

คุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดชมรมพยาบาลสีเหล่า*

Quality of Working Life and Retention of Registered Nurses in the Royal Thai Armed Forces Association

วัลลภา บุญรอด และคณะ**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงาน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานและความคงอยู่ในงาน และ 3) ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดชมรมพยาบาลสีเหล่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลและโรงพยาบาล ของสีเหล่าทัพอาจารย์พยาบาล จำนวน 764 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การวิเคราะห์อำนาจทดสอบ Power Analysis ของ Cohen, 1988 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ศึกษาด้านลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความเที่ยงของเครื่องมือ .882, .781, .934, .753, และ .877 ตามลำดับ การตอบกลับรวม 647 คน คิดเป็นร้อยละ 84.69 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สหสัมพันธ์อย่างง่าย สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดชมรมพยาบาลสีเหล่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง และการคงอยู่ในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยวัดจากมีความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ที่มีค่าในระดับต่ำ และความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี ที่มีค่าในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี และจำนวนเงินรายได้พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

3. ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

4. ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี แต่มีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5. บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร โรคประจำตัว ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี และวุฒิการศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 70.20 ($R^2 = 0.702$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี และตำแหน่งปัจจุบัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปีของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 68.90 ($R^2 = 0.689$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ตำแหน่งปัจจุบัน ความผูกพันต่อองค์กร และรายได้พิเศษ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี ของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 70.90 ($R^2 = 0.709$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ความคงอยู่ในงาน พยาบาลวิชาชีพชมรมพยาบาลสีเหล่า

*ได้รับทุนสนับสนุนจากชมรมพยาบาลสีเหล่า

**และอนุกรรมการวิชาการชมรมพยาบาลสีเหล่า 2552: พ.ท.หญิง ดร.วัลลภา บุญรอด, พ.ต.หญิง ศศิพร อุ่นใจชน, พ.ท.หญิง ดร.เพ็ญภา สอนิจ, พ.ท.หญิงดร. สอาดจิต เพ็ชรมีศรี ร.น., น.ท.หญิง ปุณณมา ช่วยพันธุ์ ร.น., น.ท.หญิง กิตติมา อรุณรัตน์ภาส ร.น., น.ท.หญิง บุญยอร์ ชื่นบุญญา น.ท.หญิง ปรางจิต สินธิเพชร, พ.ต.ท.หญิง ศิริธร สง่ากุล, และ พ.ต.ท.หญิง วชิราภรณ์ กิตติสุนทรภรณ์



Abstract

The purposes of this descriptive research were to study 1) the level of quality of working life (QWL) and retention, 2) the factors relate to QWL and retention and 3) the factors predict the QWL and retention of registered nurses in The Royal Thai Armed Forces (RTAF). The samples were 764 registered nurses by using Power Analysis (Cohen, 1988)¹. The research instruments were two forms of questionnaire: the personal data and the attitude toward retention and rating scale of Job Description, Organizational Climate, Organizational Commitment, Organizational Culture, and QWL. The questionnaires were developed by the researcher based on the theories and reviewed of the literature. The content validity of all questionnaires was correct by Nursing Faculty Research Committee of Mahidol University. The reliability of the questionnaires, using Cronbach's alpha coefficient, was .882, .781, .934, .753, and .877 respectively. The return rate was 647 registered nurses or 84.69 %. The data were analyzed by using descriptive statistics, Pearson's product moment correlation, and stepwise multiple regression. The results were:

1. The RTAF registered nurses had the overall in QWL at the high level and the retention; which measured by the intention of leaving the job in 1 and 3 years that were at low to moderate level, at the moderate to high level.

2. The QWL had positive correlation with age, educational level, salary, job description, organizational climate, organizational commitment, and organizational culture, but negative correlation with intention of leaving the job in 1 year and 3 years and amount of extra payment at the .001 level of statistical significance.

3. The intention of leaving the job in 1 year had positive correlation with the intention of leaving the job in 3 years, but negative correlation with job description, organizational climate, organizational commitment, and QWL at the .001 level of statistical significance.

4. The intention of leaving the job in 3 years had positive correlation with the intention of leaving the job in 1 year, but negative correlation with job description, organizational climate, organizational commitment, and QWL at the .001 level of statistical significance.

5. The predictor model with organizational climate, organizational commitment, organizational culture, personal illness, intention of leaving the job in 1 year, and educational level was able to count for 70.20 ($R^2 = 0.720$) percent of variance of QWL at the .05 level of statistical significance.

