

**ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า**

**The Relationship between Job Characteristics, Organization Atmosphere and Quality of
Working Life of Nurses Working at Pra Nang Klao Hospital**

มาสริน ศุกลักษ์* จริยาพร เจริญโล่ทองดี** ดารณี มิตรสุภาพ**

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำนวน 417 คน เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2552 โดยใช้แบบสอบถามลักษณะงาน บรรยากาศขององค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พัฒนาโดย จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.37) บรรยากาศองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.48) และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.44) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .05$ ($r = .385$ และ $.740$ ตามลำดับ)

คำสำคัญ ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ABSTRACT

This study was a descriptive research. The objectives of this study were to examine the relationship between job characteristics, organization atmosphere and quality of working life of nurses working at Pra Nangklao Hospital, Thailand. The population consisted of 417 professional nurses who worked in Pra Nangklao Hospital between October – December 2009. Data were collected using job characteristics, organization atmosphere, and quality of working life of professional nurses' questionnaire, modified by Juthawadee Klinfourg (2000). The results showed that average mean score of job characteristics, organization atmosphere and quality of working life of professional nurses at Pra Nangklao Hospital was high ($\bar{X} = 4.15, 3.52, 3.51$. S.D. = 0.37, 0.48, 0.44 respectively). The quality of working life of professional nurses was positively correlated with the job characteristics and organization atmosphere ($r = .385$ and $.740$ respectively, $p < .05$)

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี

** พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรในหน่วยงานมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อการบริหารองค์กร ในการบริหารงานบุคคลผู้บริหารต้องเข้าถึงความต้องการของบุคคลในองค์กร และผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะเดียวกันต้องสามารถทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน Richard E. Walton (1974 อ้างอิงในจุฑาวัติ กลิ่นเฟื่อง, 2543) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (future opportunity for continued growth and security) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (immediate opportunity to use and development of human capacities) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น (work and the total life space) ประชาธิปไตยในองค์กร/ ความเสมอภาค (constitutionalism in the work organization) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (the social relevance of work life) และการบูรณาการทางสังคม (social integration in the work organization) วัลภา บุญรอด (2552) กล่าวว่า คุณภาพ

ชีวิตของคนได้รับอิทธิพลจากคุณภาพชีวิตการทำงาน หากบุคคลได้ทำสิ่งที่พึงพอใจและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีก็จะช่วยให้บุคคลนั้นมี “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี” พยาบาลวิชาชีพมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการให้การพยาบาลและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน พยาบาลจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตของตนเองที่ดีก่อนรวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนั้นในการที่จะพัฒนาสิ่งใดนั้นต้องทราบปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อสิ่งนั้น เพื่อใช้ในการพิจารณาแนวทางการดำเนินการ โดย ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงาน ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะงาน และ บรรยากาศองค์กร เท่านั้น

โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเป็นโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ มีจำนวนเตียง 458 เตียง มีลักษณะการให้บริการสาธารณสุข 7 ด้านคือ ด้านตรวจวินิจฉัย ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ ด้านการเรียนการสอน และการวิจัย ผู้มารับบริการผู้ป่วยนอกเฉลี่ยวันละ 2,300 ราย และ อัตราการครองเตียงเกินกว่าร้อยละ 95 จากมาตรฐานที่ 80-100 % ในอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ปี 2550 จำนวน 417 คน (ประพันธ์ ตั้งศรีเกียรติกุล, 2550) จากอัตราการบริการที่อยู่ในระดับสูง พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่มีหน้าที่ให้บริการทางสุขภาพแก่ผู้มารับบริการตลอด 24 ชั่วโมง เวลาในการปฏิบัติงานจึงแตกต่างจากวิชาชีพอื่น จากภาระงานที่หนัก ผู้มารับบริการในแต่ละวันมีจำนวนมากขึ้น อุบัติการณ์การเกิดโรคเพิ่มมากขึ้น จากลักษณะของงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน จึงส่งผลทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความเครียด สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานลดลง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าได้

ดังนั้นคณะผู้วิจัย จึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ว่าจะมีลักษณะใดในสภาวะการพัฒนายังต่อเนื่อง คณะผู้วิจัย

