

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล

^{1*} พรสุวรรณ จารุพันธ์

¹ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

* ผู้รับผิดชอบบทความ : email aj_wan@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบพรรณนา (Descriptive Study) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ประกอบด้วย 3 กลุ่ม คือ ผู้จัดการพยาบาล หัวหน้าพยาบาล และพยาบาลระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเอกชน จำนวน 4 แห่งในเขตปริมณฑล รวมทั้งสิ้น 74 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี สถานภาพโสด มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีรายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป และมีตำแหน่งพยาบาลระดับปฏิบัติการ
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด และอยู่ในระดับดี คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม (M=4.00) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (M=3.87) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (M=3.32)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน

Quality of working life of professional nurses at private hospitals in Bangkok's vicinity

^{1*}Pornsawan Jaruphan

¹Faculty of Nursing, Bangkokthonburi University

*corresponding author : email aj_wan@hotmail.co.th)

ABSTRACT

This descriptive research was to study the quality of working life of professional nurses at private hospitals in the metropolitan area and classified by personal factors, sample consisted 74 professional nurses, divided into 3 groups: nurse manager, chief nurse, and registered nurse, working in 4 private hospitals in the metropolitan area. The research instrument included a questionnaire consisting of 2 parts : personal information and quality of work life of professional nurses. The Cronbach's alpha coefficient of the questionnaire was 0.94. The data was analyzed by distribution of frequency, percentage, mean and standard deviation.

The research results were as follow:

1. Most of the respondents were female, less than 30 years old, single, had a bachelor's degree or equivalent, held less than 5 years' work experience, had monthly income of 30,001 baht or more and held the position of registered nurses, respectively.
2. Overall, the quality of working life of the sample was at a good level. When considering the quality of work life in each aspect, the highest average mean scores at a good level were revealed with the social integration, followed by the development of human abilities, and the lowest mean score was adequate and fair compensation respectively.

Key word : quality of working life. professional nurse. private hospital

1. บทนำ

ปัญหาด้านสุขภาพที่ซับซ้อนมากขึ้นและการเปลี่ยนแปลงด้านระบบบริการสุขภาพของประเทศ ทำให้การพัฒนาวิชาชีพพยาบาลมีการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพประชาชนทุกภาคส่วน สอดรับกับนโยบายสุขภาพของชาติ อันเป็นประโยชน์ต่อปวงชน สามารถติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ในสภาพการณ์ปัจจุบัน พบว่ายังมีปัญหาและปัจจัยหลายอย่างที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพบริการ ซึ่งหนึ่งในปัจจัยนั้นคือ การขาดแคลนบุคลากรในโรงพยาบาล โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กร ทำให้เกิดการพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ หากองค์กรสามารถจัดหาคคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าปฏิบัติงาน ดึงดูดสร้างแรงจูงใจให้อยู่ปฏิบัติงานได้นานที่สุดเท่าที่สามารถจะทำได้ ย่อมทำให้อัตราการลาออกโยกย้ายงาน สำหรับบุคลากรในวิชาชีพพยาบาล ซึ่งเป็นอาชีพที่มีเกียรติและมีความสำคัญยิ่งต่อความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ทั้งนี้พยาบาลทำงานกับบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพกายและจิตใจ ซึ่งต้องการบริการสุขภาพทั้งในยามปกติและฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง พยาบาลจึงจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีสภาวะการทำงานที่เหมาะสมและมีความสุขในการทำงาน เมื่อพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างเต็มที่ เกิดความพึงพอใจ ผู้เกี่ยวข้องมีความสุข และผลลัพธ์ทางการพยาบาลจะมีประสิทธิภาพสูงสุด

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ทางบวก ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ บูรณาการตัดสินใจ ใช้กลยุทธ์ในการเจรจาต่อรอง ทำงานอย่างมีสติ เมื่อบุคลากรอยู่ในสภาวะการทำงานที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ รู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อการทำงานปัจจุบัน (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการหาแนวทางสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มระดับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน ลดปัญหาการย้าย ลาออก ลดการสูญเสียเวลา งบประมาณการฝึกอบรม บุคลากรเข้าทำงานใหม่ วอลตัน(Walton,1974; 12-16) ได้อธิบายแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life : QWL) ว่าเป็นสิ่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และสภาพแวดล้อมการทำงาน กระตุ้นให้มีการเรียนรู้และการพัฒนาสามารถตอบสนองความพึงพอใจบุคลากร ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse and Comings,1985:198-200) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนา ความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษเพราะเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ อีกทั้งต้องปฏิบัติงานในยามวิกาล และในสถานการณ์ที่อัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพไม่เพียงพอกับภาระงานที่เผชิญ พยาบาลที่ปฏิบัติงานจึงมิใช่จะใช้ความรู้แต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความรัก ความพึงพอใจในวิชาชีพ ความอดทน รวมทั้งใช้ศิลปะอย่างละเอียดอ่อน ประณีต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และบุคลากรในทีมสุขภาพ โดยเฉพาะในหน่วยงานภาคเอกชน ซึ่งผู้รับบริการมีความคาดหวังสูงต่อคุณภาพของบริการที่ได้รับ จึงอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานดังกล่าวได้

