุ่งยากแตกต่างกัน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายตามสภาพของงานและสภาพของผู้ป่วยในความดูแลจึงไม่แตกต่างกัน และการย้ายถิ่น คนจำนวนมากนิยมย้ายถิ่นฐานมาในเขตเมืองเพื่อชีวิตการเป็นอยู่และการเติบโตในหน้าที่การงานที่ดีกว่า การผูกติดกับถิ่นเดิมและไม่มีการพัฒนาขึ้นจึงไม่ใช่ทางเลือกของคนในยุคปัจจุบัน ดังนั้นภูมิลำเนาของพยาบาลจึงไม่ส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

ภาพลักษณ์พยาบาล

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาพลักษณ์พยาบาลของพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเศษ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความรู้สึกที่ดีของพยาบาลฯ ที่เกิดขึ้นตามการรับรู้ผ่านประสบการณ์โดยตรงหรือโดยอ้อม ซึ่งสะท้อนคุณลักษณะต่างๆ ของพยาบาลออกมาส่งผลเป็นภาพลักษณ์ ที่แสดงออกในลักษณะของความเต็มใจในการให้บริการ สามารถให้บริการแก่ผู้ป่วยตามความเหมาะสม ส่งผลให้ผู้รับบริการเชื่อใจไว้วางใจ ให้เกียรติยกย่องและให้ความร่วมมือกับพยาบาล พยาบาลเป็นผู้เสียสละอดทน มีความอ่อนโยน ปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยความนุ่มนวล ต้องทุ่มเททำงานอย่างมากเพื่อดูแลให้ผู้ป่วยปลอดภัย สามารถจัดการและควบคุมอารมณ์

ทางลบหรือความเคร่งเครียดได้ มีความฉลาดมีไหวพริบปฏิภาณแก้ปัญหาได้ด้วยเหตุและผล มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพยาบาล สามารถบริหารจัดการการดูแลผู้รับบริการตามลำดับความสำคัญ สามารถประเมินภาวะสุขภาพและความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างครอบคลุมและต่อเนื่อง สามารถวินิจฉัยการพยาบาลได้แม่นยำและทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ จีวีวรรณ โพธิ์ศรีและปรางทิพย์ อุจะรัตน์ (2541, น. 47-58) ที่กล่าวว่า พยาบาลวิชาชีพเป็นผู้ที่ทำงานหนัก มีความเสียสละอดทน มีวินัย เป็นคนมีความฉลาดมีไหวพริบปฏิภาณ การตัดสินใจที่ดี มีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ ให้กับผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว มีทักษะ สามารถช่วยชีวิตผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉินได้ อีกทั้งยังมีความสามารถในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง สามารถอธิบายเหตุผลของการพยาบาลต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง และใช้ความรู้ที่เรียนมาได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนนิเบศร์ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลฯ มีการรับรู้ได้ว่ารายได้จากการทำงานยังไม่เพียงพอในการดำรงชีพ ตามสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน รู้สึกไม่มั่นคงกับการดำรงชีวิต รู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับความสามารถและภาระงานที่ได้รับ รวมทั้งการปรับขึ้นเงินเดือนยังไม่เหมาะสมด้วย อุปกรณ์ในการทำงานไม่พร้อม ลักษณะงานมีความเสี่ยงในการติดเชื้อและมีโอกาสสัมผัสกับสารคัดหลั่งอื่นๆ รวมถึงการมีโอกาสได้รับอุบัติเหตุจากของมีคมขณะปฏิบัติงาน การส่งเสริมการพัฒนาความรู้ยังไม่เพียงพอ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นยังน้อย

มีเวลาในการพักผ่อนน้อย ไม่มีเวลาในการทำธุระส่วนตัวหรือกิจกรรมที่ตัวเองชอบ กิจกรรมในการทำร่วมกับเพื่อนมีน้อยลง ดังนั้นพยาบาลจึงควรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ การที่พยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพของงานและทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข สอดคล้องกับ บุปผา อิทธิมณฑล (2537) กล่าวว่า พยาบาลรู้สึกว่าการเกิดความไม่เป็นธรรมและขาดความเสมอภาคในการได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ ทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจของครอบครัว จากลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบสูง ลักษณะงานที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ ภาระงานหนักกว่าเดิมจากปัญหาสุขภาพอนามัยของผู้ป่วยที่ซับซ้อน ทำให้พยาบาลรู้สึกว่าการค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่นในสายวิทยาศาสตร์สุขภาพเหมือนกัน

ความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนนิเบศร์ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพยาบาลฯ มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย รับรู้ว่าการที่ท้าทายและมีคุณค่า จึงทำงานด้วยความตั้งใจ ได้ใช้ประสบการณ์ความรู้มาแก้ปัญหา เกิดความภูมิใจที่ได้ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบและสำเร็จตามเป้าหมาย มีความรักและปรารถนาดีต่อกันกับเพื่อนร่วมงาน มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ได้รับการยอมรับนับถือในความสามารถ มีความภาคภูมิใจที่ได้ดูแลผู้รับบริการด้วยความเอื้ออาทรทำให้ผู้รับบริการมีสุขภาพดีขึ้นหรือหายเป็นปกติ ทำให้รู้สึกมีความสุขทางใจ มีความพึงพอใจและภาคภูมิใจกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันซึ่ง

เป็นการกระทำความดีและงานที่ทำมีประโยชน์ต่อสังคม ดังคำกล่าวว่า “คนมีประสิทธิภาพ งานก็เกิดประสิทธิผล เมื่องานเกิดประสิทธิผล คนก็มีความสุข” สอดคล้องกับ ศิริพันธ์ สอนสุทธิ์ (2552) กล่าวว่า พยาบาลมีความสุขในการทำงานอย่างมีความหวัง มีเป้าหมาย มีความตื่นตัวพร้อมเสมอในการเผชิญปัญหาหรืออุปสรรค มีความคิดในทางบวกทั้งต่อตนเองและคนรอบข้าง มีผลงานเป็นที่ถูกใจหัวหน้า และประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เป็นที่ยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตน

ความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาล

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเศษ อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความรู้สึกที่ดีของพยาบาลฯ ตระหนักถึงความเสียสละในการทำงาน มีความเต็มใจในการปฏิบัติงานล่วงเวลาทั้งงานในหน้าที่ของตนเองและงานที่นอกเหนือไปจากหน้าที่ของตน ยินดีในงานที่รับผิดชอบ พร้อมทั้งเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจปฏิบัติงานในหน้าที่เพื่อที่จะช่วยให้วิชาชีพประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย มีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรวิชาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ เกิดความจงรักภักดีต่อวิชาชีพพร้อมปกป้องวิชาชีพ สอดคล้องกับ กฤษณา ไชติชื่น (2542) ลักษณะงานของพยาบาลจัดเป็นวิชาชีพที่ให้บริการแก่มนุษย์ ซึ่งได้รับการคาดหวังจากสังคมและผู้รับบริการว่าควรแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมตามคุณลักษณะของผู้ประกอบวิชาชีพพยาบาล เพื่อประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันโรค

ค้นหาปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย วางแผนและดูแลให้การพยาบาล ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ และสังคม ซึ่งประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยไม่ขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะ หรือประสบการณ์ทางการพยาบาลเท่านั้น แต่สิ่งที่สำคัญอย่างหนึ่ง คือ อุดมการณ์ของการเป็นวิชาชีพและพร้อมจะปฏิบัติงานด้วยอุดมคติและความตั้งใจ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาพลักษณ์พยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ รัตนธิเบศร์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลฯ โดยรวมและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพรายด้านของพยาบาลฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลฯ มีความพร้อมสมบูรณ์ทางด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม ทำให้มีความภาคภูมิใจในตนเอง นอกจากนั้น การที่พยาบาลฯ ยึดคุณธรรมจริยธรรมด้านวิชาชีพเป็นหลักในการดำเนินชีวิต มีความกรุณาปราณี มีความรับผิดชอบ มีความอดทน มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือดูแลผู้ป่วยและคนรอบข้างด้วยความเมตตาจริงใจโดยไม่ได้นิ่งเฉยถึงผลประโยชน์ตอบแทน ยอมเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อดูแลผู้ป่วยเพื่อให้ผู้ป่วยปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดีขึ้นสามารถดูแลตนเองได้เมื่อกลับไปอยู่บ้าน พยาบาลฯ จะให้ความสำคัญด้านร่างกายและจิตใจเท่าๆ กันในการให้การดูแลและเข้าใจผู้ป่วย ซึ่งจะใช้ความสามารถที่เรียนรู้มาและประสบการณ์การทำงานเข้ามาใช้ดูแลผู้ป่วย และการที่พยาบาลฯ ตัดสินใจโดยใช้สติปัญญา เพื่อแก้ปัญหาให้แก่ผู้ป่วยด้วยเหตุและผล ทำให้พยาบาลฯ จัดการสถานการณ์ เครื่องเครียดให้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี สามารถควบคุมการแสดงอารมณ์ทางลบที่