เชื่อมั่นว่าผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการที่จะบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลให้ดีขึ้น เมื่อพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลที่ดีต่อคุณภาพการบริการทางการพยาบาลโดยให้บริการทางด้านสุขภาพแก่ผู้มารับบริการและประชาชนดีขึ้นตามไปด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน บรรยากาศ องค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน บรรยากาศขององค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ซึ่งสำเร็จการศึกษาพยาบาลในระดับประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรีหรือปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการพยาบาลผดุงครรภ์ชั้นหนึ่ง และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปีขึ้นไป จำนวน 417 คน เก็บข้อมูลระหว่าง เดือนตุลาคม – ธันวาคม 2552 โดยเก็บข้อมูลกับประชากร ที่ศึกษาทุกคน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า เกี่ยวกับ อายุ ประสบการณ์การทำงาน การศึกษา และ สถานภาพสมรส
2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ข้อคำถามดัดแปลง จาก จุฑาหวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) จัดทำแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (rating scale) ซึ่งมีองค์ประกอบ 4 ด้าน

ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ

การแปลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนลักษณะงาน โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยลักษณะงาน ดังนี้ (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

คะแนนเฉลี่ย	การแปลคะแนน
4.50-5.00	การรับรู้คุณค่างานอยู่ในระดับสูงมาก
3.50-4.49	การรับรู้คุณค่างานอยู่ในระดับสูง
2.50-3.49	การรับรู้คุณค่างานอยู่ในระดับปานกลาง
1.50-2.49	การรับรู้คุณค่างานอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.49	การรับรู้คุณค่างานอยู่ในระดับต่ำมาก

3. ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ ข้อคำถามดัดแปลงจาก จุฑาหวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) จัดทำแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน การให้รางวัลและการลงโทษ ความอบอุ่นและการสนับสนุน การแก้ไขความขัดแย้ง ความเป็นประชาธิปไตย จำนวน 21 ข้อ การแปลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนบรรยากาศองค์การ โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมายคะแนนเฉลี่ยบรรยากาศองค์การเช่นเดียวกับเกณฑ์การคิดคะแนนลักษณะงาน

4. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ ข้อคำถามดัดแปลงจาก จุฑาหวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) จัดทำแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ประชาธิปไตยในองค์กร/ความเสมอภาค การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และการบูรณาการทางสังคม จำนวน 38 ข้อ การแปลคะแนน มีเกณฑ์การคิดคะแนนคุณภาพชีวิต โดยการนำคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนรวมกันแล้วหาค่าเฉลี่ยใช้หลักการแปลผลค่าเฉลี่ยในการให้ความหมาย

คะแนนเช่นเดียวกับเกณฑ์การคิดคะแนนลักษณะงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ หาค่าความเที่ยง โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ความเที่ยงของแบบสอบถามหลังการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ ปัจจัยด้านลักษณะงาน เท่ากับ 0.85 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรเท่ากับ 0.92 และ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล เท่ากับ 0.84

วิธีการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามหลังจากที่ผู้วิจัยได้ขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าในการเก็บข้อมูลแล้ว ได้รับแบบสอบถามตอบกลับที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ จำนวน 399 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.14

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

คณะผู้วิจัยชี้แจงต่อกลุ่มตัวอย่างว่า ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะเก็บเป็นความลับ การนำเสนอจะนำเสนอในรูปแบบผลรวมและจะนำไปใช้ประโยชน์เฉพาะสำหรับการวิจัยเท่านั้น ผลการศึกษาจะนำเสนอให้กับผู้บริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

1. ข้อมูลส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ

ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยสถิติทดสอบที (t -test statistic) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านบรรยากาศขององค์กร กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า จำนวน 417 คน พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า มีค่าเฉลี่ยอายุที่ 39.30 และประสบการณ์การทำงานมีค่าเฉลี่ยที่ 17.45 ปี มีสถานภาพสมรสคู่มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 61.5 และระดับการศึกษาพบว่ามีการศึกษาในระดับปริญญาตรีสูงสุด คือ ร้อยละ 93