6. The predictor model with intention of leaving the job in 3 years and present position was able to count for 68.90 ($R^2 = 0.689$) percent of variance of the intention of leaving the job in 1 year at the .05 level of statistical significance.

7. The predictor model with the intention of leaving the job in 1 year, present position, organizational commitment, and extra payment was able to count for 70.90 ($R^2 = 0.790$) percent of variance of the intention of leaving the job in 3 years at the .05 level of statistical significance.

Keywords: quality of working life, work retention, The Royal Thai Armed Forces (RTAF) registered nurses

Boonrod, W. and et al.. Quality of working life and retention of registered nurses in the Royal Thai Armed Forces Association. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, June 2011;12 (Special Volume): 75 - 83.

ความสำคัญและความเป็นมา

คนเป็นทั้งศูนย์กลางการพัฒนาและผู้ที่จะได้รับประโยชน์ และผลกระทบจากการพัฒนาเสมอ ดังนั้นการจะขับเคลื่อนการสาธารณสุขไทยให้ประสบความสำเร็จจึงต้องมุ่งเน้นให้ประชาชนมีจิตสำนึกและแสดงบทบาทในการดูแลตนเอง การพัฒนาสุขภาพของคนภายใต้การตัดสินใจและความต้องการตามศักยภาพของท้องถิ่นโดยประชาชนและชุมชนมีอำนาจเต็มที่ในการรวมตัวกัน ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันบริหารจัดการคน เพื่อให้เกิดโครงการของประชาชนโดยประชาชน และเพื่อประชาชน โดยมีเครือข่ายสนับสนุน²

การพยาบาล คือ การกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ ดังนั้นพยาบาลเราจึงมีหน้าที่สำคัญในการรับผิดชอบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพของประชาชน แต่ก่อนที่พยาบาลจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่นได้อย่างเต็มศักยภาพ พยาบาลเองจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของพยาบาลที่สังเกตได้ชัดเจนตัวหนึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลนั่นเอง ในขณะที่วิกฤตการขาดแคลนพยาบาลเกิดขึ้นทั่วโลก นโยบายของการปฏิรูประบบสุขภาพก็ยังส่งผลต่อการขาดแคลนพยาบาลของไทยมากยิ่งขึ้น



โดยมีสัดส่วนพยาบาล: ประชากร อยู่ที่ 1:700 ซึ่งสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้านเช่น มาเลเซีย และสิงคโปร์ และมาตรฐานขององค์การอนามัยโลกที่ระบุให้มีสัดส่วนเท่ากับ 1:500^{3,4,5} นอกจากนี้พยาบาลวิชาชีพไทยยังต้องเผชิญกับปัญหาสมองไหลจากการลาออกของพยาบาลไปทำงานในระบบเอกชนและต่างประเทศที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า หรือออกไปประกอบอาชีพในงานอื่นๆ นอกเหนือจากการพยาบาล ซึ่งส่งผลให้พยาบาลที่ยังคงอยู่ในวิชาชีพมีการพัฒนาทักษะ อัตรากำลังระหว่างพยาบาลต่อผู้ป่วยสูงขึ้น พยาบาลที่ลี้ภัยอยู่เวรป่วยเด็กมีอายุสูงขึ้น แต่ในเวลาเดียวกันผู้ที่มารับบริการและสังคมกลับเรียกร้องคุณภาพการบริการที่สูงขึ้น และมีอัตราการจ้างงานมากขึ้น จึงทำให้พยาบาลต้องเผชิญกับความเครียดในการทำงานเพิ่มขึ้นทุกวันเมื่อพิจารณาจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นแล้ว พยาบาลไทยน่าจะอยู่ในภาวะขาดแคลนขั้นวิกฤติที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการพยาบาล ทำให้เป็นที่สงสัยถึงคุณภาพของการให้บริการ ความปลอดภัยของผู้รับบริการ และชื่อเสียงของโรงพยาบาล คณะผู้วิจัยเชื่อว่า พยาบาลวิชาชีพในสังกัดชมรมพยาบาลสีเกล้าก็จะต้องเผชิญกับปัญหาและภาวะวิกฤติดังกล่าวเหล่านี้เช่นกัน จึงทำให้มีความสนใจที่จะศึกษาในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลในสังกัดชมรมพยาบาลสีเกล้า

