

## คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

นันทรัตน์ ฉันทะปริดา\* ฉัตรสุมน พงศ์ภิญโญ\*\*

วิริณิธี กิตติพิชัย\*\* วลัยรัตน์ พบศิริ\*\* นพดล กรรณิก\*\*\*

วันที่รับบทความ 13 พฤษภาคม 2564; วันแก้ไขบทความ 6 มิถุนายน 2564; วันที่ตอบรับบทความ 6 มิถุนายน 2564

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 109 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{x} = 3.86, 4.30$  และ  $4.12$  ตามลำดับ) จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.01$  ( $r = 0.259$ ) ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $0.01$  ( $r = 0.538$  และ  $0.797$  ตามลำดับ)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จากนั้นนำไปวางแผนปรับปรุงระบบงาน เพื่อช่วยลดระยะเวลาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้น้อยลง หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พยาบาลปฏิบัติงานโดยใช้ทักษะความสามารถทางวิชาชีพอย่างอิสระตามความเหมาะสมของงาน ผู้บริหารควรแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนให้แก่พยาบาลวิชาชีพเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน; พยาบาลวิชาชีพ; ลักษณะงาน; บรรยากาศองค์การ

\* นักศึกษาลัทธิสุตร วท.ม. (สาธารณสุขศาสตร์) วิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\* ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*\* มูลนิธิสถาบันวิจัยความสุขชุมชนและความเป็นผู้นำ

## บทนำ (Introduction)

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ทำให้องค์กรธุรกิจต้องพยายามคิดค้นกลยุทธ์ต่างๆ ขึ้นมาเพื่อเร่งพัฒนาคุณภาพและเพิ่มประสิทธิภาพให้ได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ต้องมีการปรับรูปแบบการบริหารงาน ปรับเปลี่ยนขนาดองค์กรเพื่อให้องค์กรมีขนาดเหมาะสมกับภารกิจ มีการนำเครื่องมือการบริหารจัดการที่ทันสมัยเหมาะสมกับบริบทมาใช้เพื่อปรับปรุงระบบการทำงาน (ศรียา ยังศิริ, 2562) ยังมีกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญคือกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญของกิจกรรมหรือการดำเนินการใด ๆ ของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ถือเป็นต้นทุนที่มีคุณค่า การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น มีผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาที่ต้องการให้ชีวิตของตนเองดำเนินไปอย่างมีความสุข เช่น การมีหน้าที่การงานมั่นคงและก้าวหน้า มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถดูแลชีวิตของตนเองและครอบครัวได้อย่างน่าพึงพอใจ (ประภารัตน์ พรหมเอี้ยง, 2558) ปัจจุบันการแข่งขันธุรกิจเป็นแบบทุนนิยมผู้ที่มีความได้เปรียบและมีการปรับตัวจึงจะสามารถอยู่ในธุรกิจได้ จึงทำให้บางองค์กรมุ่งการทำธุรกิจเพื่อหวังกำไรเพียงอย่างเดียว มนุษย์ที่เป็นทรัพยากรในองค์กรจึงถูกละเลยและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ณัฐนิชา ปิยปัญญา, 2560)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตและเป็นสิ่งที่สนองความพอใจและความผาสุกของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับบุคคลในเรื่องการทำงาน การมีความพึงพอใจ มีความสุขและรู้สึกว่าการทำงานทำให้ชีวิตมีคุณค่า เกิดความรู้สึกรักมั่นผูกพันในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคลในองค์กร และการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานได้จะส่งผลทำให้งานขององค์กรนั้นมีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งความสำเร็จขององค์กร (ศรียา ยังศิริ, 2562) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564 ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ร่วมกับการมุ่งเน้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) คุณภาพชีวิตการทำงานจะเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาจากลักษณะขององค์กรหรือความคาดหวังของคนที่ทำงานในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป หากองค์กรมีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ดังนั้นทุกองค์กรต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะองค์กรพยาบาล

ซึ่งเป็นหน่วยงานทางด้านสุขภาพที่พยาบาลมีหน้าที่รับผิดชอบต่อชีวิตประชาชนโดยตรง ก่อนที่พยาบาลจะสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่นได้นั้น คุณภาพชีวิตของพยาบาลก็ควรที่จะต้องอยู่ในระดับที่ดีพอที่จะทำให้คุณภาพการบริการพยาบาลดีไปด้วย อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งพบว่าองค์กรที่มีบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่พึงพอใจจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพ (สุนิภา ชินวุฒิ และคณะ, 2563)