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่าประสบการณ์การทำงานไม่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r = .092, p > .05$)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

2.1 พบว่าการรับรู้คุณค่างานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15, S.D. = 0.37$) โดยมีค่าเฉลี่ยด้านความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน และความมีอิสระในการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.24, 4.32, 4.02, 4.01 S.D. = 0.47, 0.51, 0.51, 0.50$ ตามลำดับ)

2.2 การรับรู้คุณค่าของงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .385$) ความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำถึงปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .174, .330, .171$ และ .459 ตามลำดับ)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบรรยากาศขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

3.1 พบว่าบรรยากาศขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .48) โดยมีค่าเฉลี่ยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การแก้ไขความขัดแย้ง การให้หลักเสรีภาพและความเสมอภาคอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ($\bar{X} = 3.21, 3.76, 3.53, 3.60, 3.43$ S.D. = .50, .57, .63, .64, .61 ตามลำดับ)

3.2 บรรยากาศขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ด้านบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .740$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การแก้ไขความขัดแย้ง การให้หลักเสรีภาพและความเสมอภาค มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางถึงสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .366, .662, .642, .668$ และ .654 ตามลำดับ)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

4.1 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.44) โดยคะแนนเฉลี่ย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84, 3.45, 3.30$ S.D. = 0.70, 0.58, 0.76, ตามลำดับ) ส่วนด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง ประชาธิปไตยในองค์กร/ความเสมอภาค ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58, 3.66,$

3.68, 3.74, 3.63. S.D. = 0.60, 0.57, 0.57, 0.51, 0.57 ตามลำดับ)

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอย่างไม่มีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ.05 แต่ในทางกลับกันพบว่า ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .385$ และ .740.ตามลำดับ)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

1.1 ลักษณะงาน จากผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.37) หมายถึง พยาบาลประจำการรับรู้ต่องานที่ปฏิบัติว่าเป็นงานที่มีความหมายมีคุณค่า อยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จุฑาทวี กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ศึกษาพบว่าลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ ความสำคัญของงาน และความอิสระในการทำงาน ต่างก็อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความชำนาญหลายด้าน และนโยบายของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าเน้นในเรื่องการให้การพยาบาลผู้ป่วยแบบองค์รวม เพื่อสนองความต้องการของผู้ป่วย ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณ โดยอาศัยกระบวนการพยาบาลเป็นแนวทางที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง งานพยาบาลจึงมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะวิชาชีพ อีกประการหนึ่งเนื่องจากลักษณะงานของพยาบาล เป็นงานที่ซับซ้อนและมีผลกระทบต่อความเป็นอยู่และความปลอดภัยของผู้อื่น ทำให้พยาบาลรับรู้ว่างานที่ทำอยู่นั้นมีความหมายและมีความสำคัญ นอกจากนี้นางพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะ

ในการปฏิบัติการพยาบาล ซึ่งมีความยากง่ายตามขอบเขต การปฏิบัติทำให้พยาบาลมีความเชื่อมั่นในความ สามารถของตน สามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองอย่างอิสระ ภายใต้ ขอบเขตความรับผิดชอบ ซึ่งลักษณะงานต่างๆเหล่านี้ เป็น พื้นฐานของวิชาชีพพยาบาลและเป็นที่รับรู้ของพยาบาลทุกคน ดังนั้นการรับรู้คุณค่างานของพยาบาล ในด้านความ หลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ความ สำคัญของงาน และความมีอิสระในการทำงาน จึงอยู่ใน ระดับสูง