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา

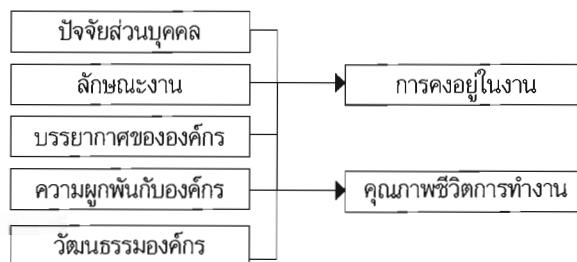
1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและการคงอยู่ในงานของพยาบาลในสังกัดชมรม พยาบาลสีเกล้า
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลในสังกัดชมรมพยาบาลสีเกล้า
3. ปัจจัยทำนายระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลในสังกัดชมรมพยาบาลสีเกล้า

การดำเนินการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องศึกษาได้ดังนี้

ตารางที่ 1. ลำดับ จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง (N = 647)

ลำดับ	จำนวน	ร้อยละ	กลุ่มประเภท	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	178	26.00	อาจารย์	39	6.03
			พยาบาล	139	21.48
อายุ	147	21.50	อาจารย์	9	1.39
			พยาบาล	138	21.33
พหุวิทยาการ	160	23.40	อาจารย์	29	4.48
			พยาบาล	131	20.25
สถาน	162	23.60	อาจารย์	25	3.86
			พยาบาล	137	21.18
รวมสีเกล้า	647	100.00	อาจารย์	102	15.77
			พยาบาล	545	84.23



การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถาบันศึกษาพยาบาลและโรงพยาบาลของสีเกล้าฯ ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การวิเคราะห์อำนาจทดสอบ (Power Analysis) โดยปัจจัยที่คำนึงถึง คือ อำนาจทดสอบ (Power) ขนาดอิทธิพล (Effect Size or ES) และระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance or α)⁶

จากการใช้โปรแกรม GPOWER และปัจจัยกำหนดดังกล่าวในการคำนวณ พบว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมในแต่ละสถาบันคือ 109 คน แต่สำหรับวิทยาลัยพยาบาลแต่ละแห่งมีอาจารย์พยาบาลน้อยกว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้จึงกำหนดให้ใช้ประชากรทั้งหมดของเป็นกลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 19-21 ข้อ และปัจจัยที่สนใจศึกษานำมาจากการศึกษาของ วัลลภา บุญรอด⁷ ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะงานตามแนวคิดของ Hackman และ Oldham, 1980; ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรตามแนวคิดของ Litwin และ Stringer, 1980; ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers และ Porter, 1983; และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพตามแนวคิดของ Walton, 1974⁸ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Hofstede & Hofstede, 2005⁹ นำมาทบทวนแก้ไขอีกครั้งโดยผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันพยาบาลที่สัมพันธ์กับมหาวิทยาลัยมหิดล 10 สถาบัน จนได้เป็นข้อคำถามเลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) รวมทั้งสิ้น 117 ข้อ

ผลการวิจัย

แบบสอบถามได้จัดส่งให้ผู้แทนสถาบันเก็บข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพในสังกัดชมรมพยาบาล สีเกล้าจำนวน 764 คน ผลการตอบกลับรวม 647 คน คิดเป็นร้อยละ 84.69



ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีอายุโดยเฉลี่ย 39 ปี (38.72) มีอายุราชการโดยเฉลี่ย 17 ปี (16.83) มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันโดยเฉลี่ย 15 ปี (14.87) ส่วนใหญ่มีเงินเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท มีรายได้พิเศษนอกเหนือจากงานประจำ โดยเฉลี่ยประมาณ 5,000 บาทต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างจำนวนประมาณ 1/3 (.33 และ .31) ต้องการทำงานพยาบาลต่อหลังจากออกจากหน่วยงานและมีโรคประจำตัว โดยชนิดของโรคประจำตัว ได้แก่ ไขมันในเลือดสูง ความดันโลหิตสูง และเบาหวาน เป็นต้น

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ศึกษา

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยที่ศึกษา	โดยรวม (n = 647)			อาจารย์พยาบาล (n = 102)			โดยรวม (n = 647)		
	M	S.D	แปลค่า	M	S.D	แปลค่า	M	S.D	แปลค่า
ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี (ร้อยละ)	34.370	31.514	ต่ำ	27.980	32.624	ต่ำ	35.550	31.193	ต่ำ
ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี (ร้อยละ)	44.550	34.024	ปานกลาง	37.260	35.458	ต่ำ	45.910	33.609	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงาน (1-5)	3.538	.476	สูง	3.748	.529	สูง	3.499	.455	สูง
ลักษณะงาน (1-5)	4.200	.452	สูง	4.310	.435	สูง	4.179	.452	สูง
บรรยากาศองค์กร (1-5)	3.635	.495	สูง	3.592	.595	สูง	3.643	.474	สูง
ความผูกพันต่อองค์กร (1-5)	3.860	.560	สูง	4.064	.579	สูง	3.822	.549	สูง
วัฒนธรรมองค์กร (1-5)	3.651	.411	สูง	3.623	.471	สูง	3.657	.399	สูง

