บทความวิจัย

อิทธิพลของลักษณะงานและความสุขต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

The Influence of Job Characteristic and Happiness on Quality of WorkingLife of Professional Nurses in a University Hospital

นิตยา เนียมหอม (Nittaya Niemhom)*
จิรรัตน์ หรือตระกูล (Jirarat Ruetrakul)**
จรรจา สันตยากร (Chanjar Suntayakorn)***

Received: February 6, 2024
Revised: March 13, 2024
Accepted: April 9, 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาคตัดขวาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ลักษณะงาน ความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และ 2) อิทธิพลของลักษณะงานและความสุขต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเลือกแบบเจาะจง เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง จังหวัดพิษณุโลก จำนวน 145 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามลักษณะงาน แบบสอบถามความสุข และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.41, S.D. = .46) 2) ความสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.32, S.D. = .32) และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = .61)4) ความสุขและลักษณะงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ร้อยละ 41.8 (R^2 = .418, $p < .01$)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้บริการทางการพยาบาลควรมีนโยบายที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยการสร้างความสุขของพยาบาลวิชาชีพ การจัดช่วงเวลาให้มีความสมดุลระหว่างงานกับเวลาส่วนตัว รวมทั้งการออกแบบงานและจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม รวมถึงส่งเสริมความมีเอกลักษณ์และความอิสระในวิชาชีพพยาบาล จะช่วยทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

คำสำคัญ: ลักษณะงาน, ความสุข, คุณภาพชีวิตการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพ

*Corresponding author: Jirarat Ruetrakul; E-mail: jiraratr@nu.ac.th
*นิสิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทางการพยาบาล) มหาวิทยาลัยนเรศวร (Student, Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Naresuan University)
**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร (Assistant Professor, Faculty of Nursing, Naresuan University)
***รองศาสตราจารย์ (Associate Professor)

Abstract

The predictive research aimed to explore the level of job characteristics, happiness, and quality of work life among professional nurses in a university hospital. Additionally, it also attempted to investigate the influence of job characteristics and happiness that affect the quality of work life of professional nurses. This study employed quantitative research design. Questionnaires were used for data collection. Stratified Sampling was applied in selecting the samples. This research recruited 145 professional nurses who had worked at a university hospital and have working experiences at least 6 months. The questionnaire was divided into four sections, which were 1) demographic data 2) the Job Characteristic level of profession nurses 3) the Happiness of profession nurses and 4) the Quality of Working Life. The questionnaire was tested for validity and reliability. The content validity of the questionnaire was 0.50-1.00, respectively. The Cronbach's Alpha reliability coefficients of questionnaires were 0.89, 0.88, and 0.96, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics (percentage, mean, standard deviation), Pearson's product moment correlation and multiple regression analysis.

The results revealed that the Job Characteristics of the professional nurses in a university hospital was at high level ($\overline{x}$ = 4.41 SD = .46). The Happiness and the Quality of Work Life of professional nurses in the university hospital were at medium level ($\overline{x}$ = 3.32, S.D. = .32) and ($\overline{x}$ = 3.42, S.D. = .61), respectively. Resulted in the Happiness and Job Characteristics can predict quality of working life of professional nurses in the university hospital which accounted for 41.8 (R^2 = .418, $p < .01$)

Recommendation from this study: Nurse organization should have the policy that improved the level of quality in working life among professional nurses such as creating the professional nurses happiness, balanced between a work time and privacy time, planning appropriated workforce and workload, and enhancing the autonomy and freedom in nurses, which helped professional nurses had a good quality of working life.

Keywords: Job characteristic, Happiness, Quality of working life, Professional nurses

ความเป็นมาและความสำคัญ

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สภาพแวดล้อม และเทคโนโลยี ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการในองค์การ โดยเฉพาะในระบบสุขภาพ ภายหลังสถานการณ์โควิด ระบบบริการสุขภาพมีการปรับตัวครั้งใหญ่ (Nursing Council, 2022) ซึ่งส่งผลกระทบต่อพยาบาลวิชาชีพ ต้องมีปรับรูปแบบในการให้บริการ พัฒนานวัตกรรมบริการพยาบาลในระบบสุขภาพ การบริหารอัตรากำลัง ขยายขีดความสามารถของการดูแลผู้รับบริการ(Institute for Population and Social Research, 2022a) และจากแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ.2560-2580) มีเป้าหมายดูแลระบบสุขภาพเพื่อให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณค่าและความผาสุก คือ มุ่งให้คนไทยพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีในทุกกลุ่มวัย (Ministry of Public Health Office of Policy and Strategy, 2018)

