

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

ในกรุงเทพมหานคร

QUALITY OF WORK LIFE OF PROFESSIONAL NURSES

IN ONE PRIVATE HOSPITAL IN BANGKOK

รุ่งรัชณี ขอกรดสำโรง

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

RUNGRADCHANEE KOHKRODSAMRONG

E-mail: Rungradchaneemai@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการ ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 134 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 132 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 99.3 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 94.8 มี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3

2.) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการคำนึงถึงความ เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านสิทธิส่วนบุคคลในการ ทำงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลเอกชน

ABSTRACT

The study of the quality of work life of professional nurses in one private hospital in Bangkok. The objective is to study the quality of work life of professional nurses in one private hospital in Bangkok. The quality of work life of research include adequate and fair compensation, safe and healthy environment, development of human capacities, growth and security, participation in work and relationships with others, personal rights in working, the total life space, and social relevance. That are classified by Personal factors were including sex, age, marital status, education level, working period, and salary. The population in this research was professional nurse in one private hospital in Bangkok. The samples used in this research amount of 134 peoples. The questionnaire was instrument of this research. Data was analyzed by using SPSS for Social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation.

The results found that 1.) The users all respondents 134 peoples. Most are female 133 peoples representing 99.30%. Most aged 31-40 years old 53 peoples representing 39.60%. Most of them are single 79 peoples representing 59%. Most are bachelor's degree 127 peoples representing 94.8%. Most are working period over 10 years 52 peoples representing 38.80%. Most are average income per month 20,001-30,000 baht 50 peoples representing 37.30%.

2.) The quality of work life of professional nurses in one private hospital in Bangkok overall is at a high level. When considering aspects at a high level are the social relevance, participation in work and relationships with others, safe and healthy environment, development of human capacities, and the total life space respectively. The aspect at the medium level are the personal rights in working, growth and security, and adequate and fair compensation respectively.

Keywords: Quality of Work Life, Professional Nurses, Private Hospital

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่อย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

งานการพยาบาลเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตของผู้ป่วยและญาติมีหน้าที่ให้บริการทางสุขภาพแก่ผู้ป่วยและญาติมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกับวิชาชีพอื่นทั้งลักษณะของงานที่ปฏิบัติและเวลาในการปฏิบัติงาน ต้องมีความรับผิดชอบ โดยต้องเผชิญกับความเร่งรีบในการช่วยชีวิต บรรเทาความเจ็บป่วย เกิดความเครียดได้ตลอดเวลา เผชิญกับปัจจัยเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตทำให้ ประสิทธิภาพการทำงานลดลง มีการออกจากวิชาชีพก่อนวัยอันควรทำให้ขาดแคลนพยาบาล จึงไม่ใช่เพียงปัญหาของวิชาชีพเท่านั้นแต่เป็นปัญหาของระบบบริการสุขภาพ และส่งผลต่อคุณภาพบริการในหน่วยบริการ การที่พยาบาลจะเป็นผู้ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้น พยาบาลเองต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย จากสภาพการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านนโยบาย การเมืองกฎระเบียบต่างๆ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ปัญหาเศรษฐกิจและสังคม ทำให้พยาบาลมีภาระงานมากขึ้น ขณะเดียวกันการผลิตจำนวนพยาบาลลดลง ประกอบกับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ยังประสบปัญหาการเรียกร้องสิทธิผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผู้ป่วยและญาติส่วนใหญ่มีความรู้และมีความต้องการ ความคาดหวังจากการให้บริการของโรงพยาบาลและบุคลากรด้านสุขภาพสูงสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจ จนต้องลาออกจากการเป็นพยาบาลจนเป็นปัญหาขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลต่อคุณภาพการบริการของพยาบาล การพัฒนางานด้านสาธารณสุขให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในองค์กรนำไปพิจารณาประกอบการบริหารงานเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนการพัฒนาคุณภาพบริการพร้อมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร