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในสังกัดชมรมพยาบาลสีเหล่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 3.538 (S.D. = .476) และการคงอยู่ในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ที่ระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 34.37 (S.D. = 31.514) และความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี ที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 44.55 (S.D. = 34.024)

เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลชมรมพยาบาลสีเหล่าจำนวน 102 คน อยู่ในระดับสูงมีค่าเท่ากับ 3.748 (S.D. = .529) และการคงอยู่ในงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง โดยมีความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ที่ระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 27.98 (S.D. = 32.624) และความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี ที่ระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 37.26 (S.D. = 35.458)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลชมรมพยาบาลสีเหล่าจำนวน 545 คน อยู่ในระดับสูงมีค่าเท่ากับ 3.499 (S.D. = .455) และการคงอยู่ในงานของพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ที่ระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 35.55 (S.D. = 31.193) และความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี ที่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 45.91 (S.D. = 33.609)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษา

ผลการวิเคราะห์พยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดชมรมพยาบาลสีเหล่า โดยรวม พบว่า

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = .209, .118, .259, .415, .719, .659, .729$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี และจำนวนเงินรายได้พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ($r = -.302, -.273, -.116$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม โดยวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน

QWL	B	Std. Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	.248	.180		1.375	.171
บรรยากาศองค์กร	.344	.054	.364	6.351	.000
ความผูกพันต่อองค์กร	.182	.041	.223	4.442	.000
วัฒนธรรมองค์กร	.378	.068	.320	5.586	.000
เงินเดือน	.045	.011	.166	4.033	.000
โรคประจำตัว	-.097	.037	-.103	-2.587	.010
ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี	-.001	.001	-.089	-2.244	.026
วุฒิกการศึกษา	.206	.047	-.086	-2.166	.032

$R = 0.838$ $R^2 = 0.702$ Adj. $R^2 = 0.691$

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม พบว่า บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร โรคประจำตัว ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี และวุฒิการศึกษา สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดชมรมพยาบาลสีเส้เหล้า ได้ร้อยละ 70.20 ($R^2 = 0.702$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน คือ

$$\text{คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม} = .364 \text{ บรรยากาศองค์กร} + .223 \text{ ความผูกพันต่อองค์กร} + .320 \text{ วัฒนธรรมองค์กร} \\ + .166 \text{ เงินเดือน} - .103 \text{ โรคประจำตัว} - .089 \text{ ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี} - .086 \text{ วุฒิการศึกษา}$$

3.2 ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .831$) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = -.169, -.244, -.283, -.198, -.302$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นต้น

ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี	B	Std. Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	4.205	4.129		1.018	.310
ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี	.819	.039	.837	21.182	.000
ตำแหน่งปัจจุบัน	-6.639	3.360	-.078	-1.976	.050

$$R = 0.830 \quad R^2 = 0.689 \quad \text{Adj. } R^2 = 0.686$$

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม พบว่า ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี และตำแหน่งปัจจุบัน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ของพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดชมรมพยาบาลสีเส้เหล้า ได้ร้อยละ 68.90 ($R^2 = 0.689$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน คือ

$$\text{ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี โดยรวม} = .837 \text{ ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี} - .078 \text{ ตำแหน่งปัจจุบัน}$$

3.3 ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .831$) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.185, -.218, -.290, -.170, -.273$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นต้น

ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี	B	Std. Error	Beta	t	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	60.935	18.635		3.270	.001
ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี	.827	.039	.809	21.104	.000
ตำแหน่งปัจจุบัน	11.391	3.388	.131	3.362	.001
ความผูกพันต่อองค์กร	-5.658	2.260	-.098	-2.504	.013
รายได้พิเศษ	-33.538	15.998	-.080	-2.096	.037

$$R = 0.842 \quad R^2 = 0.709 \quad \text{Adj. } R^2 = 0.703$$

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยรวม พบว่า ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ตำแหน่งปัจจุบัน ความผูกพันต่อองค์กร และรายได้พิเศษ เป็นตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี ของพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดชมรมพยาบาลสีเส้เหล้า ได้ร้อยละ 70.90 ($R^2 = 0.709$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน คือ

$$\text{ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี} = .809 \text{ ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี} + .131 \text{ ตำแหน่งปัจจุบัน} - .098 \text{ ความผูกพันต่อองค์กร} - .080 \text{ รายได้พิเศษ}$$

