

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ใน  
โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

**Relationships between Organizational Climate and Quality of Working Life of Professional  
Nurses in Community Hospitals, Pathumthani Province  
under Public Health Ministry**

ทัศนีย์ ใจมั่น และดร. นิภาวรรณ รัตนานนท์

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 170 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน ตรวจสอบความเที่ยง โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ .92, และ .93 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (2) บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.31$ ,  $SD = .39$ ,  $\bar{X} = 3.34$ ,  $SD = .38$ ) (3) บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ( $r=.573$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** บรรยากาศองค์กร, คุณภาพชีวิตการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพ

### Abstract

The purposes of this research were to study the relationships between organizational climate and quality of working life of professional nurses in community hospital, Pathumthani province, under public health ministry . The sample was 170 professional nurses in community hospital Pathumthani Province who were selected by simple random sampling. Data were collected by the questionnaire which was validated the content validity by 5 experts. The tryout was done in 30 professional nurses and the cronbach's alpha coefficient was analyzed to indicate the reliability. The reliability of organizational climate and quality of working life were .92 and .93 respectively. The statistics were the percentage, mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient. The significant level was set at .05. The results of this research revealed that the organization climated and quality of work-life level of professional nurses in community hospital were in the moderate level ( $\bar{X}=3.31$ ,  $SD=.39$ ,  $\bar{X}=3.34$ ,  $SD=.38$ ). There were no significant relationships between the quality of work life and personal factors: age, status,

education, duration of work experience and income. ( $r=.031$ ,  $r=-.075$ ,  $r=.001$ ,  $r=.105$ ,  $r=.075$  respectively) at the level of .05. There were significant positive relationship between organizational climate and quality of work life ( $r=.573$ ) at the level of .05.

**Keywords:** organizational climate, quality of working life, professional nurses

## ความนำ

ในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การศึกษา สิ่งแวดล้อม และข้อมูลข่าวสารต่างๆ ส่งผลกระทบต่อห้องค์การต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถดำรงอยู่ได้ ปัจจัยสำคัญที่สุดท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงนี้ คือบุคลากรที่มีศักยภาพในการบริหารงาน มีสติปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และจิตใจที่คั่งงาม ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2537) บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรสำคัญที่สามารถทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล ที่มีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติงานในองค์กรได้นานและพึงพอใจในงาน โดยเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเพื่อความอยู่รอดในสังคม (Dubin อ้างถึงใน จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง, 2543)

พยาบาลเป็นบุคลากรทางด้านสุขภาพที่มีจำนวนมากที่สุดในองค์กร มีบทบาทหน้าที่ในการช่วยเหลือผู้รับบริการ โดยใช้กระบวนการพยาบาลในการสังเกต วิเคราะห์อาการเปลี่ยนแปลงและ ตัดสินใจให้การช่วยเหลืออย่างถูกต้อง ตามขีดความสามารถของโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ทติยภูมิ และปฐมภูมิ ที่ครอบคลุม 4 มิติ คือ การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การป้องกันโรคและฟื้นฟูสภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ที่เผชิญได้ดี พยาบาลวิชาชีพจึงควรได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขและคงอยู่ในงานนานขึ้น (Manion, 2002) งานการ

พยาบาลเป็นงานที่หนัก ทำงานเป็นเวรผลัดตลอด 24 ชั่วโมง และเป็นงานที่เสียสละให้กับสังคม ต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงต่างๆที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ และการขาดเจ็บบจากการทำงานได้ จึงมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

บรรยากาศของค์การเป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Werther & Davis, 1982) เนื่องจากการทำงานในองค์กร อยู่ภายใต้การกำกับควบคุม โครงสร้าง กฎระเบียบ และอื่นๆที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและความพึงพอใจของบุคคลในองค์กร (สมยศ นาวิการ, 2536) บรรยากาศของค์การเป็นความรู้สึกของบุคลากรต่อปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กร หรือเป็นการรับรู้ของบุคลากรภายในองค์กรต่อสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ถ้าบรรยากาศของค์การในการทำงานมีความเหมาะสมจะส่งผลต่อการจูงใจ ในการทำงานของบุคลากร ทำให้ทุกคนมีความต้องการที่จะทำงานให้ได้ผลดีที่สุด ถ้าองค์กรมีบรรยากาศของค์การไม่ดีย่อมทำให้ไม่เกิดความรู้สึกจูงใจในการทำงาน บรรยากาศของค์การจึงมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) เป็นแนวคิดในการจัดการที่เน้นเรื่องบุคลากรเป็นสำคัญ โดยประสานเป้าหมายของบุคคลและงาน (Smith, 1981) ให้ผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ส่วน Werther and Davis (1982) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล เป็นปัจจัยที่พิจารณาสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจ ความต้องการของ