1.2 บรรยาการศอศกร จากผลการวิจัยพบว่า บรรยาการศอศกรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับ ระดับสูง ($\bar{X} = 3.52$) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จุฑาวิติ กลิ่นเฟื่อง (2543) ที่ ศึกษาบรรยาการศอศกรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหมโดยรวมอยู่ในระดับสูง จากผลการวิจัยครั้งนี้เมื่อพิจารณาบรรยาการที่เอื้ออำนวย ต่อการปฏิบัติงานเป็นรายด้าน พบว่าด้านความอบอุ่นและ การสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ การแก้ไขความ ขัดแย้ง ต่างก็อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.76, 3.53, 3.60$) หมายความว่า สภาพการณ์ในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ส่งเสริมความเป็นมิตร ความไว้วางใจ การให้เกียรติแก่กัน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุน และความรู้สึกอบอุ่นแก่บุคคล ที่ปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงมีการให้กำลังใจด้วยการให้ รางวัลในผลงานการปฏิบัติงาน มีการลงโทษตามระเบียบ กระทรวงสาธารณสุข และให้การพักผ่อนอย่างสมเหตุสม ผล มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ มี การแก้ไขปัญหาร่วมกัน มีการแสดงความคิดเห็นที่เป็นเหตุ เป็นผลในปัญหาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นต่อหน่วย งาน นอกจากนี้ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการให้หลักเสรีภาพและความเสมอภาค อยู่ในระดับปาน กลาง ($\bar{X} = 3.21, 3.43$) ซึ่ง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งต่างๆที่อยู่รอบปัจเจกบุคคลแบ่งออกได้เป็น 3 ด้าน คือสภาพแวดล้อมทางกายภาพได้แก่ แสงสว่าง เสียง สภาพอากาศ ห้องทำงานและสิ่งทีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นต้น สภาพแวดล้อมการทำงานที่เกี่ยวกับด้านสังคมแบ่ง เป็นด้านสัมพันธภาพและด้านการสนับสนุนและสภาพการ

ทำงานที่เกี่ยวข้องกับด้านจิตอารมณ์ ได้แก่ ความคิด ความ รู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่ง พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้าต้องดูแลผู้ป่วย เป็นจำนวนมากในแต่ละวัน จากสิ่งแวดล้อมดังกล่าวส่งผล ต่อสัมพันธภาพ ในการทำงานด้วย และพยาบาล เห็นว่า การที่พยาบาลวิชาชีพมีอิสระในความคิด ยึดเสียงข้างมาก โดยไม่ละเมิดสิทธิของเสียงข้างน้อย ยึดหลักการ ประนีประนอม มีสิทธิเสรีภาพเป็นของตนเอง ไม่มีการ บังคับให้ทำตาม อยู่ในระดับปานกลาง จึงต้องควรพัฒนา เพื่อให้พยาบาลมีเสรีภาพและความเสมอภาคเพิ่มขึ้น

1.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีคุณภาพ ชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51, S.D. = 0.44$) หมายถึง พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึก ว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานและมีความพึงพอใจในการ ทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทางด้าน ร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ ทำให้ สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ในระดับสูง ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศนา แสงศักดิ์ (2549) ที่ ศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหาร สถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมีมาก เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.84, 3.45, 3.30 S.D. = 0.70, 0.58, 0.76$ ตามลำดับ) แสดงว่า พยาบาลวิชาชีพ รับรู้ว่าตนเองได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่า ตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ ตามมาตรฐานในระดับสูง ซึ่งพยาบาลในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้านั้นได้รับค่า ตอบแทนสูงสุดเมื่อเทียบกับ พยาบาลในระดับโรงพยาบาล ศูนย์ด้วยกัน ซึ่งจากเหตุนี้ทำให้ฝ่ายการพยาบาลต้องชี้แจง เรื่อง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และผลประโยชน์ให้พยาบาล รับรู้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ สอดคล้องกับ ระบบการพัฒนา คุณภาพ การประเมินผลรายบุคคล เรื่องค่าตอบแทนจึงมี ส่วนสำคัญมากยิ่งขึ้น ที่ผู้บริหารต้องมีนโยบายการประเมิน