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเป็นโรงพยาบาลขนาด 150 เตียง เปิดดำเนินการเมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ.2539 มีจุดกำเนิดจากคณะกลุ่มบุคคลหนึ่งที่มีเจตนาจะสร้างโรงพยาบาลชั้นดี มีมาตรฐานไว้รองรับบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขในพื้นที่กรุงเทพมหานครชั้นนอกด้านทิศใต้และปริมณฑล มีวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “มุ่งมั่นให้การดูแลรักษาตามมาตรฐานสากลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์” โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งฯ ได้รับการรับรองมาตรฐาน Hospital Accreditation (HA) เมื่อปี พ.ศ.2553 ซึ่งการได้รับการรับรองมาตรฐานนี้มาจากความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร จากข้อมูลการลาออกตามระเบียบของพยาบาลในช่วงปี 2561 – 2563 พบว่ามีจำนวน 15, 42 และ 32 คนตามลำดับ คิดเป็นร้อยละ 8.6, 25 และ 19 ของจำนวนพยาบาลในแต่ละปี นอกจากนี้ยังมีพยาบาลที่ขาดงานจึงเป็นเหตุให้ต้องลาออก ปี 2561 จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.32 และปี 2562 จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 3.57 ดังนั้นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจะทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนเพื่อส่งเสริมปัจจัยที่เกี่ยวข้องอันจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลซึ่งเป็นวิธิต่างหนึ่งที่จะลดปัญหาการลาออก จึงเป็นสาเหตุให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

1. เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่ออธิบายปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

## วิธีดำเนินการวิจัย (Methods)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 1 ปี จำนวนทั้งสิ้น 133 คน ในขั้นตอนการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างบุคลากรแบบเจาะจง และคำนวณโดยใช้วิธีการของเครจซี่และมอร์แกน (ประสพชัย พสุนนท์, 2557) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 109 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยแบ่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการออกเป็น 12 กลุ่ม และคำนวณขนาดตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร

เกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าร่วมการวิจัยเข้าโครงการ (Inclusion criteria)

1. พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงานอย่างน้อย 1 ปี

เกณฑ์การคัดผู้เข้าร่วมการวิจัยออกจากโครงการ (Exclusion criteria)

1. เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการลาป่วย ลากิจ ลาคลอดบุตรหรือลาศึกษาต่อ ในช่วงการเก็บข้อมูล

2. เป็นผู้ที่ไม่สามารถสื่อสารเข้าใจด้วยการใช้ภาษาไทย

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะสาธารณสุขศาสตร์ รหัสโครงการ 110/2563 ลงวันที่ 22 ตุลาคม 2563

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากตำรา เอกสารวิชาการและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องร่วมกับดัดแปลงจากแบบสอบถามที่มีอยู่ตลอดจนคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิต ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การด้วยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และประเมินระดับจำแนกตามรายด้านและโดยรวมจากค่าเฉลี่ย

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### ผลการวิจัย (Results)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ อธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งให้แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 109 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 109 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม พบว่ามีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ นำเสนอด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ

**ตารางที่ 1** จำนวนและร้อยละของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=109)	ร้อยละ
อายุ		
23 – 30 ปี	57	52.30
31 – 40 ปี	43	39.40
41 – 50 ปี	9	8.30
อายุเฉลี่ย 30.94 S.D. = 5.629 Max = 46 Min = 23		
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	107	98.20
ปริญญาโท	2	1.80
ปริญญาเอก	0	0.00
ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 5 ปี	69	63.30

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n=109)	ร้อยละ
6 – 10 ปี	22	20.20
11 – 15 ปี	17	15.60
16 – 20 ปี	0	0.00
20 – 23 ปี	1	0.90
ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 5.59 S.D. = 4.501		
Max = 23 Min = 1		
รายได้		
20000 – 30000	38	34.9
30001 – 40000	40	36.7
40001 – 50000	31	28.4
รายได้เฉลี่ย 36933.03 S.D. = 8399.791		
Max = 50000 Min = 20000		

จากตารางที่ 1 พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 23 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.30 รองลงมาคืออายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.40 และอายุระหว่าง 41 – 50 ปี มีน้อยที่สุดเพียงร้อยละ 8.30 อายุเฉลี่ยเท่ากับ 30.94 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 98.20 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.30 ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ยเท่ากับ 5.59 ปี รายได้ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 36.7 รายได้เฉลี่ยของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเท่ากับ 36,933.03 บาท