มีต่อผู้ป่วยลดความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นได้ เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการดูแลรักษาผู้ป่วย เมื่อบรรยากาศในการทำงานมีความสุข ส่งผลให้พยาบาลฯ เกิดความรักความผูกพันต่อวิชาชีพพยาบาลฯ สอดคล้องกับ บุญใจ ศรีสถิตนราภรณ์ (2550) กล่าวว่า พยาบาลมีการทุ่มเทความคิด มีการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหา เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนและตอบสนองทางสังคม ซึ่งคือการยอมรับซึ่งกันและกัน อีกทั้งก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดความยึดมั่นผูกพันภายในองค์กรวิชาชีพ ซึ่งยังสอดคล้องกับ วาสนา จันทรสว่าง (2550) พบว่า ภาวลักษณะของพยาบาลจะต้องเอาใจใส่ดูแลผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ มีความสามารถในการแก้ปัญหา บุคลิกภาพคล่องแคล่วว่องไว มีความเสียสละ อดทน และพูดจาไพเราะ มีใจบริการ มีความพอใจในงานที่ทำ ภูมิใจในวิชาชีพของตน

ส่วนระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนวิเศษ โดยรวมและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพรายด้านของพยาบาลฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า การที่พยาบาลฯ รับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ตนปฏิบัติ การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน มีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ได้รับการยอมรับและให้เกียรติจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา และจากสังคม ได้รับการนับถือจากทุกคนในสังคม เมื่อพยาบาลรับรู้ว่าการกระทำมีเกียรติมีคุณค่า ก็จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ มีแรงบันดาลใจที่อยากจะพัฒนาศักยภาพของตนเองมากขึ้น อยากทุ่มเทความรู้ความสามารถประสบการณ์ที่มีในการทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนวางไว้ นอกจากนั้นการทำงานของพยาบาลที่ได้มีการพัฒนาขีดความสามารถ ได้รับโอกาสในความเจริญ

ก้าวหน้าและมั่นใจในงาน ทำให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อได้ทำงานในองค์กรมีความสุข มีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติรวมถึงสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ทำให้พยาบาลมีความพอใจในงาน ในขณะที่เดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าต่อองค์กรสามารถผสมผสานการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ทำให้ดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขและมีความตั้งใจที่จะไม่ลาออกจากงานจึงมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรวิชาชีพ สอดคล้องกับ ผจกญ เฉลิมสาร (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน การที่คนมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเจริญก้าวหน้าในงาน เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ จิราวรรณ แก้วสนธิ (2545) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งพิจารณาได้จากความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน การมีสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน สภาพแวดล้อมของงาน ค่าตอบแทนในงานและการผสมผสานระหว่างชีวิตและงาน โดยทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่มีความสุขและสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้

ระดับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโดยรวมและระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพรายด้านของพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประจำชั้นโรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อธิบาย