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ หากคนทำงานเกิดความตั้งใจทำงาน มีความสุขในงาน สิ่งที่สำคัญก็ คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1973) และเมื่อบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานที่พึงพอใจแล้ว ย่อมส่งผลให้มีสุขภาพจิตดี นำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาพัฒนางานอย่างเต็มความสามารถ (Juangtrakun, 2020) ด้วยเหตุนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ย่อมเป็นพลังบวกให้มีพลังภายในผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ถือได้ว่าเป็นกุญแจสำคัญที่ทำให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การได้เป็นอย่างดี (Schermerhorn, 1996)

ลักษณะงานเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงานและผลของการปฏิบัติงานตามมาด้วย (Hackman & Oldham, 1980) หรืออาจกล่าวได้ว่า การทำงานในลักษณะงานที่พึงพอใจ ตอบสนองความต้องการ ย่อมเป็นสิ่งดึงดูดใจให้คนมีแรงทำงาน (Labbamrungwong, 2019) นำไปสู่ประสิทธิภาพเพิ่มผลลัพธ์ที่สูงสุดตามมา งานพยาบาลวิชาชีพ มีความรับผิดชอบหลายด้าน หน้าที่หลักต้องช่วยเหลือดูแลให้ผู้รับบริการหายจากความเจ็บป่วย ป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาด ให้บริการที่มีคุณภาพ และปลอดภัย (Siripattarkul & Sngounsiritham, 2020) ดังนั้น ลักษณะงานที่ดี จึงเป็นแรงผลักดันภายในให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Hackman & Oldham, 1980)

ความสุข (Happiness) นับเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ทุกคนปรารถนา เป็นสภาวะที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และจิตสังคม กล่าวคือ เป็นความพึงพอใจในชีวิตทุกด้าน แกิดแรงผลักดันภายในอันจะนำไปสู่การทำงานที่ดี เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาองค์การให้ดียิ่งขึ้น (Institute for Population and Social Research, 2022b) โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพต้องมีการปรับตัวกับบทบาทหน้าที่ของตนเองพร้อมๆกันหลายด้าน ภายใต้แรงกดดันหลายอย่าง ทั้งงานด้านการพัฒนาคุณภาพและด้านวิชาการควบคู่กันไป ความคาดหวังของผู้รับบริการและญาติที่สูงขึ้น รวมทั้งที่พักอาศัยและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม (Nursing Council, 2022)

โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เป็นโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยระดับตติยภูมิ เน้นการให้บริการบำบัดรักษาและการดูแลผู้ป่วย โดยมีองค์กรพยาบาลดำเนินการด้านบริการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน รักษาโรคและฟื้นฟูให้หายจากความเจ็บป่วยจากโรคต่าง ๆ จากรายงานข้อมูลสำคัญด้านการพยาบาล ปี 2565 พบว่า ร้อยละความพึงพอใจของพยาบาล (Target ≥ 75%) ปี 2562, 2563, 2564 และ 2565 มีจำนวนร้อยละ 74.40, 74.30, 74.66 และ 73.50 ตามลำดับ ส่วนร้อยละของความพึงพอในงานของพยาบาล (Target ≥ 80 %) ปี 2562, 2563, 2564 และ 2565 มีจำนวนร้อยละ 73.00, 72.45, 74.37 และ 75.55 ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2022) จากรายงานประจำปี 2565 พบว่าพยาบาลวิชาชีพเกิดความเครียดและความสุขในชีวิตอยู่ที่ระดับ ร้อยละ 64 .40 (Target ≥ 80 %) ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2022) นอกจากนี้ จากรายงานประจำปี 2565 ยังไม่พบการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษา อิทธิพลของลักษณะงานและความสุขต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

เพื่อนำไปเป็นข้อมูลสนับสนุนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลและนำไปสู่การได้รับความสุขในชีวิตพยาบาล เพื่อให้เป็นพยาบาลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดประสิทธิภาพการทำงานที่ดีต่อผู้รับบริการตามมาตรฐานต่อไป