**ส่วนที่ 2** คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จำแนกรายด้านและโดยรวม

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและจำแนกโดยรวม (n=109)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเสมอภาค	3.44	.86	ปานกลาง
2. ด้านการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.95	.61	สูง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
3. ด้านความมั่นคงและเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.82	.62	สูง
4. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาความสามารถ	3.88	.64	สูง
5. ด้านความมีประชาธิปไตยในงาน	4.12	.52	สูง
6. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.70	.47	สูง
7. ด้านงานกับเวลาของชีวิต	3.86	.46	สูง
รวม			

จากตารางที่ 2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.46) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52) โดยที่ด้านความเสมอภาคมีค่าเฉลี่ยปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.86)

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและจำแนกโดยรวม (n=109)

ลักษณะของงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ
1. ด้านความหลากหลายของงานที่ทำ	4.44	.51	สูง
2. ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	4.37	.54	สูง
3. ด้านความสำคัญของงาน	4.49	.51	สูง
4. ด้านความมีอิสระในงาน	3.92	.59	สูง
5. ด้านการได้รับข้อมูลป้อนกลับ	4.25	.51	สูง
รวม	4.30	.42	สูง

จากตารางที่ 3 พบว่าลักษณะของงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.42) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความสำคัญของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51)

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายด้านและจำแนกโดยรวม (n=109)

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	4.26	.51	สูง
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.35	.52	สูง
3. ด้านรางวัล	3.70	.67	สูง
4. ด้านความอบอุ่น	3.91	.75	สูง
5. ด้านการสนับสนุน	4.06	.56	สูง
6. ด้านเอกลักษณ์และความจงรักภักดี	4.22	.52	สูง
7. ด้านความเสี่ยง	4.10	.57	สูง
รวม	4.12	.45	สูง

จากตารางที่ 4 พบว่าบรรยากาศองค์การโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.45) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52)

**ส่วนที่ 3** ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

**ตารางที่ 5** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน รายได้ ลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value
ปัจจัยส่วนบุคคล		
อายุ	.057	.559
ระดับการศึกษา	-.102	.293



ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	P-value
ประสบการณ์การทำงาน	.122	.208
แผนกที่ปฏิบัติงาน	-.159	.099
จำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน	.259**	.006
รายได้	.071	.463
ลักษณะของงาน	.538**	.000
บรรยากาศองค์การ	.797**	.000

จากตารางที่ 5 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.259$ ) แสดงว่าหากชั่วโมงการปฏิบัติงานน้อยลงจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.538$ ) แสดงว่าการรับรู้หรือมีความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของงานสูงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.797$ ) แสดงว่าบรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานครสูงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี

### อภิปรายผล (Discussions)

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ด้วยตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ สามารถอภิปรายผลดังนี้

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครพบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงสอดคล้องกับการศึกษาของจินตนา นาคพิน (2552) บุญยีน สุขแสงทอง (2552) มาสริน และคณะ (2554) และศรียา ยังศิริ (2562) ในขณะที่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลางคือด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลการทำงานสามารถจูงใจให้

ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับผู้ปฏิบัติงาน สวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน หากองค์กรใดสามารถบริหารจัดการอัตราค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสมและเพียงพอกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน บุคลากรในองค์กรนั้นจะมีความพึงพอใจที่ปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถรวมทั้งมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วยส่งผลให้เกิดความมั่นคงกับองค์กรได้

การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นการปฏิบัติงานแบบเปลี่ยนเวรเข้า บ่ายและดึก มีการปฏิบัติงานในแต่ละวันเกินกว่า 8 ชั่วโมง จนเป็นสาเหตุของการลาออกและโอนย้าย ร่วมกับ นโยบายของผู้บริหารปัจจุบันที่มุ่งพัฒนาคุณภาพบริการให้ดีขึ้น มีการดำเนินงานด้านประกัน คุณภาพ มีการปรับเปลี่ยนขอบเขตความรับผิดชอบทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานเพิ่มขึ้น