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานและความคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ ชมรมพยาบาลสีเส้เหล้า

คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพ สังกัดชมรมพยาบาลสีเส้เหล้า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($M = 3.538, S.D. = .476$) ซึ่งสูงกว่าผลการศึกษาก่อนหน้าของ วลัยลา บุญรอด⁷ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน: การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และจุฑาทิ กลิ่นเฟื่อง¹⁰ เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มกันระหว่างอาจารย์พยาบาล และพยาบาล ชมรมพยาบาลสีเส้เหล้า พบว่ามีความแตกต่างกันโดยอาจารย์พยาบาล อยู่ในระดับสูงมีค่าเท่ากับ 3.748 ($S.D. = .529$)

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล อยู่ในระดับสูงเล็กน้อยมีค่าเท่ากับ 3.499 (S.D. = .455) อธิบายได้ว่า อาจารย์พยาบาลมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพยาบาลวิชาชีพ อาจเนื่องจากว่าไม่ต้องมีการขึ้นเวร夜班-ดึก และมีโอกาสในการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาในระดับสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องเพราะเป็นสถาบันทางการศึกษา ดังนั้นสถาบันและสภากาพยาบาลจึงผลักดันให้อาจารย์พยาบาลมีความรู้อย่างน้อยระดับปริญญาโท ทั้งยังมีโอกาสได้รับการศึกษาในระดับปริญญาเอกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับอายุ วุฒิการศึกษา เงินเดือน ลักษณะงานบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .209, .118, .259, .415, .719, .659, .729$ ตามลำดับ) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี และจำนวนเงินรายได้พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.302, -.273, -.116$ ตามลำดับ) ซึ่งบางส่วนสอดคล้องกับการศึกษาของ วัลลภา บุญรอด⁷ ที่พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร โรคประจำตัว ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี และวุฒิการศึกษาสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดชมรมพยาบาลสีเส้ล่า ได้ร้อยละ 70.20 ซึ่งบางส่วนสอดคล้องกับการศึกษาของ วัลลภา บุญรอด⁷ ที่พบว่า ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศขององค์กร และลักษณะงาน ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎได้ถึงร้อยละ 62.10 และวัลลภา บุญรอด¹¹ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน of อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบกได้ถึงร้อยละ 64.40 ส่วนอุบล อำพันธ์¹² ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัย จูงใจ และปัจจัยจำเป็นร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ร้อยละ 57.40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน Rose และคณะ^{13,14} ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและตัวแปรที่สัมพันธ์กับอาชีพ และคุณภาพชีวิตการทำงาน: เกี่ยวข้องกับมิติของอาชีพ พบว่า ความพึงพอใจในอาชีพ ความสำเร็จในอาชีพ และความสมดุลในอาชีพ สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 62.60

เกศรา รักชาติ¹⁵ กล่าวว่า ถ้าองค์กรมีบรรยากาศที่เปิดกว้าง

มีการสื่อสารให้บุคลากรมีแรงบันดาลใจ กล้าพูด กล้าทำ กล้าคิด บรรยากาศการทำงานของบุคลากรก็จะมุ่งมั่นทำงานมีคุณภาพ ยิ่งถ้าผู้บริหารให้เกียรติ รับฟังอย่างจริงจังด้วยก็ยิ่งจะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กรยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปภาวดี เหล่าพาณิชย์เจริญ และคณะ¹⁶ ที่พบว่า ลักษณะงานและการรับรู้บรรยากาศองค์กรร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามาริบัติ ได้ร้อยละ 41.20 ดังนั้นการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีพื้นฐานสำคัญในการทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรด้วยแล้ว จะทำให้ระดับความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพของผลงานดีขึ้น และบุคลากรจะมีความกระตือรือร้น ตื่นเต้นกับงานที่ทำทำพาย ให้ความร่วมมือต่อที่ทำงานของตนเอง และที่สำคัญคือ จะไม่บ่น ไม่ว่าองค์กร ผู้บริหารที่ชาญฉลาดควรเน้นการสร้างสรรคบรรยากาศองค์กรที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา ซึ่งมีหมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น และเกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการขาดงานลดลง คุณภาพของการทำงานดีขึ้น การกวัดขุ่นเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง และความคับข้องใจลดลง เป็นต้น ถ้าองค์กรโดยยากสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของทุกคนแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะช่วยเพิ่มความผูกพันที่บุคลากรมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี ถ้าวิเคราะห์ทั้ง 8 มิติ ข้างต้นแล้วผู้บริหารองค์กรพยายามทำแต่ละด้านให้ดีขึ้นและบรรลุเป้าหมาย องค์กรนั้นย่อมได้ชื่อว่า เป็นองค์กรสร้างสุขให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ไม่ยาก แล้วความผูกพันที่ลึกซึ้งแน่นแฟ้นนี้ย่อมช่วยทำให้ทุกคนเป็นมืออาชีพที่สร้างสรรค์สิ่งที่ดีมีคุณค่าให้แก่องค์กรในที่สุด