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล ตามกรอบแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings,1985:198-199) โดยแต่ละองค์ประกอบมีความสำคัญ มีความเหมาะสมกับสภาพการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ สามารถประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพได้อย่างครอบคลุม ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน สำหรับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล

3. วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล จำนวน 4 แห่งที่เลือกสรร กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเฉพาะเจาะจง 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้จัดการพยาบาล หัวหน้าพยาบาล และพยาบาลระดับปฏิบัติการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล ดังนี้ 1) โรงพยาบาลกรุงเทพสนามจันทร์ จำนวน 20 คน 2) โรงพยาบาลวิชัยเวช จำนวน 20 คน 3) โรงพยาบาลเอกชัย จำนวน 20 คน 4) โรงพยาบาลมหาชัย จำนวน 20 คน รวม 80 คน

เครื่องมือและการตรวจหาคุณภาพเครื่องมือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) สถานภาพสมรส 3) ระดับการศึกษา 4) อายุ 5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6) รายได้ต่อเดือน 7) ตำแหน่งงาน โดยการกำหนดการตอบเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) ตามแบบของ ลิเคิร์ต(Likert scale) มี 5 ระดับดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นหรือสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบน้อยที่สุด

การแปลผลระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ใช้คะแนนเฉลี่ย (M) โดยนำคะแนนเฉลี่ย (M) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์ และเจมส์(Best, John W. and James V. Kahn, 1993)

- 4.51-5.00 หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับดีมาก
- 3.51-4.50 หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดี
- 2.51-3.50 หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
- 1.51-2.50 หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับควรปรับปรุง
- 1.00-1.50 หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับไม่ดี

ผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถาม ให้ผู้เชี่ยวชาญ รวม 3 ท่าน ตรวจสอบความเหมาะสมของสำนวนภาษา และความสอดคล้องของข้อความกับนิยามตัวแปร นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำแบบสอบถามไปทดลองใช้(Try out) กับผู้บริหารและพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ฉบับนำมาตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค(Cronbach's alpha Coefficiency)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเองไปมอบให้กับฝ่ายการพยาบาล พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยและพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนการวิจัย รวมจำนวน 80 ชุด มีผู้ตอบแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ จำนวนทั้งหมด 74 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.5 แบบสอบถามนี้ได้ผ่านการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในคนของคณะพยาบาลศาสตร์แล้ว ผู้วิจัยได้เก็บรักษาแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามแล้วส่งคืนให้กับผู้วิจัยด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง คือได้แก่ 1) เพศ 2) สถานภาพสมรส 3) ระดับการศึกษา 4) อายุ 5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6) รายได้ต่อเดือน 7) ตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติพรรณนา(Descriptive) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4. ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งเป็นข้อมูลความถี่ ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล โดยรวม และรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ความถี่ ร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล (n=74)

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	2	2.7
หญิง	72	97.3
สถานภาพสมรส		
โสด	40	54.1
สมรส	34	45.9
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	69	93.2
สูงกว่าปริญญาตรี	5	6.8
อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	18	31.1
31-35 ปี	17	24.3
36-40 ปี	16	23.0
41 ปีขึ้นไป	23	21.6
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	26	35.1
6-10 ปี	14	18.9
11-15 ปี	18	24.3
16 ปีขึ้นไป	16	21.6
รายได้ต่อเดือน		
20,001-25,000 บาท	14	18.9
25,001-30,000 บาท	16	21.6
30,001 บาทขึ้นไป	44	59.5
ตำแหน่ง		
ผู้จัดการพยาบาล	8	10.9
หัวหน้าพยาบาล	16	21.6

ข้อมูลส่วนบุคคล	ความถี่	ร้อยละ
พยาบาลระดับปฏิบัติการ	50	67.5

จากตารางที่ 1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 97.3) มีสถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 54.1) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 93.2) อายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 31.1) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 35.1) รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 59.5) ตำแหน่งงานคือพยาบาลระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 67.5)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล โดยรวม และรายด้าน (n=74)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	ระดับ
ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.80	.76	ดี
การบูรณาการทางสังคม	4.00	.66	ดี
สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.87	.74	ดี
การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.86	.66	ดี
ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.51	.96	ดี
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.69	.71	ดี
ประชาธิปไตยในองค์กร	3.79	.63	ดี
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.32	.74	ปานกลาง
โดยรวม	3.73	.73	ดี

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับดี (M=3.73) รายด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด และอยู่ในระดับดี คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม (M=4.00) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (M=3.87) ตามลำดับ