บุคคลและแรงจูงใจบุคคลในการทำงาน ที่มีผลมาจากสถานภาพส่วนบุคคลและองค์ประกอบบุคคล เช่นอายุ ประสบการณ์ ค่านิยม ทักษะ (เทพนม เมืองแมนและสวิง สุวรรณ, 2529) ส่วนปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย การจัดการ ลักษณะหน่วยงาน ลักษณะงาน และกิจกรรมการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ภาวะเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การปกครอง เทคโนโลยี ซึ่งผู้ที่ปฏิบัติงานจะรู้สึกพอใจในการทำงานและสามารถดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข มีคุณค่า และทุ่มเทให้กับงาน (Casio, 1992, Delamotte & Takezawa, 1984)

Walton (1974) ใช้องค์ประกอบ 8 ประการ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นรายได้ประจำเพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยการพัฒนาความรู้ความสามารถและการใช้ทักษะใหม่ๆ ในการทำงาน มีโอกาสก้าวหน้ามั่นคงในงาน และมีแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีการบูรณาการทางสังคม โดยการทำงานร่วมกันและมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในการทำงาน มีสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน โดยมีอิสระในการพูดและให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีความสมดุลในการดำรงชีวิต แบ่งเวลาให้เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาของการทำกิจกรรมของตนเอง สังคมและครอบครัว และความเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม การทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคมและได้รับความร่วมมือจากชุมชนซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกรักที่มีคุณค่า เห็นความสำคัญของงานและอาชีพ ลักษณะและข้อบ่งชี้ของคุณภาพชีวิตการทำงานตามกรอบแนวคิดของ Walton (1974) นี้เป็นองค์ประกอบที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล ทำให้ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจในงาน ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่ง ที่จะตอบสนองความต้องการส่วน

บุคคลในด้านการทำงาน ที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (ศิริชัย พูนชัย, 2542) แต่ส่วนใหญ่พยาบาลมีความพึงพอใจในงานต่ำเนื่องจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่การมีทัศนคติที่ไม่ดีในการปฏิบัติงาน ไม่พอใจต่อพฤติกรรมผู้บริหาร ถูกจำกัดความก้าวหน้าทางอาชีพ ระบบการบริหารงานที่เป็นลำดับขั้น ไม่สามารถทำงานได้อย่างอิสระ ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ขาดโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลาศึกษาต่อได้น้อย เงินเดือนและสวัสดิการต่ำ ขาดการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา

จังหวัดปทุมธานี มีโรงพยาบาลชุมชน (community hospital) สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 6 โรงพยาบาล ที่เป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ได้แก่ โรงพยาบาลประชารัฐ โรงพยาบาลลำลูก การโรงพยาบาลหนองเสือ โรงพยาบาลลาดหลุมแก้ว โรงพยาบาลคลองหลวง โรงพยาบาลสามโคก และโรงพยาบาลขนาด 60 เตียง จำนวน 1 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลธัญบุรี โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ ที่ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง ครอบคลุมประชากรทุกกลุ่มวัย เป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขภาพสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสุขภาพในระดับชุมชน โดยให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสานในเขตพื้นที่ที่ตั้งของโรงพยาบาล ครอบคลุมประชากร 100,000 คน สายงานขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาลชุมชนจึงเป็นหน่วยงานที่รองรับแก้ไขปัญหาสาธารณสุข ซึ่งมีทรัพยากรที่มีความพร้อมเกือบทุกด้าน ในการดำเนินการและประสานงานกับหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อให้บริการและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน มีพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน จำนวน 362 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี, 2555) แต่มีโรงพยาบาลลำลูกกาเพียงแห่งเดียวที่ผ่านการรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน Hospital Accreditation (HA) ดังนั้น

โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดปทุมธานีทุกโรงพยาบาล จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงระบบบริการสุขภาพให้เป็นหลักประกันแก่สังคมว่าจะให้บริการสุขภาพที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐาน แต่เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลเกี่ยวข้องกับปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆภายในองค์กร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะพฤติกรรมของบุคลากรที่มีผลต่อการรับรู้หรือเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมในองค์กร บรรยากาศองค์การที่ดี ก่อให้เกิดความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตชีวิตการทำงานของบุคลากร และองค์กรจะมีประสิทธิภาพของงานมากขึ้น ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายการทำงาน

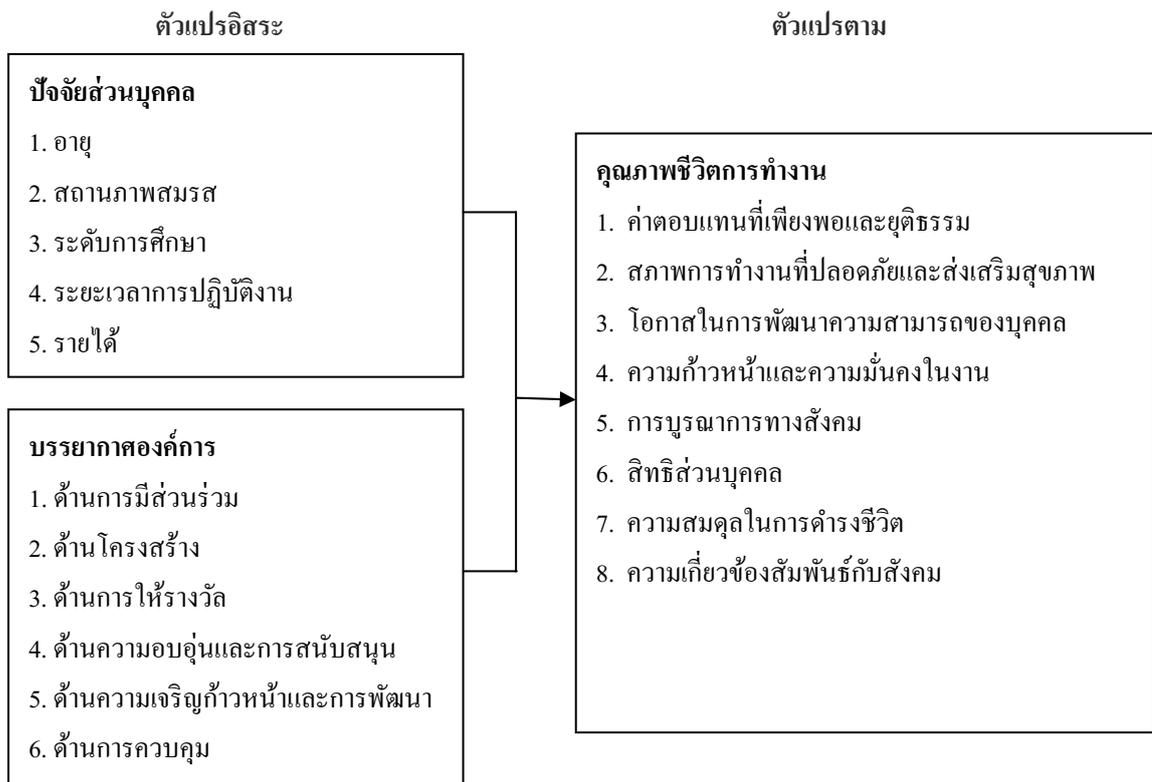
จากการศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพของบุญใจ ลีเมศิลา (2542) กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันพระบรมชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่าการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลางและการรับรู้คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบรรยากาศองค์การมีสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับอรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545)ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ การมีส่วนร่วม กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับกิมบวย เพ็ชรพันธ์ (2551) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำของหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กัมพูชา พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ ศศิพิมพ์ คำกรฤชา (2553) ศึกษา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและความสมดุลในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับต่ำที่สุด และชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยใช้หลักการของWalton (1974) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและพัฒนาองค์การนำไปสู่การปรับปรุงระบบการบริการสุขภาพของโรงพยาบาลให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

## กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย บรรยากาศองค์การใช้แนวคิดของ Dubrin (1984) ประกอบด้วย 6 ด้าน ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ด้านการควบคุม กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานใช้แนวคิดของ Walton (1974) ประกอบด้วย 8 ด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

### สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

รายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

### วิธีการดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง จำนวน 6 โรงพยาบาลของจังหวัดปทุมธานี ที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 170 คน

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน เลือกรายชื่อประชากร โดยวิธีการสุ่มแบบง่าย จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี รวม 6 โรงพยาบาล

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงาน หากค่าความสอดคล้องของ แบบสอบถามโดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Item Objective Congruence Index-- IOC) รวมทั้งฉบับได้ค่าเฉลี่ย.96 วิเคราะห์ความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient) ความเที่ยงของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ .92 และความเที่ยงด้าน บรรยากาศในองค์การ .92 ด้านคุณภาพชีวิตชีวิตการทำงาน .93

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลมี จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ลักษณะ แบบสอบถามปลายปิดข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ ผู้วิจัย ใช้แบบสอบถามของ รัชนี เรืองโอชา ( 2554) ซึ่งสร้าง ตามแนวคิดของ Dubrin (1974) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านโครงสร้าง ด้านการให้รางวัล ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ด้านความ เจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ด้านการควบคุมจำนวน 36 ข้อ

ชุดที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามของศศิพิมพ์ คำกรฤชา (2553) ซึ่ง สร้างตามแนวคิดของ Walton (1974) ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการ ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการ

พัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิส่วนบุคคล ความสมดุลในการดำรงชีวิต ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ สังคมจำนวน 32 ข้อ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ถึงสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวง สาธารณสุข และสำเนาถึงหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวง สาธารณสุข เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. ติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการ พยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัด กระทรวงสาธารณสุขเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขอบัญชีรายชื่อพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ใน โรงพยาบาลทั้ง 6 โรงพยาบาลในจังหวัดปทุมธานี เลือก กลุ่มตัวอย่างจากจำนวนพยาบาลวิชาชีพทั้งหมดจำนวน 170 คนโดยการสุ่มอย่างง่าย นำแบบสอบถามสำหรับแต่ละ โรงพยาบาลแยกใส่ซองมอบให้หัวหน้ากลุ่มการ พยาบาลแต่ละโรงพยาบาลและประสานงานกับหัวหน้า แผนกในการแจกแบบสอบถามให้แก่พยาบาลวิชาชีพใน หน่วยงานเป็นรายบุคคลพร้อมซองระบุถึงชื่อแต่ละ บุคคล

3. เก็บแบบสอบถามคืนจากหน่วยงานต่าง ๆ ผู้วิจัยใช้เวลาเก็บรวบรวมข้อมูล 2 สัปดาห์ ในเดือน มกราคม 2556 จำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 170 ฉบับ นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนตรวจสอบความสมบูรณ์ ของข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ 100 % ของจำนวนแบบสอบถาม

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง คือ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ใช้สถิติบรรยาย หาค่าความถี่ และร้อยละ

2. บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี ใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

## ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งหมดเป็นเพศหญิงทั้งหมดมีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปีร้อยละ 52.9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่ ร้อยละ 60.6 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและเทียบเท่า ร้อยละ 88.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนอยู่ระหว่าง 6-15 ปี ร้อยละ 45.3 มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาทร้อยละ 44.7

บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.31$ ,  $SD=.39$ ) พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.48$ ,  $SD=.52$   $\bar{X}=3.48$ ,  $SD=.49$ ) รองลงมาด้านโครงสร้างอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.44$ ,  $SD=.50$ ) และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.97$ ,  $SD=.57$ )

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวง

สาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.34$ ,  $SD=.38$ ) พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ( $\bar{X}=3.65$ ,  $SD=.53$ ) รองลงมาด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.64$ ,  $SD=.55$ ) และด้านที่ต่ำที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=2.85$ ,  $SD=.67$ )

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลโดยจำแนก อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ( $r=.031$ ,  $-.075$ ,  $.001$ ,  $.105$ ,  $.075$ ) ส่วนบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.573$ ,  $P\text{-value}=.000$ ) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี อภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพยาบาลวิชาชีพเพศหญิงทั้งหมด อายุของพยาบาลวิชาชีพไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมาระยะหนึ่งจะสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานและมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น มีการรับรู้คุณภาพชีวิตไม่ต่างกัน ประกอบกับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนที่มีการทำงานเป็นทีม และจะมีพยาบาลวิชาชีพรุ่นพี่ที่เป็นพี่เลี้ยงช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเรียนรู้งาน มีประสบการณ์ใน

การทำงานเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วม บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการศูนย์ภาคใต้พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีสถานภาพสมรส จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรสที่ปรึกษา ระบายความรู้สึกกับข้อใจในการทำงาน มีความรักความเข้าใจ และความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ จะช่วยลดความเครียด สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่เรียนจบการศึกษาระดับปริญญาโท ยังคงปฏิบัติงานในหน้าที่เดิม มีอัตราเงินเดือนเกินจึงพบว่าระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลบุรีรัมย์ พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจะมีประสบการณ์ในปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น จะมีความรู้และความสามารถ สอดคล้องกับการศึกษาของกิมบวย เพ็ชรพันธ์ (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพมีกำลังที่จะทำงานต่อไปมี รายได้เพียงพอทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ ในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของนิยดา พุยเจริญ (2545) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ารายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด ทั้ง 6 ด้าน พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง ในด้าน ด้านการมีส่วนร่วม และ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ตามลำดับ รองลงมาด้านโครงสร้างอยู่ในระดับสูง และด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วมสูง จากการมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน ในการกำหนดมาตรฐานการทำงานและมีอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีความรู้สึกที่เป็นมิตรกัน ในองค์การ การยอมรับช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (Dubrin, 1984) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ศึกษาบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าด้านการให้รางวัลอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน โดยปฏิบัติงานในองค์การยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพจะรักกันแบบพี่น้อง พยาบาลที่จบใหม่ที่จะดูแลบรรณน้องให้อยู่

ในแนวเดียวกัน เคารพกัน จะเป็นมิตรกันภายในองค์กร ให้ความร่วมมือกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเกิดปัญหาจะร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ สอดคล้องงานวิจัยของจุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ศึกษาบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม พบว่าด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนอยู่ในระดับสูง

บรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรด้านการให้รางวัลต่ำที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าระบบงานของพยาบาลไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและชมเชยแก่ผู้มีผลงานดีเด่น แม้จะมีการศึกษาเรื่องนี้จะผ่านมาหลายปีแล้วก็ตาม ค่าเฉลี่ยของบรรยากาศองค์กรก็ยังคงมีค่าเฉลี่ยที่ต่ำกว่าด้านอื่นๆ ผลการศึกษาดังกล่าวผู้บริหารควรที่ให้มีการยกย่องชมเชยหรือให้รางวัลแก่ผู้มีผลงานดี สอดคล้องงานวิจัยของกิมบวย เพ็ชรพันธ์ (2551) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์กรตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชายแดนไทย-กัมพูชา อยู่ในระดับปานกลางด้านการให้รางวัลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของชัช เมืองโคตร (2550) ที่ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชนพบว่าด้านการให้รางวัล ต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมาด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง และต่ำที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการวิจัยข้างต้น เห็นว่าคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของรินดา กาพนนตร (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องงานวิจัยของศศิพิมพ์ คำกรฤชา (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพต้องการให้ผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและเอื้ออาทรกัน ในฐานะวิชาชีพเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยระหว่างส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของพยาบาลวิชาชีพพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพพยาบาล และได้ทำประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของศศิพิมพ์ คำกรฤชา (2553) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานีพบว่าคุณภาพชีวิต

การทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของพยาบาลวิชาชีพ พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าองค์กรจะได้รับเงินจากกระทรวงสาธารณสุข และอัตราเงินเดือนเป็นไปตามที่กระทรวงกำหนด แต่ภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้ข้าราชการ โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ และวิชาชีพพยาบาลต้องมีการระงับงานหนักในการดูแลผู้รับบริการที่เพิ่มจำนวนมากขึ้นและผู้มารับบริการส่วนใหญ่เป็นผู้สูงอายุและมีภาวะโรคเรื้อรังและโรคภาวะแทรกซ้อนต่างๆ สอดคล้องงานวิจัยอรุณี เอกวงศ์ตระกูล (2545) ศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยระหว่างส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับต่ำที่สุดสอดคล้องกับการศึกษาของบุญยืน สุขแสงทอง (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลลูกจ้างชั่วคราวโรงพยาบาลสังกัดกองทัพพบพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านความก้าวหน้ามั่นคง และด้านความสมดุลในการดำรงชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นๆเช่นกัน