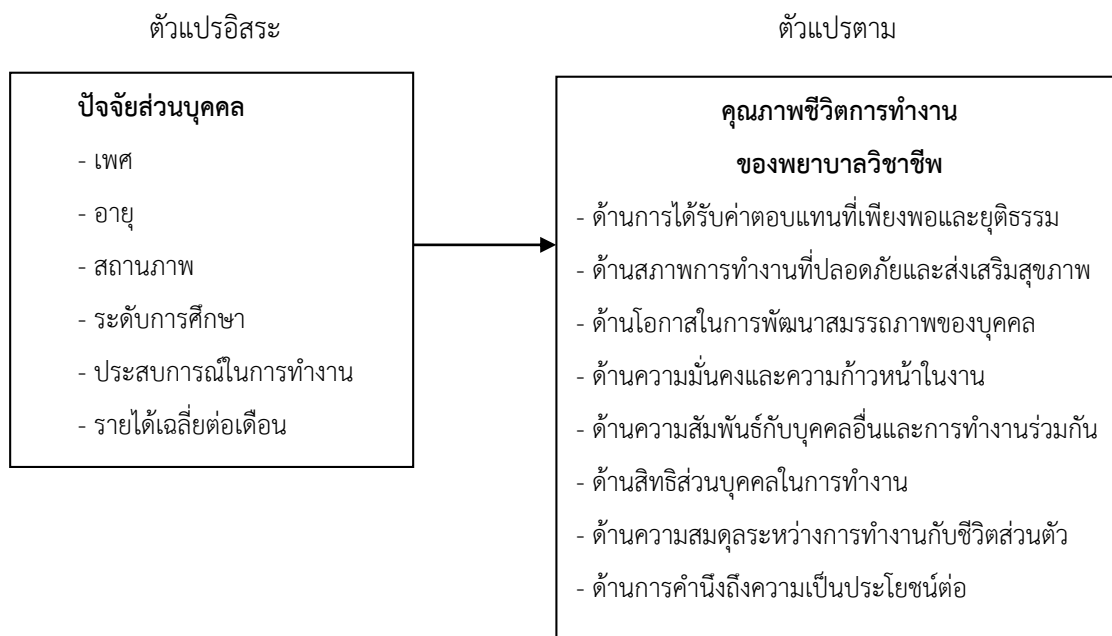
ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ใน กรุงเทพมหานคร
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารในองค์กรนำไปพิจารณาประกอบการบริหารงานเพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และเป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนการพัฒนาคูณภาพบริการพร้อมทั้งการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน**ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน**

Walton (1974, อ้างถึงใน จีรวดี ตั้งมั่น, 2555, หน้า 9) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคลสภาพตัวบุคคลหรือสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974, อ้างถึงใน จีรวดี ตั้งมั่น, 2555, หน้า 11) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life แบ่งเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและครอบครัว

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมซึ่งหมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดมีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (The total Life Space) เป็น เรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว นอกองค์การอย่างสมดุลนั้น คือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่าง เพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่ง นับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อมการปฏิบัติ เกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรนนท์ ศรีจรีต (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ หาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่ามีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกันและแสดงความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของตนเอง ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานที่คำนึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านจังหวะชีวิต และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่อยู่ในระดับน้อย คือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม

จิรวดี ตั้งมั่น (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานแผนกกองอายุรกรรม จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.78 รองลงมาปฏิบัติงานแผนกกองศัลยกรรม จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 15.44 และปฏิบัติงานแผนกกองตรวจโรคผู้ป่วยนอก จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 13.51 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและระดับปานกลาง 2 ด้าน ระดับมากได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ส่วนด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง และ พยาบาลประจำการที่มีอายุ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อุลัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 37.44 ปี มีสถานภาพสมรสคู่ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานเฉลี่ย 12.31 ปี มีรายได้เฉลี่ย 35,807.67 บาท เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ และปฏิบัติงานที่หน่วยงานผู้ป่วยในคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงสุดเท่ากัน และอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ย 2 อันดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ จังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

วาริณี โพธิราช (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างเพศชายและเพศหญิงมีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 52.9 เป็นเพศชาย ในขณะที่ ร้อยละ 47.1 เป็นเพศหญิง โดยลูกจ้างที่มีอายุน้อยที่สุด มีอายุ 24 ปี ส่วนลูกจ้างที่มีอายุมากที่สุด มีอายุ 54 ปี ลูกจ้างร้อยละ 56.8 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 23-34 ปี รองลงมา ร้อยละ 30.0 คือ ช่วงอายุระหว่าง 35-45 ปี และน้อยที่สุด ร้อยละ 13.2 คือ ช่วงอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป โดยภาพรวมลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีอายุเฉลี่ยที่ 35 ปี ส่วนใหญ่ลูกจ้างที่เป็นคหบดีมีการเช่าหอพักเป็นที่พักอาศัย ส่วนบรรพชิตพักอาศัยอยู่ที่วัดและอารามสงฆ์ ซึ่งลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ ได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนจากการทำงาน

โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 14,296 บาท ในขณะที่รายจ่าย มีตั้งแต่ 5,000-15,000 ต่อเดือน และยังพบอีกว่า ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีเงินฝากฯ ไม่เกิน 500 บาทต่อเดือนภาพรวมความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เห็นด้วยในระดับมาก ซึ่งประเด็นที่ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ ส่วนใหญ่เห็นด้วยมากที่สุด คือ เรื่องความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการบำรุงศิลปวัฒนธรรม อันเป็นการรักษาไว้ซึ่งความเป็นชาติไทย เห็นด้วยในระดับมาก ส่วนระดับความผูกพันในองค์กรอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเฉพาะด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเห็นด้วยในระดับมากที่สุด

วิริญากร ชนอัครสวัสดิ์ และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับส่วนด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (2) ค่าเฉลี่ยการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ หรือระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงที่วางแผนจะปฏิบัติงานต่อไปเฉลี่ยเท่ากับ 28.50 ปี (3) ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการคงอยู่ในงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.14 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพียงใจ โพธิ์เงิน และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งด้านสุขภาพกายจิตใจและสิ่งแวดล้อม ส่วนสัมพันธ์ภาพทางสังคมระดับดี ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีปัจจัยที่ได้รับการประเมินในระดับมากคือ ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิต สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในขณะที่ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง สรุปคือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโดยทั่วไปอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทน

สุวรรณนา ชื่อธานวงศ์ และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลไทยในนครลอสแอนเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัย (1)คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลไทยในนครลอสแอนเจลิสรัฐแคลิฟอร์เนียประเทศ สหรัฐอเมริกา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งใน 8 ด้านได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุข ลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความ

มั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการด้านสังคม 6) ธรรมเนียมในองค์กร 7) ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม และ 8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (2)พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาการทำงานสถานภาพสมรสสถานที่ปฏิบัติงานระดับการศึกษาและรายได้ต่างก็มี คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิรัช สงวนวงศ์วาน และณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 99.4 มีอายุระหว่าง 31-39ปี อายุการทำงาน 1-3 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 82.2 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39 ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 134 ชุด โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยใช้ Google Form
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สำหรับวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 134 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 99.3 และเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ด้านอายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 , อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ตามลำดับ ด้านสถานภาพ พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 94.8 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ด้านประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือ 1 – 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3, 6 – 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาคือ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6, 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4, มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบ 8 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

และด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$, $\bar{X} = 3.55$, $\bar{X} = 3.54$, $\bar{X} = 3.50$, $\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.36$, $\bar{X} = 3.32$, $\bar{X} = 2.92$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามต่อพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 132 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 99.3 และเพศชาย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 39.6 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.8 , อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.7 และอายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 94.8 รองลงมาคือปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และปริญญาเอก จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8 รองลงมาคือ 1 – 5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3, 6 – 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 และน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาคือ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 30.6, 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4, มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.2 และไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

อภิปรายผล

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ท่านได้รับยุติธรรมเมื่อเทียบกับสายงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ท่านได้รับจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามอัตภาพ และสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับในปัจจุบันทำให้ท่านสามารถมีเงินออมเพื่ออนาคตตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุลัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านมีระเบียบ/แนวปฏิบัติในการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงถึงความสะดวก สะดวกสบายและถูกสุขลักษณะในการทำงาน หน่วยงานของท่านจัดระบบการควบคุมและป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติอย่างเพียงพอ และมีการจัดวางที่สะดวกปลอดภัยต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานที่ทำงาน และลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและ สุขภาพกายที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงศ์วาน และณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางาน หัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ท่านได้รับการสนับสนุนส่งเสริมในการไปประชุม อบรมวิชาการ หรือการศึกษาต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการทำงานและพัฒนาตนเอง และหน่วยงานของท่านได้จัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ และมีการวางแผนเพื่ออบรม พัฒนาให้ท่านได้รับความรู้ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลและข่าวสารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และท่านมีอิสระในการทำงานและสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวดี ตั้งมั่น (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ต้องใช้ความสามารถสูง ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและ เป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ หน่วยงานของท่านมีการวางแผนการเชื่อมโยงในสายงานที่ชัดเจน เช่น การจัดให้เข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเติบโตในหน้าที่การงานได้ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมหรือจัดให้พยาบาลได้มีการเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อตำแหน่งงานที่สูงขึ้นท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม และหน่วยงานของท่านมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณมาศ ชื่อธานวรงค์ และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลไทยในนครลอสแอนเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน ท่านได้รับความร่วมมือและการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงาน หน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้ และทักษะระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพ หน่วยงานของท่านมีการสื่อสารแบบเปิดเผยตรงไปตรงมาและมีความจริงใจต่อกัน และหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งแยกกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรนนท์ ศรีจรีต (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ หาดใหญ่