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี ไม่ใช่เพียงแค่มปาก (Lips service) เท่านั้น เพราะการพูดให้ดูดีนั้นใครก็พูดได้ แต่การกระทำต่างหากที่เป็นสิ่งบ่งชี้ว่าใช่ และผลสะท้อนที่สำคัญได้จากอัตราการออกจากงาน (Turnover rate) ของบุคลากร ในองค์กรนั่นเอง

ความคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดชมรมพยาบาลสีเส้ล่า การคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้วัดจากความตั้งใจออกจากงานในระหว่าง 1 และ 3 ปี พบว่า

กลุ่มตัวอย่างโดยรวมมีความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี อยู่ที่ร้อยละ 34.370 ส่วนความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อยู่ที่ระดับร้อยละ 44.550 จัดว่าอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง ซึ่งสะท้อนว่าการคงอยู่ในงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จาริณี ศรีประเสริฐ อวยพร ตันมุษกุล และนุภาพร โนนะมิตร¹⁷ ที่พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิภาคเหนือ มีตั้งใจคงอยู่ในงานด้านเจตคติต่อการคงอยู่ในงานร้อยละ 72.190 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาแยกกลุ่มระหว่างกลุ่มอาจารย์พยาบาลและพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานพยาบาลในโรงพยาบาลสะท้อนผลให้ระดับเจตคติต่อการคงอยู่ในงานของอาจารย์กลุ่มนี้อยู่ในระดับที่สูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานพยาบาลในโรงพยาบาล ใน 1 ปี (ร้อยละ 21.20, 68.807) แต่กลับต่ำกว่าเมื่อถามถึงในอนาคต 3 ปี ข้างหน้า (ร้อยละ 62.740, 66.391) ซึ่งอาจจะอธิบายด้วยบริบทที่ว่า อาจารย์พยาบาลมีการวางแผนจะออกจากงานเพิ่มขึ้นในอนาคตเมื่อเปรียบเทียบกับพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเนื่องจากติดภาระการต้องปฏิบัติงานชดใช้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโท-เอก นั่นเอง ซึ่งผู้บริหารควรตระหนักและรีบค้นหาสาเหตุของปัญหาความคับข้องใจในการทำงานและหาแนวทางแก้ไขป้องกันให้ทันกาล หากปล่อยให้ลุกลามไปเสียกับผลสะท้อนนี้ปัญหาอาจลุกลามรุนแรงใน 3 ปี ในอนาคตได้ เพราะความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี ของกลุ่มตัวอย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .831$)

ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .831$) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ($r = -.169, -.244, -.283, -.198, -.302$ ตามลำดับ)

ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .831$) และมีความสัมพันธ์ทางลบกับลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.185, -.218, -.290, -.170, -.273$ ตามลำดับ)

ปัจจัยทำนายความตั้งใจออกจากงาน 1) ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี และตำแหน่งปัจจุบัน ร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจออกจากงานใน 1 ปี ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม ได้ร้อยละ 68.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี ตำแหน่งปัจจุบัน ความผูกพันต่อองค์กร และรายได้พิเศษ ร่วมกันพยากรณ์ความตั้งใจออกจากงานใน 3 ปี โดยรวมของพยาบาลวิชาชีพ ในสังกัดชมรมพยาบาลสีเสหล่า ได้ร้อยละ 70.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ

Kinjerski & Skrypnik¹⁸ ในโครงการ "Promise of spirit at work" ของพยาบาลในสถานพยาบาลระยะยาว ประเทศแคนาดา ซึ่งพบว่า การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลจะช่วยลดอัตราการลาออกจากงานและการขาดงานได้ ส่วนการสร้างบรรยากาศการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่ดีก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น อธิบายได้ว่า เมื่อเกิดความเชื่อในทางที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ของตนเองย่อมมีความผูกพันต่อองค์กร เกิดความรักในงานที่ทำ ก็มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นและต้องการให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น และความปรารถนาให้องค์กรพัฒนาต่อไปอย่างยั่งยืน ก็ย่อมมีความตั้งใจออกจากงานลดลง ซึ่งข้อค้นพบเหล่านี้จะสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมาที่พบว่า เหตุผลที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพคงอยู่ในงานคือ ความเชี่ยวชาญและความชำนาญในงาน¹⁹ ภาระงานที่เหมาะสม²⁰ และการได้รับการยอมรับในการทำงาน²¹ อธิบายได้ว่าผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กร มีครอบครัว และมีงานนอกเวลาที่ไม่มีค่าตอบแทนน้อย ก็มีความตั้งใจออกจากงานต่ำหรือมีความคงอยู่ในงานสูงนั่นเอง