ได้ว่า การที่พยาบาลฯ รู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในการดูแลรักษาฟื้นฟู ส่งเสริมและประสานความร่วมมือในทีม มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรในระหว่างการทำงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพลิดเพลินกับงานที่ทำจนทำให้รู้สึกมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงาน และหากพยาบาลได้รับการตอบสนองความต้องการย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความพึงพอใจจะนำมาซึ่งความขยันขันแข็งและเสียสละอุทิศตนเพื่อการทำงาน ผลการปฏิบัติงานที่สูงทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นด้วยสำหรับการมีความสุขในการปฏิบัติภารกิจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบ และงานที่ทำมีความท้าทายจะทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่ามากขึ้นเมื่อสามารถทำงานที่มีความซับซ้อนได้ ได้เรียนรู้สิ่งแปลกใหม่ ได้ศึกษางานที่มีความท้าทายความสามารถ และช่วยให้พยาบาลได้เรียนรู้และมีประสบการณ์มากขึ้น เกิดความภูมิใจที่มีส่วนช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย หากองค์กรสามารถดำรงรักษากลุ่มวิชาชีพพยาบาลให้คงอยู่ในงาน มีความรักความผูกพันและเจตคติที่ดีต่องานพยาบาล พยาบาลจะไม่คิดลาออกจากงาน องค์กรจะไม่สูญเสียงบประมาณค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในด้านการพัฒนาความสามารถของพยาบาลวิชาชีพใหม่ รวมทั้งมีโอกาสประสบความสำเร็จ ความบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับ ชลลดา สุขทรัพย์ (2544) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสุขจะมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบสูง กล้าแสดงความคิดเห็น พุ่มเทแรงกายและแรงใจเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี จึงจะทำให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หากผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขในการทำงานหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน จะมีพฤติกรรมที่แสดงถึงการไม่ตั้งใจทำงาน ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการลาออกหรือโยกย้าย ไม่มีความศรัทธาในงาน ทำให้องค์กรไม่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ กัลยารัตน์ อ่องคณา (2549) พบว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความกระตือรือร้นในการทำงาน ความรื่นรมย์ในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน และไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใดๆ ในการทำงานความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ มีความภูมิใจ และยินดีในการปฏิบัติงานของตนความกระตือรือร้นในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัวทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า พยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขต กรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประจำชั้น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนาธิเบศร์ มีช่วงอายุระหว่าง 22-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรี มีที่พักอาศัย เป็นบ้านตนเอง มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ทำงานในหน่วยงานของผู้ป่วยใน ทำงานในตำแหน่งพยาบาลปฏิบัติการ มีรายได้เฉลี่ย อยู่ที่ประมาณ 20,001-25,000 บาท ที่ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด เข้ามาศึกษาต่อในกรุงเทพมหานครและสร้างครอบครัวที่นี่ แต่มีระดับ ภาพลักษณ์พยาบาล ระดับความสุขในการทำงาน และระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับสูง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับ ปานกลาง ผู้บริหารโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและ เขตนนทบุรี อาจต้องจัดระบบการทำงานของบุคลากรแบบหมุนเวียนงาน เพื่อพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้ที่กว้างขวางในงานที่หลากหลาย ได้ฝึกทักษะ

และใช้ความสามารถได้รอบด้าน เปิดโอกาสให้ได้สัมผัสกับงานใหม่ที่อาจตรงต่อความรู้ความสามารถ และศักยภาพ ตลอดจนการค้นหาความชำนาญเฉพาะตัวให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อให้พยาบาลยังคงปรารถนาที่จะทำงานเพื่อองค์กรวิชาชีพต่อไป