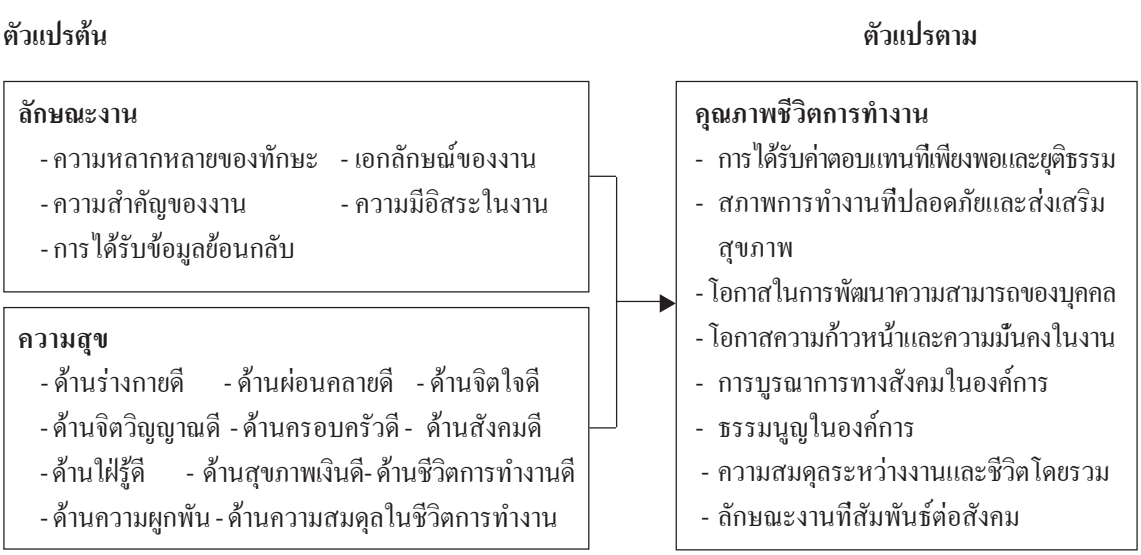
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับลักษณะงาน ความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและความสุขที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและความสุขต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยใช้แนวคิดลักษณะงานของแฮ็คแมนและโอลแฮม (Hackman& Oldham, 1980) ความสุขของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ 2565 (Office of the Health Promotion Fund, 2022) และคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน (Walton, 1973) โดยตัวแปรต้น คือ ลักษณะงานและความสุขส่วนตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาคตัดขวาง (Cross sectional study) โดยการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาเห็นชอบจากคณะกรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เลขที่ P2-0110/2566 วันที่รับรอง 3 พฤษภาคม 2566 โดยดำเนินการวิจัย ดังนี้

สถานที่วิจัย คือ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

1.ประชากรและกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพทุกแผนกของโรงพยาบาลและทำหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วย มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป สังกัดฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน- กรกฎาคม พ.ศ. 2566

เกณฑ์การคัดเข้าของกลุ่มตัวอย่างคืออะไร1) พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป 2) ปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพทำหน้าที่ดูแลผู้ป่วยในฝ่ายการพยาบาลตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป 3) ยินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เกณฑ์การคัดออกของกลุ่มตัวอย่างคืออะไร1) ผู้ที่ลาศึกษาต่อ/ลาคลอด 2) ผู้ที่กำลังรักษาตัวในโรงพยาบาล 3) ผู้ที่มีตำแหน่งบริหารทางการพยาบาล

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ดังนี้ 1) การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random sampling) ทั้งหมด 14 งานการพยาบาล 2) วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional random Sampling) ในสัดส่วน 3 ต่อ 1 คน 3) การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนของพยาบาลวิชาชีพในแต่ละงานพยาบาลให้ได้จำนวนตามที่ต้องการ โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยเลือกใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วย G* Power โดยกำหนดขนาดอิทธิพล (Effect size) อยู่ในช่วงปานกลาง คือ 0.15 (Srisatisnarakun, 2020) ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance) ที่ระดับ .05 และอำนาจการทดสอบ (Power of test) ที่ระดับ .80 (Srisatisnarakun, 2020) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 132 คน และเพื่อทดแทนข้อมูลที่อาจไม่ครบถ้วน รวมทั้งให้การวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ 145 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพพยาบาล รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษาและแผนกที่ปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ มีลักษณะคำตอบเป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำ

ส่วนที่ 2แบบสอบถามลักษณะงาน ซึ่งผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของแฮ็คแมน และ โอลด์แฮม (Hackman & Oldham, 1980) แบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านความหลากหลายของทักษะ 4 ข้อ 2) ด้านเอกลักษณ์ของงาน 4 ข้อ 3) ด้านความสำคัญของงาน4 ข้อ 4) ด้านความมีอิสระในงาน 4 ข้อ และ5) การได้รับข้อมูลย้อนกลับ4 ข้อรวม 20 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตรการประมาณค่า 1-5 ระดับ สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 4.50-5.00 หมายถึง ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด 3.50 - 4.49 หมายถึง ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึง ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ1.00-1.49 หมายถึง ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความสุข ผู้วิจัยดัดแปลงจากแบบประเมินความสุขตามแนวคิดของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ2565 (Office of the Health Promotion Fund, 2022) ประกอบด้วย 11 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านร่างกายดี 6 ข้อ 2) ด้านผ่อนคลายดี 5 ข้อ 3) ด้านจิตใจดี 5 ข้อ 4) ด้านจิตวิญญาณดี 5 ข้อ 5) ด้านครอบครัวดี 3 ข้อ 6) ด้านสังคมดี 6 ข้อ 7) ด้านใฝ่รู้ดี 3 ข้อ 8) ด้านสุขภาพเงินดี 4 ข้อ 9) ด้านชีวิตการทำงานดี 17 ข้อ10) ด้านความผูกพัน 9 ข้อ และ 11) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน 5 ข้อ รวม 68 ข้อ และข้อที่ 69 เป็นคำถามเกี่ยวกับความสุขในปัจจุบัน แบบสอบถามมีลักษณะคำตอบเป็นมาตรการประเมินค่า 1-5 ระดับสำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ 4.50-5.00 หมายถึง ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด 3.50-4.49 หมายถึง ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึง ความสุขของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับต่ำ 1.00 - 1.49 หมายถึง ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับต่ำที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 3 ข้อ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3 ข้อ 3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 3 ข้อ 4) โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 3 ข้อ 5) การบูรณาการทางสังคมในองค์การ4 ข้อ 6) ธรรมนูญในองค์การ 4.ข้อ 7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตโดยรวม 3 ข้อ และ 8) ลักษณะงานที่สัมพันธ์ต่อสังคม 4 ข้อ รวม27 ข้อแบบสอบถามมีลักษณะคำตอบเป็นมาตรการประเมินค่า1-5 ระดับ สำหรับเกณฑ์การแปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ได้แก่ 4.50-5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด 3.5-4.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับระดับมาก 2.50-3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 1.50-2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับระดับต่ำ 1.00-1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การหาความตรงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามลักษณะงาน ความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดังนี้ อาจารย์พยาบาลที่มีประสบการณ์เกี่ยวเกี่ยวกับการบริหารทางการพยาบาล การวิจัยทางการพยาบาล และมีความรู้เชียวชาญเกียวกับเรืองที่ผู้วิจัยศึกษา จำนวน 2 ท่าน และผู้บริหารทางการพยาบาล ที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป มีประสบการณ์การบริหารการพยาบาลในหอผู้ป่วย และมีความเชียวชาญทางการวิจัย จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา มีความสอดคล้อง ค่า IOC (Index of concurrence) ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.50-1.00 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามลักษณะงาน ความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งมีคุณสมบัติคล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังกล่าว ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.88, 0.89 และ 0.96 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขออนุญาตดำเนินการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ขอเก็บข้อมูล มีพยาบาลวิชาชีพครบเกณฑ์ 145 คน ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง 1 ครั้ง เมื่อพยาบาลวิชาชีพพร้อม ผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่าง แนะนำตัวชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยและประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดำเนินการพิทักษ์สิทธิโดยชี้แจงถึงสิทธิในการถอนตัวจากการวิจัย รวมทั้งแจ้งว่า ข้อมูลจะได้รับการเก็บรักษาเป็นความลับ และนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยจะเสนอข้อมูลเป็นภาพรวมเมื่อกลุ่มตัวอย่างยินดีเข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยขอให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในเอกสารแสดงความยินยอม จากนั้นผู้วิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม ใช้เวลาตอบแบบสอบถาม 40 นาที และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนมิถุนายน 2566 ถึงเดือนกรกฎาคม 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคลวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ร้อยละ ข้อมูลลักษณะงาน ความสุข และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และสมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1.ข้อมูลทั่วไป กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพ มีอายุเฉลี่ย 31.59 ปี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 93.8 สถานภาพโสดร้อยละ 62.8 ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาล 1-34 ปี ประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลเฉลี่ย 8.40 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 บาท-40,000 บาท ร้อยละ 55.2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 95.2 และแผนกที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง งานการพยาบาลวิกฤติ ร้อยละ 18.6

2. ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{x}$ = 4.41, S.D. = .46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเอกลักษณ์ของงาน ($\overline{x}$=4.58, S.D. = .52) รองลงมา คือ ด้านความหลากหลายของทักษะ ($\overline{x}$ = 4.46 , S.D. = .53) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความมีอิสระในงาน ($\overline{x}$=4.20, S.D. = .64) ดังตารางที่1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกโดยรวมและรายด้าน (n = 145)

ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านความหลากหลายของทักษะ	4.46	.53	มาก
2. ด้านเอกลักษณ์ของงาน	4.58	.52	มาก
2. ด้านความสำคัญของงาน	4.46	.61	มาก
4. ด้านความมีอิสระในงาน	4.20	.64	มาก
5. ด้านการได้รับข้อมูลย้อนกลับ	4.31	.61	มาก
โดยรวม	4.41	.46	มาก

2. ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีความสุขของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.32, S.D. = .31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจิตวิญญาณดี ($\bar{x}$ = 3.71, S.D. = .53) รองลงมาคือ ด้านจิตใจดี ($\bar{x}$ = 3.58, S.D. = .52) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ($\bar{x}$ = 2.50, S.D. = .61) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพจำแนกโดยรวมและรายด้าน (n = 145)

ความสุข	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านร่างกายดี	3.2	6.46	ปานกลาง
2. ด้านผ่อนคลายดี	2.98	.59	ปานกลาง
3. ด้านจิตใจดี	3.58	.52	มาก
4. ด้านจิตวิญญาณดี	3.71	.53	มาก
5. ด้านครอบครัวดี	2.95	.78	ปานกลาง
6. ด้านสังคมดี	3.39	. 52	ปานกลาง
7. ด้านใฝ่รู้ดี	3.45	.57	ปานกลาง
8. ด้านสุขภาพเงินดี	3.13	.60	ปานกลาง
9. ด้านชีวิตการทำงานดี	3.41	.49	ปานกลาง
10.ด้านความผูกพัน	3.19	.61	ปานกลาง
11.ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน	2.50	.61	ปานกลาง
โดยรวม	3.32	.31	ปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.42, S.D. = .61) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์ต่อสังคม ($\bar{x}$ = 3.84, S.D. = .79) รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ($\bar{x}$ = 3.77, S.D. = .67) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x}$ = 2.68, S.D. = .91) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจำแนกโดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.68	.91	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.41	.70	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.72	.70	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.49	.75	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์การ	3.77	.67	มาก
6. ด้านธรรมนูญในองค์การ	3.67	.80	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตโดยรวม	2.99	1.03	ปานกลาง
8. ด้านลักษณะงานที่สัมพันธ์ต่อสังคม	3.84	.79	มาก
โดยรวม	3.42	.61	ปานกลาง

4. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .346) และความสุขมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .623) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและความสุขกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-value	การแปลผลระดับความสัมพันธ์
ลักษณะงาน	.346**	.000	ปานกลาง
ความสุข	.623**	.000	ปานกลาง

** < .01

5. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความสุขและลักษณะงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 41.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ระหว่างความสุขและลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง (n = 145)

Model	ลำดับขั้นตัวแปรพยากรณ์	R	R^2	R^2 change	F	p-value
1	ความสุข	.632	.400	.400	95.326**	.000
2	ความสุขและลักษณะงาน	.646	.418	.018	50.897**	.000

** p < .01

6. เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ คือ ความสุขและลักษณะงาน ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .190 และ -.1.064 ตามลำดับ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ .581 และ.142 มีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .646 มีค่าอำนาจในการทำนาย (R^2) ได้ร้อยละ 41.8 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (F = 50.897) และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ (Constant) ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ -.1.064 ดังตารางที่ 6 และสามารถเขียนสมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง

ในรูปคะแนนดิบ $Y_{(\text{คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ})} = -.1.064 + 1.098_{(\text{ความสุข})} + .190_{(\text{ลักษณะงาน})}$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $Z(_{\text{คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ})} = .581_{(\text{ความสุข})} + .142_{(\text{ลักษณะงาน})}$

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในรูปคะแนนดิบ (มาตรฐาน (Beta) ของสมการถดถอยพหุคูณที่ใช้พยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ที่ได้จากการคัดเลือกตัวแปร ด้วยวิธี Stepwise Regression (n = 145)

ตัวแปรพยากรณ์	b	Beta	t
ความสุข	1.098	.581	8.446
ลักษณะงาน	.190	.142	2.069
(Constant)	-.1.064	-	-2.238

R = .646 R^2 = .418 adjusted R^2 =.409 F = 50.897**

อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมากอภิปรายได้ว่า ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพมีความชัดเจน ต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ในการดูแลผู้รับบริการให้ปลอดภัยและพึงพอใจ ทั้งด้านบริการและบริหารทางการพยาบาลควบคู่กันไป (Nursing Council, 2022) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านเอกลักษณ์ของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เนื่องจากงานของพยาบาลมีการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรภายใต้ขอบเขตหน้าที่เพื่อให้สอดคล้องตามหลักวิชาชีพอย่างชัดเจน (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2022) อีกทั้ง บทบาทของ