การสร้างคนให้มีจิตวิญญาณในการทำงาน (spirit at work) และการจัดองค์กรให้มีความสุข (workplace happiness) จึงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องคำนึงถึงเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดจิตวิญญาณในการทำงานที่ดีได้ก็ต่อเมื่อพวกเขาตระหนักถึงความหมายและเป้าหมายของงานที่กระทำอยู่อย่างถ่องแท้และชัดเจน²² ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเข้าใจ เข้าถึง และมีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมพัฒนาทั้งคนและงานให้เกิดความสมดุลย์นำองค์กรสู่ความเป็นองค์กรที่เปี่ยมสุขให้จงได้

ข้อเสนอแนะ:

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาแนวทางเพื่อเสริมสร้างและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการทำกิจกรรมต่างๆ ที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร การจัดสรรตำแหน่งในปัจจุบันหรือตำแหน่งทางวิชาการ และเงินเดือนให้เหมาะสมกับผลงานและความรู้ความสามารถที่แท้จริงของแต่ละคน การมีความโปร่งใสเป็นธรรมโดยไม่คำนึงถึงพรรคพวกหรือลูกน้องใกล้ชิด นอกจากนั้นต้องพยายามสร้างบรรยากาศองค์กรและวัฒนธรรมองค์กรให้มุ่งทั้งคนและงาน ให้นุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อกัน ไม่รู้สึกแตกแยก สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้วย ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของบุคลากร การสร้างองค์กรให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มารับบริการ การมีกลไกประเมินองค์กรเพื่อการพัฒนา และสร้างจิตสำนึกของบุคลากร (mindset) โดยการสร้างความเชื่อขึ้นมาจากพื้นฐานขององค์กรให้เป็นค่านิยม มีการนำไปปฏิบัติทั้งองค์กรจนเป็นพฤติกรรม และในที่สุดเกิดเป็น



วัฒนธรรมที่เข้มแข็งอย่างเป็นระบบ

1. กลุ่มตัวอย่างนี้รับรู้ว่าตนเองอยู่ในสภาวะการขาดอัตรา กำลังทำให้ภาระงานเกินความรับผิดชอบ ผู้บริหารจึงต้องตระหนัก ถึงการจัดสรรภาระงานให้เหมาะสมและยุติธรรม มีการออกแบบ ภาระงานใหม่ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและ กระบวนการทำงาน การตระหนักว่าการคงอยู่ในงานสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กร ลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้ง สร้างให้รู้สึกมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต เช่น ให้โอกาสและเวลา ได้ผลิตผลงานที่สร้างความก้าวหน้าทางอาชีพร่วมไปกับการพัฒนา งาน การจัดทากิจกรรมโครงการต่างๆ เพื่อให้เกิดสวัสดิการ และ ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

2. บรรยาการขององค์กร ควรปรับปรุงด้านสภาพแวดล้อมใน การทำงาน เช่น การจัดหาสิ่งอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการ ทำงานให้เพียงพอต่อการทำงาน นอกจากนี้อาจมีการปรับเปลี่ยน รูปแบบการจัดที่ทำงานให้ดีขึ้นเปรียบเป็นบ้านหลังที่สองที่มีความ อบอุ่น การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ความไว้วางใจ และให้เกียรติกัน รวมถึงการได้รับกำลังใจในการทำงานจากผู้บังคับ บัญชา

3. ความผูกพันต่อองค์กร ควรปรับปรุงด้านความเต็มใจที่จะ

ทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ และให้การยกย่องชมเชย เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจในการทำงาน สร้างเจตคติและค่านิยมที่ดี ต่อวิชาชีพและองค์กร และมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานในองค์กรนี้ ตลอดไป จนรู้สึกว่าจะต้องธำรงรักษาความน่าเชื่อถือและยอมรับ ขององค์กรไว้