ส่วนนี้เกี่ยวกับระดับภาพลักษณ์พยาบาล ของพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนาธิเบศร์ แม้อยู่ในระดับสูงและระดับภาพลักษณ์พยาบาลฯ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลฯ ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ควรมีการดำเนินการเพื่อสร้างระดับภาพลักษณ์พยาบาลให้เป็นนักวิชาชีพ โดยการสนับสนุนให้พยาบาลฯ ได้ใช้ทฤษฎีหรือศาสตร์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มาเป็นองค์ความรู้ทางการพยาบาลที่จะเป็นแนวทางในการทำงาน เพื่อแสดงพฤติกรรมความเป็นวิชาชีพให้สาธารณชนได้รับรู้ โดยผู้บริหารทุกระดับควรส่งเสริมการมีภาพลักษณ์พยาบาลมีการชักจูงผู้ร่วมวิชาชีพสร้างบุคลิกภาพที่ดีเพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี ส่งเสริมให้พยาบาลได้แสดงบทบาทอิสระภายใต้ขอบเขตของวิชาชีพอย่างเต็มที่ เช่น มีอิสระในการตัดสินใจ แสดงออกในภาวะผู้นำ การใช้หลักการและเหตุผลในการวางแผนการพยาบาล การได้รับการอบรมทางวิชาการหรือการศึกษาที่สูงขึ้น ที่จัดขึ้นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และนำความรู้ที่ได้มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาภาพลักษณ์พยาบาลอย่างสม่ำเสมอ พยาบาลมีภาพลักษณ์บนพื้นฐานทางด้านจิตใจที่ดี ไม่เพียงแต่สภาวะของจิตใจต้องดีเพียงอย่างเดียวเท่านั้น สุขภาวะทางกายก็เป็นสิ่งสำคัญอีกด้วยพยาบาลต้องดูแลสุขภาพตนเองให้มี

พลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง ไร้โรคภัยไข้เจ็บ เพราะความเจ็บป่วยจะนำมาซึ่งจิตใจที่ห่อเหี่ยว อ่อนแอ เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพให้พยาบาลได้พัฒนามากยิ่งขึ้นจึงเป็นเรื่องที่ไม่ยุ่งยากซับซ้อน เพราะพยาบาลมีใจพร้อมที่จะทุ่มเทให้การดูแล ช่วยเหลือ สามารถเรียนรู้ ปรับตัวและสภาพจิตใจให้สอดคล้องไปกับสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ โดยทุกคนในองค์กรวิชาชีพต่างมีเป้าหมายร่วมกันคือ ป้องกัน ดูแล ช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ป่วย ให้ผู้ป่วยคลายวิตกกังวลเกี่ยวกับโรคที่เป็นอยู่ สามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ ซึ่งส่งผลให้พยาบาลเกิดความรู้สึกที่ดีในการทำงาน มีความรัก ความผูกพันต่อวิชาชีพของตนเอง

ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี อาจต้องควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้พยาบาลฯ มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจของพยาบาลฯ รวมถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ส่วนในด้านที่ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรก็ไม่ควรละเลย ควรให้ความสำคัญเช่นเดียวกัน เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนให้มีความยุติธรรมให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สร้างจิตสำนึกในการบริการที่ดีแก่บุคลากร การบริการที่ดีย่อมเป็นความต้องการของผู้มารับบริการ มีการจัดสรรกำลังคน

ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ควรมีการแบ่งเวลาในการทำงานให้เหมาะสมมากขึ้น เพื่อที่บุคลากรจะได้ไม่เหนื่อยล้าจากการทำงานมากเกินไป มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ เป็นการส่งเสริมให้มีร่างกายแข็งแรงใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม จัดอบรมการปฏิบัติงานในรูปแบบของการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการคิดและตัดสินใจร่วมกันเสริมสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ก่อให้เกิดความร่วมมือ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทั้งในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกัน ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ จัดสรรพื้นที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน มีการสำรวจความพร้อมการใช้งานของอุปกรณ์ทางการแพทย์รวมทั้งสำรวจความต้องการเครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของแต่ละแผนกให้เพียงพอและเหมาะสมตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ การจัดอบรมในหลักสูตรที่สามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานได้และตรงตามความต้องการ จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเปรียบเสมือนว่าถ้าองค์กรจะแสวงหาความต้องการบ้านหลังหนึ่งให้เป็นที่ที่น่าอยู่และอบอุ่น ต้องประกอบไปด้วยพื้นฐานรากที่แข็งแรงเสียก่อนคือ กิจกรรมหรือสิ่งที่มีมอบให้กับบุคลากร ว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง เมื่อมีความชัดเจนในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรแล้ว ย่อมส่งผลให้เกิดขวัญกำลังใจที่ดีแก่บุคลากร บุคลากรเกิดความมั่นใจยึดมั่นในสถาบันที่ดำรงอยู่ มีความพร้อมที่ช่วยเหลือสนับสนุนองค์กรได้ตลอดเวลา