ความรับผิดชอบของพยาบาลโดยตรงกับผู้ป่วยและต่องานขององค์การ เช่นเดียวกับแนวคิดของ (Hackman & Oldham, 1980) ที่อธิบายว่า งานที่ปฏิบัติมีการกำหนดลักษณะงานที่ชัดเจน มอบหมายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ปฏิบัติงานตั้งแต่แรกเริ่มจนจบกระบวนการพยาบาลผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ (Chantapreda, Prutipinyo, Kittipichail, Pobkeeree, & Kannika, 2021) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าลักษณะงานโดยรวมอยู่ระดับมาก และการศึกษาของ (Muneerat, Suwanpong, Tippayamongkonkun, &Munmee, 2019) ศึกษาคุณลักษณะงาน ความเครียดจากการทำงานและความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตติยภูมิแห่งหนึ่งผลการศึกษา พบว่าลักษณะงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี แสดงให้เห็นว่า ลักษณะงานที่ดี ก่อให้เกิดคุณค่าในงาน ด้วยเหตุนี้ ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยรวมจึงอยู่ในระดับมาก

2. ความสุขของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างมีความสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$=3.32 , S.D. = .31) อภิปรายได้ว่า ความสุข เป็นความพอดีในการใช้ชีวิตหรือสมดุลชีวิตทั้งการทำงานและเรื่องส่วนตัว สิ่งที่ทุกคนปรารถนาทำให้เกิดความพอใจ ภายใต้หัวใจหลัก คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอยู่รวมกันแล้วเกิดความสุข เกิดแรงผลักดันในการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง นับเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน (Institute for Population and Social Research, 2022b) สิ่งที่ส่งเสริมให้พยาบาลมีความสุข คือ การมีขวัญกำลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับนโยบายและการบริหารของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานจากการเข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็นช่องทาง Line Open Chat เพื่อรับฟังปัญหาของผู้ปฏิบัติงานนำมาบริหารจัดการแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดความสุขของผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดกิจกรรมงานเลี้ยงประจำวันเกิดของบุคคลากร ได้มีโอกาสทำบุญร่วมกัน อีกทั้งกิจกรรมกีฬาเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2022) โดยมุ่งหวังให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความสุขในชีวิต เพื่อสนับสนุนให้งานบริการพยาบาลเกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ (Leejarean, 2022) ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ (Luenam, Yubonpunt, Sangsawang, Pengpanich, Prachuntasen, & Kaoian, 2021) ศึกษา ความสุขในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอีกทั้งการศึกษาของ (Sathawornwiwat, Chanpeng, Kitidamrongsuk, & Pobkeeree, 2023) ศึกษาความสุขในที่ทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดน่าน ผลการศึกษาพบว่า ความสุขโดยรวมอยู่ในระดับมีความสุข (Happy) มิติที่มีความสุขมาก ได้แก่ น้ำใจดีและครอบครัวดี ข้อค้นพบดังกล่าว แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่นและครอบครัวที่อบอุ่นย่อมส่งผลให้เกิดความมั่นคงในชีวิต ด้วยเหตุนี้ ระดับความสุขของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมจึงอยู่ในระดับปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{x}$ = 3.42, S.D. = .61) อภิปรายได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นพลังภายในที่อยู่ในตัวบุคคลทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุเป้าหมาย (Dechawattanaphaisan, 2020) สอดคล้องกับ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งเป็นองค์การพยาบาลที่มุ่งเน้นการบริการที่เป็นเลิศในด้านคุณภาพของการให้บริการสอดคล้องตามมาตรฐานวิชาชีพ และมุ่งพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลให้เกิดองค์ความรู้ พัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บริการต่อสังคม (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2022) ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ(Thaboonruang, 2021) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุขทั่วไป โรงพยาบาลหนองบัวลำภู พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง มีความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบต่อสังคมรับรู้การทำงานร่วมกันกับสหสาขาวิชาชีพมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี (Nursing Council, 2022)

นำไปสู่ความตั้งใจในการทำงานให้เกิดความสำเร็จ จนเกิดเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานนับเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะพยาบาลวิชาชีพคือ ทรัพยากรบุคคลที่เป็นกำลังสำคัญในระบบสุขภาพ หากพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานส่งผลให้การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้ (Dechawattanaphaisan, 2020)

4. ความสุขและลักษณะงานสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง (Beta = .581) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนให้เห็นว่า ความสุขเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิต นำมาสู่ความสุขใจ เกิดความผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆที่ดำรงอยู่ในสังคมการทำงานและสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้ดีอภิปรายได้ว่า ความสุขมีอิทธิพลต่อคุณชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสอดคล้องกับ (Office of the Health Promotion Fund, 2022) กล่าวไว้ว่า ความสุข คือ การบริหารความสมดุลในชีวิตทั้งเรื่องส่วนตัว ครอบครัว และงาน เกิดความรู้สึกเป็นสุขทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เกิดเป็นความพอดีในการดำรงชีวิตดังนั้น พยาบาลวิชาชีพที่มีความสุขย่อมทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เกิดการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องได้ผลลัพธ์ที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Leejarean, 2022) สอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้เปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานทั้งจากการเปิดโอกาสประชุมประจำเดือน แสดงความคิดเห็นช่องทาง Line Open Chat มีการจัดงานเพื่อมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นเนื่องในวันพยาบาลแห่งชาติทุกปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2022) ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ (Poonsawas, 2020) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสังกัดหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองทัพไทย ผลการศึกษาพบว่า ความสุขมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับ (Javanmardnejad,Bandari, Karimooi, Rejeh, Nia, & Montazeri, 2021) ศึกษา ความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานในแผนกฉุกเฉินประเทศอิหร่าน ผลการศึกษาพบว่าความสุขและความพึงพอใจร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 38.00

นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะงานมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ(Beta = .142)เนื่องจากลักษณะงานพยาบาลให้การดูแลทั้งมิติของการส่งเสริมป้องกัน รักษาและฟื้นฟูสุขภาพ ต้องนำความรู้มาปฏิบัติการพยาบาลในบทบาทอิสระเชิงวิชาชีพ ร่วมกับตัดสินใจภายใต้จรรยาบรรณวิชาชีพ (Nursing Council, 2022) สอดคล้องกับแนวคิดของ (Hackman & Oldham, 1980) กล่าวว่า ลักษณะงานคือ การออกแบบงานให้มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน เกิดความมีคุณค่าในงานและพึงพอใจในสิ่งที่ปฏิบัติงาน นำมาสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับนโยบายของฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งได้นำมาตรฐานของโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ (HA) ในตอนที่ 2-2 ของระบบงานสำคัญของโรงพยาบาลกำหนดลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพคือ ให้การบริการทั้งผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน รับผิดชอบด้านการบริหาร วิชาการ/วิจัย บริการ และคุณภาพการบริการ มีการกำหนดจุดเน้นเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการออกแบบลักษณะงานและตั้งเป้าหมายในการทำงานร่วมกันชัดเจน (Annual Report of Nursing Department Naresuan University Hospital, 2022) ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปในทิศทางเดียวกับการศึกษาของ (Yongsiri & Wivatvanit, 2019) ศึกษา ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้ร้อยละ 59.3 แสดงให้เห็นว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการออกแบบงานลักษณะงานโดยใช้ความรู้ความสามารถแก้ปัญหาให้เกิดความชัดเจนตั้งแต่เริ่มกระบวนการจนเสร็จสิ้น รวมถึงรับทราบผลสะท้อนจากเพื่อนร่วมงานจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้วยเหตุนี้ ความสุขและลักษณะงานจึงร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ได้ร้อยละ 41.80 กล่าวได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ว่าความสุขและลักษณะงานส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งการปฏิบัติงานทุกครั้งต้องมีความรอบคอบ ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เพื่อให้

เกิดผู้รับบริการปลอดภัย พึงพอใจต่อการรักษาพยาบาล ดังนั้น เมื่อพยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ถึงคุณค่าของความสุขและลักษณะงานที่ดีย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญในการสร้างความสุขของพยาบาลวิชาชีพโดยส่งเสริมความสมดุลชีวิตการทำงาน การจัดช่วงเวลาของการพักผ่อนที่เพียงพอและมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

1.2 ผู้บริหารทางการพยาบาลควรให้ความสำคัญด้านการออกแบบงานที่เหมาะสมให้แก่พยาบาลวิชาชีพ การจัดอัตรากำลังที่เหมาะสมส่งเสริมเอกลักษณ์และความมีอิสระในอาชีพพยาบาล รวมถึงลดภาระงานของพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เช่น ภาวะผู้นำที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต วัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาโปรแกรมการส่งเสริมความสุขร่วมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อจะได้นำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้ที่เกียวข้องที่ช่วยให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางการดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี กราบขอบพระคุณผู้อำนวยการและองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง ที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล รวมทั้งพยาบาลวิชาชีพทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เอกสารอ้างอิง

Annual Report of Nursing Department, Naresuan University Hospital. (2022). *Annual report of nursing department 2022.* Phitsanulok: Facultly of Medicine, Naresuan University. [In Thai].