4. วัฒนธรรมองค์กร พลังที่เกิดจากวัฒนธรรมองค์กรเห็นได้ ชัดเจนเมื่อทุกคนถูกหล่อหลอมเข้าไปสู่ความคิดเดียวกัน ยึดมั่น และ ศรัทธาในสิ่งที่เป็นแก่นหรือความเชื่อขององค์กรอย่างเหนียวแน่น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการติดตามและประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน และความคงอยู่ในงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการ ปฏิบัติของสำนักงาน กพ. และควรมีการศึกษาซ้ำโดยใช้กรอบ แนวคิดอื่นร่วมด้วยเพื่อหาปัจจัยในการพยากรณ์ที่ดีที่สุด และ/หรือ การศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบอื่นๆ เช่น การวิเคราะห์ ด้วยความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ หรือ การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ลุ่มลึกขึ้น

2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานสังกัด อื่นๆ เช่น กระทรวงสาธารณสุข และทบวงมหาวิทยาลัย เป็นต้น เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่างระหว่างกัน



เอกสารอ้างอิง

1. ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (อัตรสำเนา).
2. แผนแม่บทการพัฒนาาระบบสุขภาพภาคประชาชนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (อัตรสำเนา).
3. สมากรพยาบาล. ข้อเสนอเพื่อแก้ไขปัญหาวิกฤตกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์. สมากรพยาบาล. 2551.
4. สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช). พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. นนทบุรี: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหพัฒนไพศาล. 2550.
5. กฤษดา แสงดี. สถานการณ์ด้านกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย ในทิดนกร โนรี บก. วีกฤตกำลังคนด้านสุขภาพ ทางออกหรือทางตัน. กรุงเทพฯ: บริษัทกราฟิโกซิสเต็มส์จำกัด. 2550: 49-56.
6. Cohen, J.. Statistical power analysis for the behavioral sciences (2nd ed.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. 1988.
7. Boonrod, W.. Quality of Working Life: Perceptions of Professional Nurses at Phramongkutklo Hospital. Journal of the Medical Association of Thailand, 2009; 92 (Suppl.1 February): 7-15.
8. Walton, R.E.. Quality of Working Life: what is it ?. Sloan Management. 1975; 15(1): 11-21.
9. Hofstede, G and Hofstede, G.J.. Cultures and Organizations: Software of The Mind. New York: McGraw -Hill. 2005.
10. จุฑาทิ กลิ่นเฟื่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2543.
11. วิไลภม บุนรอด. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. วารสารพยาบาลทหารบก, 2010; 11(2): 42-52.
12. อุบล อัมพันธ์. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น. 2552.
13. Rose RC., Beh L, Uli J., and Idris K.. Quality of Working Life: Implication of Career Dimensions. Journal of Social Science, 2006; 2(2): 61-67.
14. Rose RC., Beh L, Uli J., and Idris K.. An Analysis of Quality of Working Life (QWL) and Career-Related Variables. American Journal of Apply Science, 2006; 3(12): 2151-2159.
15. เกศรา รักษาติ, ดร.. สร้างบรรยากาศ สร้างความผูกพัน. 2550. http://www.tistr.or.th/KM/index2phb=com__conten&task. เมื่อ 4 พฤศจิกายน 2553.
16. จุฑาทิ เหล่าพาดินชัยเจริญ ปิยธิดา ตรีเดช พีระ ศรีกรศรีจิตร และ สุจิตรา นิลเลิศ. ลักษณะงานและการรับรู้บรรยากาศองค์การร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรามธิบดี. วารสารพยาบาลทหารบก, 2010; 11(2): 26-33.
17. จกนิ ศรีประเสริฐ อวยพร ตันมุขยกุล และยุภาพร ลิ้มไผ่. เจตคติต่อการคงอยู่ในงาน บรรทัดฐานกลุ่มอ้างอิง การรับรู้การควบคุมการคงอยู่ในงาน และความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เขตภาคเหนือ. พยาบาลสาร, เมษายน - มิถุนายน 2551; 35 (2): 59-70.
18. Kingeski, V. และ Skrypnep, B.J.. The Promise of Spirit at Work: Increasing Job Satisfaction and Organizational Commitment and Reducing Turnover and Absenteeism in Long-term Care. Journal of Gerontological Nursing, 2008; 43(10): 17-27.
19. พวงเพ็ญ ชุนทพราณ. การสร้างแรงจูงใจยุคใหม่. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544; 13(2): 10-15.
20. กนกพร แจ่มสมบูรณ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหาร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
21. ชะเนน สมทวงประเสริฐ. รูปแบบการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.
22. Kingeski, V. & Skrypnep, B.J.. Creating Organizational Conditions that Foster Spirit at Work. Leadership and Organization Development Journal, 2006; 27(4): 280-295.