5.สรุปผลวิจัย

1.กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุน้อยกว่า 30 ปี (ร้อยละ 31.1) สถานภาพสมรสโสด (ร้อยละ 54.1) วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 93.2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี (ร้อยละ 35.1) รายได้ต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 59.5) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 67.5)

2.คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับดี (M=3.73) รายด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุด และอยู่ในระดับดี คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม (M=4.00) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (M=3.32) โดยอยู่ในระดับปานกลาง

6. การอภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับดี (M=3.73) อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานทางบวก ทำให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติพยาบาล ทั้งนี้อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างอยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขและความมั่นคงทั้งร่างกายและจิตใจ จึง

ผลให้กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Commings, 1985) ที่แสดงความเชื่อมโยงของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผาสุก (Well-being) ในงานของผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ เมื่อบุคลากรมี

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความพึงพอใจในงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรส่งผลให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน เขตปริมณฑล รายด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับสูงสุดและอยู่ในระดับดีคือด้านการบูรณาการทางสังคม (M=4.00) และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยรองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (M=3.87) ทั้งนี้เนื่องจากบริบทของหน่วยงานภาคเอกชนที่มุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร ตามหลักการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547) เพื่อให้บุคลากรอยู่ในสภาวะการทำงานที่เหมาะสม ส่งผลให้เกิดการรับรู้ทางบวกของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านดังกล่าว เช่น การเน้นหลักบริการที่ตอบสนองความต้องการของสังคม การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่พึงพอใจตามความต้องการเบื้องต้นของบุคคลทั่วไป รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ติดต่อพนักงานมากที่สุด ทำให้ไม่มีสภาพแวดล้อมที่เครียดเกินไป มีการจัดเวลาพัก มีกิจกรรมทางสังคมในระหว่างการทำงาน ช่วยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวออกนอกการอย่างสมดุล

ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในลำดับน้อยสุด และอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (M=3.32) ได้แก่ ค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงาน (M=3.26) อธิบายได้ว่า พยาบาลได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นเงินเดือน โบนัส สวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของภาระหน้าที่ความรับผิดชอบโดยที่ไม่ต่ำกว่าข้อกำหนดของกฎหมายในงานที่มีลักษณะเดียวกัน แต่อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น จึงทำให้ค่าใช้จ่ายสูงขึ้น ทำให้มีความต้องการค่าตอบแทนที่เพียงพอเพิ่มขึ้น ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ชนินา สวนวนวงศ์วิจิตร (2552) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลทั่วไปแห่งหนึ่งไม่ดีนัก เช่น ด้านรายได้ที่ไม่เหมาะสม เช่นเดียวกับการศึกษาของอภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลจังหวัดแห่งหนึ่ง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทั้งนี้ ระบบการจ่ายค่าตอบแทนองค์กร มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ ระดับค่าตอบแทนจะต้องสูงหรือมากพอเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่งในท้องตลาด เพื่อดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงานให้กับองค์กร ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลที่สำคัญ

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1.ควรมีการกำหนดนโยบายสร้างแรงจูงใจ สร้างบรรยากาศ ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ มีความสะดวก มีความสุขในการปฏิบัติงาน

2.องค์กรควรมีการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

3.องค์กรควรมีการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมทั้งอัตราค่าจ้างและการบริหารงานให้เป็นระบบ ลดความตึงเครียดของพนักงานให้มีช่วงเวลาที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เพื่อนและสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตพยาบาลวิชาชีพให้สูงขึ้น

บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน** (Quality of work life).อนุสารแรงงาน. 11(4) : 17-22.
- ชนินาถ สงวนวงศ์วิจิตร.(2552).**คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนางรอง จังหวัดบุรีรัมย์**.
สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.(2543).**มาตรฐาน HA และเกณฑ์พิจารณา : บุรณาการภาพรวมระดับ
โรงพยาบาล**.(พิมพ์ครั้งที่ 11).กรุงเทพฯ : ดีไซน์.
- อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล.(2552).**ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม**.
การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน,บัณฑิตวิทยาลัย,มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- Brooks,B.A. & Anderson,M.A.(2005).**Defining quality of nursing work life**.Nursing Economics,23(6),319-
325.
- Huse, E.F. and Thomas G. Cummings. (1980). **Organization development and Change**.(2nded.).St.Pual :
West Publishing Company.
- .(1985). **Organization development and change**. (3rded.). Minnesota : West Publishing.
- Lee, M. & Kearns, S. (2005). **Improving work life quality**. Ontario : Longwoods publishing.Likert, R. (1976).
New patterns of management. New York : McGraw-Hill.
- Walton, Richard E. (1974). **Quality of working life** : What is it?. Sloan management, 12-16.
- .(1975).**Improving the quality of work life**. Harvard Business Reviews, 52(3),12.