เมื่อพิจารณาตัวแปรคุณลักษณะงานพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.538$ ) อธิบายได้ว่าหากกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นอยู่ในระดับที่สูงคุณภาพ ชีวิตการทำงานก็จะสูงตามไปด้วยสอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิพิมพ์ คำกรธาดา (2557) ศิรินา เมืองแสน (2555) ศึกษาพบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านความสำคัญของงาน อาจ เนื่องมาจากลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานบริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความ ปลอดภัยของผู้รับบริการซึ่งมีโอกาสเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งความตั้งใจในการ ทำงานให้ถูกต้องตามแนวทางที่กำหนดอาจเป็นการสร้างความวิตกกังวลอาจทำให้คุณภาพชีวิต ของพยาบาลวิชาชีพลดลงจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ หลากหลายเกี่ยวกับการพยาบาลผู้ป่วยแต่ละโรคในการปฏิบัติงานทุกครั้งต้องมีความรอบคอบ และระมัดระวังเป็นพิเศษและต้องอาศัยการทำงานร่วมกับสหวิชาชีพเพื่อให้ผลงานที่ทำความ ปลอดภัยกับผู้รับบริการจึงจะส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานสามารถเพิ่มประสิทธิผลของงานได้

เมื่อพิจารณาตัวแปรบรรยากาศองค์กรพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.797$ ) จากการวิจัย พบว่าบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครอยู่ ในระดับสูงสอดคล้องกับการศึกษาของ มาสริน และคณะ (2554) ประสพ อินสุวรรณ (2557) ที่ ศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อธิบายได้ว่าการมีบรรยากาศ องค์กรที่ดีจะสามารถช่วยเพิ่มผลการปฏิบัติงานได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามด้วย เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูงสุดอาจมาจากการทำงานที่

เกี่ยวข้องกับชีวิตมนุษย์ที่ต้องอาศัยการมีความรับผิดชอบและความรอบคอบอย่างมาก ซึ่งทางโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครได้ตระหนักถึงความสำคัญของความเสี่งงทำให้มีการวางแผนทางป้องกันความเสี่งงที่อาจเกิดขึ้นโดยจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาลและคณะกรรมการประสานงานคุณภาพเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันภาวะเสี่งงต่อการฟ้องร้องและเสี่งงต่อชีวิตมนุษย์ แสวงหาและกำหนดแนวทางในการป้องกันข้อผิดพลาดด้วยการสรรหาคณะกรรมการบริหารความเสี่งงเพื่อร่วมปรับปรุงคุณภาพงานอย่างสม่าเสมอทำให้คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพดี มีบรรยากาศองค์การในระดับสูง

### ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

1. ผู้บริหารควรมีการวิเคราะห์กระบวนการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จากนั้นนำไปวางแผนปรับปรุงระบบงาน เพื่อช่วยลดระยะเวลาในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้น้อยลง

2. หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พยาบาลปฏิบัติงานโดยใช้ทักษะ ความสามารถทางวิชาชีพอย่างอิสระตามความเหมาะสมของงาน

3. ผู้บริหารควรแจ้งเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนให้แก่พยาบาลวิชาชีพเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพยาบาลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่นเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพหลังจากเกิดการแพร่ระบาดของ COVID-19

### เอกสารอ้างอิง (References)

จินตนา นาคพิน. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐนิชา ปิยปัญญา. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร Southeast Bangkok Journal 3(2): 77-90.
- บุญยีน สุขแสงทอง. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาล สังกัดกองทัพบก. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย 6(1): 133-139.
- ประภาร์ตน์ พรหมเอี้ยง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม วารสารวิชาการสาธารณสุข 24(4): 770-778.
- ประสพ อินสุวรรณ. (2557). บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา 20(1): 55-66.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2557). การกำหนดขนาดตัวอย่างตามแนวทาง Krejcie and Morgan (1970) ในการวิจัยเชิงปริมาณ. วารสารวิชาการศิลปะศาสตร์ประยุกต์: 112-125
- มาสริน ศุกลปักษ์, จริญญาพร เจริญไธทองดี และ ดารณี มิตรสุภาพ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ 5(1): 32-39.
- ศรียา ยังศิริ. (2562). ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วารสารแพทยนาวิ 46(2): 396-415.
- ศศิพิมพ์ คำกรถาษา. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี 8 (2): 192-201.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และ จรัมพร โห้ลำยอง. (2556) คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข. พิมพ์ครั้งที่ 1: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- ศิรินา เมืองแสน. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุนิภา ชินวุฒิ, กฤษณา อรุศรีพงศ์ และ จุฑามาศ วงจันทร์. (2563). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล: การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 30 (3): 90-103.