Chantapreda, W., Prutipinyo, C., Kittipichail, W., Pobkeeree, V., & Kannika, N. (2021). Work life quality of registered nurses at private hospital in Bangkok Metropolis. *Public Health Policy & Law Journal*, *7*(3), 461-473. [In Thai].

Dechawattanaphaisan, D. (2020). *Human resource management basic concepts for practice.* (2nd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai].

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign Massachusetts: Addison-Wesley*. New York: Publishing Company.

Institute for Population and Social Research. (2022[a]). *Report on a survey of the quality of life, happiness, and organizational commitment of working people (in the organization) national level 2000*. Bangkok: Institution. [In Thai].

Institute for Population and Social Research. (2022[b]). *Thai people's health*. Bangkok: Institution. [In Thai].

Javanmardnejad, S., Bandari, R., Karimooi, M., Rejeh, N., Nia, H.S., & Montazeri, A. (2021). Happiness, quality of working life, and job satisfaction among nurses working in emergency department in Iran. *Health Qual Life Outcomes,19*(112), 1-8.

Juangtrakun, J. (2020). *Human resource development: Theory and practice.* Bangkok: Cheedyoukation Press. [In Thai].

Labbamrungwong, N. (2019). The application of motivation theory in performance of work. *Valaya Alongkorn Review Manities and Social Science, 9*(2), 161-171. [In Thai].

Leejarean, S. (2022). *Human resource management.* (2nd ed.). Bangkok: Vittayakarnpim 1973 Press. [In Thai].

Luenam, A., Yubonpunt, P., Sangsawang, D., Pengpanich, W., Prachuntasen, K., & Kaoian, C. (2021). Happiness at work of personnel working in a government hospital in Nakhon Sri Thammarat Province. *Huachiew University Academic Journal, 28*(2), 155-167. [In Thai].

Ministry of Public Health Office of Policy and Strategy. (2018). *Strategic plan nation 20 years.* Retrieved 25 December 2022 from https://drive.google.com/file/d/1XSBMp8OCsauJqECOBXZLB91-cRrNsEV/view. [In Thai].

Muneerat, S., Suwanpong, N., Tippayamongkonkun, M., & Munmee, J. (2019). Job characteristics, job-related stress and intention to stay in professional nursing in a tertiary care hospital. *Journal of Health Science, 28*(1), 133-141. [In Thai].

Nursing Council. (2022). *Nursing and midwifery strategic plan 2022-2026*. Bangkok: Tawan Media Press. [In Thai].

Office of the Health Promotion Fund. (2022). *Empowerment create innovation communicate happy*. Retrieved 25 December 2022 from https://www.thaihealth.or. [In Thai].

Poonsawas, U. (2020). *Factors affecting quality of working life of personel in armed forces development command.* Master Thesis (Administration), Dhurakit Pundit University, Bangkok. [In Thai].

Sathawornwiwat, A., Chanpeng, S., Kitidamrongsuk, P., & Pobkeeree, V. (2023). Workplace happiness among personnel at community hospital, Nan Province. *Huachiew University Academic Journal, 27*(1), 28-41. [In Thai].

Schermerhorn, J. R. (1996). *Managing organization behavior essential*. New York: John Wiley.

Siripattarkul, S., & Sngounsiritham, U. (2020). *Nursing regulation: Professional laws and code of ethics for nurses* (2nd ed.). Bangkok: Sayampimnana Press. [In Thai].

Srisatisnarakun, B. (2020). *Research methods in nursing science* (5th ed.). Bangkok: You and I Inter Media Press. [In Thai].

Thaboonruang, R. (2021). The level of life at work for employees of the Ministry of Public Health In general Nong Bua Lamphu Hospital. *Research and Development Health System Journal, 14*(2), 126-134. [In Thai].

Walton Richard, E. (1973). Quality of work life: What is it?. *Stone Management Review*, *15*(1), 12-18.

Yongsiri, S., & Wivatvanit, S. (2019). Factors predicting staff nurses quality of work life, hospital under the jurisdiction of the ministry of defence. *Royal Thai Navy Medical Journal*, *46*(2), 396-441. [In Thai].