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีสิทธิไม่ให้ข้อมูลที่เป็นเรื่องส่วนตัวหรือไม่เกี่ยวข้องกับงานแก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีความเท่าเทียมและเสมอภาคกันในหน่วยงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบายและกิจกรรมทางการบริหารในหน่วยงานได้อย่างอิสระ และท่านมีสิทธิที่จะคัดค้านหรือไม่เห็นด้วยกับทัศนคติของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงใจ โพธิ์เงิน และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือตารางการปฏิบัติงาน/ตารางเวรของท่านมีความเหมาะสม และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อชีวิตครอบครัวของท่าน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านพึงพอใจกับการแบ่งเวลาในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ท่านมีเวลาสำหรับทำกิจกรรมนันทนาการ ท่านมีโอกาสเลือกเวลา

ปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับความจำเป็นในชีวิต ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ และท่านมีโอกาสไปงานสังคมเช่น งานบวช งานแต่งงาน หรือ พบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องหรือเพื่อนๆ ตามโอกาส ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วริฎาการ ธนอัครสวัสดิ์ และคณะ (2558) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3

ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในอาชีพพยาบาลที่สามารถช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ หน่วยงานของท่านมีผลงานเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการ อาชีพพยาบาลทำให้ท่านมีโอกาสได้ช่วยเหลือสังคม เช่น เป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านสุขภาพ เป็นที่ปรึกษาด้านสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชน และองค์กรของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เมื่อมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาโรณี โพธิราช (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ ความต้องการและความเพียงพอของค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน เพื่อนำไปปรับปรุงให้เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการตามความเหมาะสม

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ จัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานได้ ควรมีการมีการจัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงถึงความสะอาด สะดวกสบายและถูกสุขลักษณะในการทำงาน เช่น การจัดกิจกรรม 7ส.อย่างต่อเนื่อง

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เมื่อเกิดข้อผิดพลาดในงานทุกกรณี ควรให้บุคลากรเขียนปัญหาและจัดทำแนวทางการแก้ไขในลักษณะ Mini CQI (3P) เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงและพัฒนางานของตนอย่างสม่ำเสมอ

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ แบ่งให้บุคลากรมีส่วนร่วมในงานคณะกรรมการต่างๆของโรงพยาบาล เช่น คณะกรรมการดูแลเกี่ยวกับเรื่องการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล (ICWN), คณะกรรมการช่วยฟื้นคืนชีพของโรงพยาบาล (Nurse CPR) และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของโรงพยาบาล (RM) เป็นต้น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรจัดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม จัดให้มีการประชุมภายในหน่วยงาน เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อให้ทุกคนได้วางแผนงาน และแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีช่องว่างระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวของบุคลากร

ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการจัดทำสมุดขอเวร เพื่อให้บุคลากร ได้ขอเวรหยุดในวันหยุดที่จำเป็นเกี่ยวกับกิจกรรมส่วนตัวในแต่ละเดือน

ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ปลูกฝังให้บุคลากร รู้สึกภูมิใจในอาชีพพยาบาลว่าสามารถช่วยเหลือประชาชน และทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ เช่น สามารถเป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านสุขภาพ เป็นที่ปรึกษาด้านสุขภาพแก่ประชาชนในชุมชนได้ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- จิรนนท์ ศรีจรีจิต. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์หาดใหญ่. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จิรวดี ตั้งมั่น. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชกรมแพทย์ทหารอากาศ. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เพียงใจ โพธิ์เงิน และคณะ. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. พุทธชินราชเวชสาร. ปีที่ 33. ฉบับที่ 2.
- วริฎากร ธนอักษรสวัสดิ์ และคณะ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตพื้นที่เครือข่ายบริการที่ 3. วารสารการพยาบาลและสุขภาพ. ปีที่ 9. ฉบับที่ 2.
- วาริณี โพธิ์ราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน และณัฐนิชา ปิยปัญญา. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. SOUTHEAST BANGKOK JOURNAL. ปีที่ 3. ฉบับที่ 2.
- สุวรรณา ชื่อธานวงศ์ และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลไทยในนครลอสแอนเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนีย ประเทศสหรัฐอเมริกา. บทความวิจัย การบริหารการพยาบาล, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อุลัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร. งานนิพนธ์ พยาบาลศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.