ที่ชัดเจน และชี้แจงให้ทุกคนทราบและปฏิบัติร่วมกัน

ส่วนด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง ประชาธิปไตยในองค์กร/ ความเสมอภาค ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม และการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.58, 3.66, 3.68, 3.74, 3.63$. S.D. = 0.60, 0.57, 0.57, 0.51 และ 0.57 ตามลำดับ) แสดงว่าผู้บริหารได้เห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยพยายามปรับปรุงสภาพแวดล้อม สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานให้มีคุณภาพและสะดวกต่อการใช้งานดีพอควร มีนโยบายในการดูแลและส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีกิจกรรมที่จะช่วยสร้างและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงาน และให้สิทธิตามขอบเขตในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรตามสมควร จึงส่งผลให้พยาบาลประจำการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับที่ดี โดยเฉพาะเมื่อพิจารณา ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งพบว่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$) แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ว่า หน้าที่ บทบาท และความรับผิดชอบในงานทางด้านการดูแลรักษาพยาบาลที่องค์กรของตนเองได้ดำเนินการและกระทำอยู่เพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นการแสดงถึงการรับผิดชอบที่มีต่อสังคม ช่วยยกระดับและพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในสังคมให้ดีขึ้น และมีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ในอันที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญของงานและอาชีพของตน เพราะความรับผิดชอบต่อสังคมจะมีผลทำให้สังคมยอมรับในองค์ของตน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (2005) ที่กล่าวไว้ว่าคนมีความต้องการทางด้านสังคม ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคนที่ต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น และมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกลุ่มทางสังคม ดังนั้นจึงอาจเป็นไปได้ที่พยาบาลวิชาชีพจะรับรู้ได้ถึงสิ่งเหล่านี้ จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับสูง

2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงาน

และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกในระดับปานกลาง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .385$) ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่าเมื่อพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณค่าของงานที่ปฏิบัติ จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดแรงจูงใจในการทำงาน จะทำงานอย่างมีความสุขทำให้พยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ดังนั้นเมื่อพยาบาลประจำการรับรู้ได้ถึงคุณค่าของงานที่ปฏิบัติในระดับสูง ก็จะส่งผลต่อสุขภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการดีขึ้นได้ บรรยากาศขององค์กรของพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ด้านบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .740$) เมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามีบรรยากาศองค์การที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิไล จิตตวัฒนา (2549) ที่ศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือในระดับสูง ทั้งนี้เนื่องจากการรับรู้และเข้าใจบรรยากาศ และความเป็นไปในองค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน ซึ่งบรรยากาศองค์การสามารถสร้างขึ้นได้ด้วยหัวหน้างาน และสามารถปรับปรุงได้เพื่อให้คนทำงานเกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นเมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่ามีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะจูงใจให้พยาบาลทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้

ข้อเสนอแนะในนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารทางการพยาบาลควรหาแนวทางเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพให้ดีขึ้น โดย

1. ควรเสริมสร้างและปรับปรุงลักษณะงาน

พยาบาล ที่จะนำไปสู่การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลประจำการ เช่น การให้รางวัลคนดี เนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้คุณค่างานของพยาบาลประจำการ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งยังไม่อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ดังนั้นจึงควรปรับปรุงลักษณะงาน ที่จะนำไปสู่การรับรู้คุณค่างานของพยาบาลให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

2. ควรเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเนื่องจากผลการวิจัยพบว่าการรับรู้บรรยากาศ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งยังไม่อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ดังนั้นจึงควรเสริมสร้างบรรยากาศภายในหอผู้ป่วย หอพักพยาบาลและสิ่งแวดล้อม ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้น

3. จากผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งยังไม่อยู่ในระดับที่สูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารทางการพยาบาลของโรงพยาบาล พึงตระหนักและควรหาแนวทางในการที่จะส่งเสริมและสนับสนุนองค์ประกอบต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ซึ่งพบว่ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดียิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543) **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549). **คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี**. วารสารศึกษาศาสตร์. 18 (1): 47.
- ประพันธ์ ตั้งศรีเกียรติกุล. (2550). **50 ปี กิ่งศตวรรษ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า**. มปท.
- ประคอง กรรณสูตร. (2542). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุงแก้ไข. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลภา บุญรอด. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงาน: การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า**. *J Med Assoc Thai*. 92 (Suppl. 1): 7-15.
- วิไล จิตตวัฒนา. (2549). **ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ การสนับสนุนทางสังคมกับเชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Maslow, A. H. (2005). **A Theory of Human Motivation**. Retrieved February 13, 2010, From http://pandc.ca/?cat=abraham__maslow&page=maslow