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี

สังกัดกระทรวงสาธารณสุขพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยจำแนกด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ ตามลำดับ ส่วนบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.573, P<.05$ ) แยกเป็นรายด้านพบว่า

1. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านโครงสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ( $r=.531, P<.05$ )

2. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ( $r=.498, P<.05$ )

3. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ( $r=.341, P<.05$ )

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $r=.573$ ) เป็นไปตามสมมุติฐาน ผลการวิจัยอธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้บรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ก็จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้บรรยากาศองค์กรและมีความเข้าใจบรรยากาศองค์กรและความเป็นไปในองค์กรจะมีผลดีต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศองค์กรสามารถสร้างขึ้นได้ด้วยหัวหน้างานและสามารถปรับปรุงได้เพื่อให้คนทำงานพึงพอใจและจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยรินดา

ภาพนคร (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้หลักการWalton (1974) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในงาน ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า พบว่าพยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แรงจูงใจในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางที่มีค่าสูงสุด ( $r=.531$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 รองลงมาด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ( $r=.498$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางที่.05

ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารองค์การควรหาแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น โดยเฉพาะการเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลางและควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์การด้านการให้รางวัลซึ่ง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารควรมี

การให้รางวัลเป็นไปอย่างยุติธรรมและเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่ามีคะแนนต่ำกว่าด้านอื่นๆ ผู้บริหารควรดูแลสิ่งแวดล้อมที่ทำงานให้ปลอดภัย และส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมกับการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิต

### ข้อเสนอแนะ

ควรมีการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นต่อไปนี้

1. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสมดุลในการดำรงชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี
2. ศึกษาความพึงพอใจในค่าตอบแทนของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี
3. ศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ที่เอื้อต่อการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดปทุมธานี

### เอกสารอ้างอิง

- กิมบวย เพ็ชรพันธ์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำ ของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัดชายแดน-กัมพูชา. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ซัท เมืองโคตร. (2550). ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข  
สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุข  
ศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงพงา ปั่นทองพันธ์. (2542). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำและการ  
เสริมพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสามารถในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาล  
ประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บัณฑิตศึกษา สาขา  
พยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นัยดา ผุ่ยเจริญ. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการ  
ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ลีมีศิลา. (2542). บรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาข้าราชการ สถาบันพระ  
บรมชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา, สำนัก  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญยีน สุขแสงทอง. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ลูกจ้างชั่วคราว  
โรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และ  
เทคโนโลยี, 6(1), 133-139.
- ทัศนา บุญทอง. (2533). พยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิสูจน์อักษร.
- ทวีทอง กวีทอง. (2530). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำค้ำสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ ใน  
โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). การจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัชну เรื่อง โอชา. (2554). ความสัมพันธ์การรับรู้บรรยากาศองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเชิง โครงสร้างและ  
ความพึงพอใจในงานของบุคลากรศูนย์เทคโนโลยีและวัสดุแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา  
บัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รินดา กาพนตร (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า.  
วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศศิพิมพ์ คำกรฤชา. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัด  
ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการพยาบาล,  
มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย.
- ศิริพร พูนชัย. (2542). ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความอิสระแห่งตนเองความและพึง  
พอใจในการทำงานของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานี. (2555). รายงานบริหารงานบุคคลปทุมธานี. ปทุมธานี: ผู้แต่ง.

อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยากาศองค์การ กับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล ศูนย์เขต ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล  
ศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Cascio, W. F. (1992). *Managing human* (3<sup>rd</sup> edition). New York: McGraw-Hill.

Davis, K. (1981). *Human behavior at work: Organization behavior*. New York: McGraw-Hill.

Deleamotte, Y. & Takezawa, S. I. (1984). *Quality of working life in international perspective*. Switzerland:  
International Laborer.

Dubrin, R. (1984). *Handbook of work: Organization and society*. New York: Chicago: Rand McNally Collage  
Publishing Co.

Manion, J. (2002). Job at work.. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652-659

Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisher.

Smith, H. L. & Mitry, N. W. (1981). Nurses' quality of working life. *Nursing Management*, 14(1), 14-18.

Walton, R. E. (1974). Quality of working life: What is it ?. *Sloan Management Review* 15(1), 13-18.

Werther, W. B. & Davis, K. (1982). *Personal management and human resource*. Tokyo: McGraw-Hill.