นอกจากนี้ เกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับสูง ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนว่า ระดับความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคลากรที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใน

การทำงานหรือประสบการณ์ของบุคลากรในการทำงาน ได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก ศรัทธาในงานที่ทำ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต มีความภาคภูมิใจ ได้รับความคาดหวังและความไว้วางใจในการทำงาน เมื่อเกิดความสุขในการทำงานจะเกิดผลที่ดีตามมาแก่ตนเองและองค์กร เช่น ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น ความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิต ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การสร้างความสุขในที่ทำงานเราสามารถสร้างขึ้นได้ด้วยตัวของเราเอง เช่น ต้องกล้าพูดขอขอบคุณอย่างจริงใจ ต้องมีความไว้วางใจ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีเจ้านายที่ดี และองค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

ส่วนระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตนนทบุรี ทั้งโรงพยาบาลเกษมราษฎร์ประชาชื่น โรงพยาบาลเกษมราษฎร์บางแค และโรงพยาบาลเกษมราษฎร์รัตนานิเบศร์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพเป็นสิ่งที่แสดงออกหรือเป็นตัวบ่งชี้ถึง ความรัก ความภาคภูมิใจ การยอมรับและยึดมั่นในจุดหมายและอุดมการณ์ของวิชาชีพ อันเป็นผลให้พยาบาลมีความเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกของวิชาชีพตลอดไป แม้ว่าจะมีสิ่งล่อใจทางอื่นที่สูงกว่าก็จะมียังกระตือรือร้นที่จะยึดวิชาชีพนี้ ผู้บริหารควรหาแนวทางในการสนับสนุนการจูงใจให้พยาบาลมีความผูกพันกับงานหรือวิชาชีพ โดยการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้สามารถใช้ความรู้ ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของบุคลากร เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าล่วงเวลา การจ้างเหมาเสริม การให้ทุนการศึกษาต่อเนื่องในระดับที่สูงขึ้น แล้วกลับมาใช้ทุนต่อเพื่อก้าวหน้าในวิชาชีพ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม

เช่น จัดที่พักอาศัยเพื่อสะดวกในการเดินทางเนื่องจากพยาบาลต้องเข้าเวร
ป่วย ดึก หรือเวลาทำการ จัดกิจกรรมนอกสถานที่เพื่อสร้างความรัก
ความสามัคคีในหน่วยงานเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากร เพื่อให้เกิด
การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความรัก กระตือรือร้นในการทำงาน
มีการทำสหกรณ์ออมเงินการเลี้ยงชีพให้กับบุคลากร สร้างหลักประกัน
ความมั่นคงในอาชีพเกี่ยวกับสวัสดิการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
และจัดให้มีระบบประกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน รวมทั้ง
จัดสวัสดิการครอบคลุมถึงครอบครัวของพยาบาล หากองค์กรสามารถทำให้
บุคลากรก้าวไปถึงเป้าหมายตามที่ต้องการ บุคคลเหล่านี้ก็อยากที่จะปฏิบัติ
งานในองค์กรต่อไป มีความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรวิชาชีพ

คำนิยม

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน อาจารย์ที่
ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และนางวาทาภาศโทหญิง ดร.งามลมัย ผิวเหลือง
อาจารย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ภาควิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์

เอกสารอ้างอิง

- กฤษฎา โชติชื่น. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพ ความเต็มใจในการดูแลมารดาที่ติดเชื้อเอชไอวีของพยาบาลวิชาชีพห้องคลอดโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- กฤษดา แสงวงดี. (2550). *สถานการณ์การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยในสิ่งแวดล้อมปลอดภัยการพยาบาลไทยมีคุณภาพ ประชากรราษฎร์เป็นสุข. ในการประชุมวิชาการ วันที่ 16-18 พฤษภาคม 2550 ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร.*
- กัลยารัตน์ อ่องคณา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในงานสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- จรรยา ดาสา. (2556). *ความสุขในที่ทำงาน. สืบค้นจาก http://www.il.Mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf*
- จิราวรรณ แก้วสนธิ. (2545). *อ้อมมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษาบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- ฉวีวรรณ โพธิ์ศรี และปรางทิพย์ อุจะรัตน์. (2541). *ภาพลักษณ์ของพยาบาลและวิชาชีพการพยาบาลตามการรับรู้ของนักศึกษาพยาบาลและพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์, 16(2), 47-58.*
- ชลลดา สุขทรัพย์. (2544). *การสำรวจความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอำนวยการหอสมุด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ทิพวรรณ ศรีลิ้ม. (2552). *การศึกษาภาพลักษณ์พยาบาลวิชาชีพตามการรับรู้ของผู้รับบริการชาวต่างชาติโรงพยาบาลเอกชนในเครือสมิติเวช*. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์. (2550). *ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์การพยาบาลในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุปผา อธิมณฑล. (2537). *ปัญหาและอุปสรรคของวิชาชีพพยาบาล*. ในเอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการเรื่อง วิชาชีพพยาบาล: อนาคตอยู่ไหน. กรุงเทพมหานคร: รัฐสภา 2.
- เปรมทิพย์ เตียทวีเกียรติ. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สิทธิผู้ป่วยและนโยบายเชิงจริยธรรม การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่อมั่นผูกพันต่อวิชาชีพกับการปฏิบัติกรพยาบาลด้านการพิทักษ์สิทธิประโยชน์ผู้ป่วยในของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับกลางกรณีเฉพาะศึกษา*. โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา. ฝ่ายบุคคลโรงพยาบาลเกษมราษฎร์. (2557). สถิติพนักงาน. สืบค้นจาก <http://www.kasemrad.co.th/th/site/home>
- วาสนา จันทรสว่าง. (2550). *การสื่อสารสุขภาพ: กลยุทธ์ในงานสุขศึกษาและการสร้างเสริมสุขภาพ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เจริญดีการพิมพ์. โรงพยาบาลเกษมราษฎร์. (2558). *เปิดศึกแย่ง “พยาบาล” ประเคนสารพัดรายได้ล่อใจ*. สืบค้นจาก http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1436506695
- วิจิตร ศรีสุพรรณ. (2552). *สภากรพยาบาลจับมือสวรส. และสสส*. สืบค้นจาก [http://www.ihppthaigov.net/site20092/index.php?name=news&file=readnews&id=13,](http://www.ihppthaigov.net/site20092/index.php?name=news&file=readnews&id=13)

- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย: เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็พลาดได้. *วารสารการวิจัยการศึกษา*, 1(4), 13.
- ศิริพันธ์ สอนสุทธิ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บุคลิกภาพ คุณค่าในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลรัฐในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุบล จ้วงพานิช. (2547). การสร้างภาพลักษณ์ที่พึงประสงค์: บทบาทที่ท้าทายของพยาบาลวิชาชีพ 1. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. *วารสารการศึกษพยาบาล*, 1(2), 152-163.
- Allen, N.J., and C. Smith. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*. 78, 538-551.
- Knox, s., and J.A. Irving. (1997). An Interactive Quality of Work Life Model Applied to Organizational Transition. *Journal of Nursing Administration*. 27(1), 39-47.
- Manion, J. (2003). Joy at Work: Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*. 33(12), 652-655.
- Meyer, J.P., N.J. Allen., and C. Smith. (1997). Commitment in the Workplace: *Theory Research and Application Sage Publications*.
- Porter, B.J., and M.J. Porter. (1991). Career Development: Our Profession Responsibility. *Journal of Professional Nursing*. 7(4), 208-212
- Porter, L.W., R.M. Steers., R.T. Mowday, and P.V. Boulian. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59, 603-609.
- Walton, R.E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In Louis E. Davis and Albert B. Chern (eds.) *The Quality of Working Life*. New York.

- Warr, P. (1990). The Measurement of Well- Being and Other Aspects of Mental health. *Journal of Occupational Psychology*. 93, 193-210.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third edition. Newyork: Harper and Row Publication.