



## คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล\*

กองแก้ว ย้วนบุญหลิม วท.ม.\*\* กิตติยากร คล่องดี วท.ม.\*\*

พิทยา พิรุณอมรพันธุ์ วท.ม.\*\* ปานจิต โพธิ์ทอง พย.บ.\*\*

ปิยธิดา รุ่งมัจฉา พย.บ.\*\*

(วันรับบทความ: 19 มกราคม พ.ศ.2564/ วันแก้ไขบทความ: 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564/ วันตอบรับบทความ: 24 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564)

### บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร งานวิจัยเชิงพรรณนานี้มุ่งศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรทางการพยาบาล จำนวน 158 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ความผูกพันต่อองค์กร 3) คุณลักษณะงาน 4) บรรยากาศองค์กร และ 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความเที่ยงของสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคของแบบสอบถามส่วนที่ 2-5 เท่ากับ .92; .89; .87 และ .95 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\mu = 3.9; 3.9; 3.9; 3.7$ ) ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ( $r = .53; .41; .45; .55$  ตามลำดับ) และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = .81; .73; .86$ ) ตามลำดับ จากผลการวิจัยนี้ผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการวางแผนการบริหารงานให้บุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรทางการพยาบาล

\*ทุนสนับสนุนการวิจัยจากคณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*พยาบาล ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

\*\*ผู้ประสานการตีพิมพ์เผยแพร่ Email: kongkeaw.yon@mahidol.ac.th Tel: 061-1953562



## Quality of Working Life of Nursing Staffs in Hospital for Tropical Diseases, Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University\*

Kongkaew Younboonhlim M.Sc.\*\* Kitiyagorn Klongdee M.Sc.\*\*

Pittaya Pirunamornpun M.Sc.\*\* Panjit Phothong B.N.S.\*\*

Piyathida Rungmatcha B.N.S.\*\*

*(Received Date: January 19, 2021, Revised Date: February 16, 2021, Accepted Date: February 24, 2021)*

### Abstract

The staff's high quality of working life contributes to the organization's accomplishment. The purposes of this descriptive research were to examine the level of quality of working life and analyzed the factors related to quality of working life of nursing staffs in Hospital for Tropical Diseases. The samples were 158 nursing staffs. Data collection by questionnaire including 1) personal data 2) corporate commitment 3) job feature 4) organization atmosphere and 5) quality of working life. The reliability tested by Cronbach's alpha coefficient was .92, .89, .87 and .95 respectively. The data were statistically analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and pearson's product moment correlation coefficient.

The research results were as quality of the working life of nursing staffs in Hospital for Tropical Diseases, Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University, averaging in descending order Is the organizational commitment, Job characteristics and organizational atmosphere was at high level ( $\mu = 3.9, 3.9, 3.9, 3.7$ ). Personal characteristics related to the quality of work life of nursing staffs were age, education level, current monthly income and work experience. ( $r = .53, .41, .45, .55$ ). Organizational commitment, job characteristics, organizational atmosphere have positive relationships with quality of the working life of nursing staffs with statistical significance at the level of 0.01. ( $r = .80, .73, .86$ ). Based on the findings nursing executive and related person can be used as a data base for improving and planning administration for nursing staffs. For even more quality of life.

**Keywords:** quality of working life, nursing staffs

---

\*Research paper funded by Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University.

\*\*Nurse, Department of Nursing, Hospital for Tropical Diseases

\*\*Corresponding author, Email: kongkeaw.yon@mahidol.ac.th Tel: 061-1953562



## บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กร หากคุณภาพชีวิตในการทำงานดีจะทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขขณะปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานด้วยความเสียสละทุ่มเท ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร หากคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจะส่งผลต่องานและผลเสียแก่องค์กรได้<sup>1</sup> ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งการที่บุคคลใดจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น มีผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาที่ต้องการให้ชีวิตของตนเองดำเนินไปอย่างมีความสุข เช่น การมีหน้าที่การงานมั่นคงและก้าวหน้า มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศการทำงานที่ดี สามารถดูแลชีวิตของตนเองและครอบครัวได้อย่างน่าพึงพอใจ<sup>2</sup> จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าองค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์การ<sup>2,4</sup> นอกจากนี้ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย<sup>2,3</sup> ปัจจุบันมีผู้เข้ารับบริการด้านสุขภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้พยาบาลซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานบริการสุขภาพทุกระดับทั่วประเทศได้รับภาระงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ส่งผลให้คุณลักษณะงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม นอกเหนือจากงานพยาบาลที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเฉพาะในการปฏิบัติการพยาบาล ยังมีการประสานงานกับสหสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งการทำงานยังต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียดที่มีอยู่ตลอดเวลา ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน ทำให้มีความกังวลใจ หงุดหงิด จนทำให้เกิดการเจ็บป่วยทางกายและสุขภาพจิตไม่ดีตามมาได้<sup>4</sup> พยาบาลวิชาชีพยังต้องปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อให้การบริการมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ผ่านเกณฑ์การประเมินของสถาบันรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความตึงเครียดกดดัน ส่งผลให้พยาบาลเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญ จะสังเกตได้ว่าบุคลากรที่ไม่มีความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรใหม่ que เข้ามาปฏิบัติงานมีอัตราการลาออกค่อนข้างสูง ถึงแม้จะมีการรับพยาบาลใหม่เข้ามาทดแทนแต่ไม่เพียงพอกับจำนวนพยาบาลที่ลาออก ส่งผลให้คุณภาพการบริการลดน้อยลงได้<sup>5</sup>

จากการทบทวนสถิติการลาออกของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ปี พ.ศ. 2559-2563 เท่ากับร้อยละ 0.68, 0.71, 0.62, 0.94, 0.29 ตามลำดับส่วนใหญ่เป็นบุคลากรใหม่ ซึ่งส่งผลกระทบต่ออัตราค่าจ้างที่เหลืออยู่ การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้วยการสร้างความผูกพัน สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี และการมีคุณลักษณะงานที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพรัก ผูกพันและยังคงอยู่ในองค์กรมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล ปี พ.ศ. 2556-2559 ยุทธศาสตร์ด้านที่ 9 มุ่งสร้างความเป็นเลิศด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Excellence) ในส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เป็นการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล 4 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ในการสร้างเสริมและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนและลดอัตราการลาออกของบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดลด้านความเป็นเลิศด้านทรัพยากรบุคคล ตลอดจนสนับสนุนให้พยาบาลคงอยู่ในระบบและให้บริการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

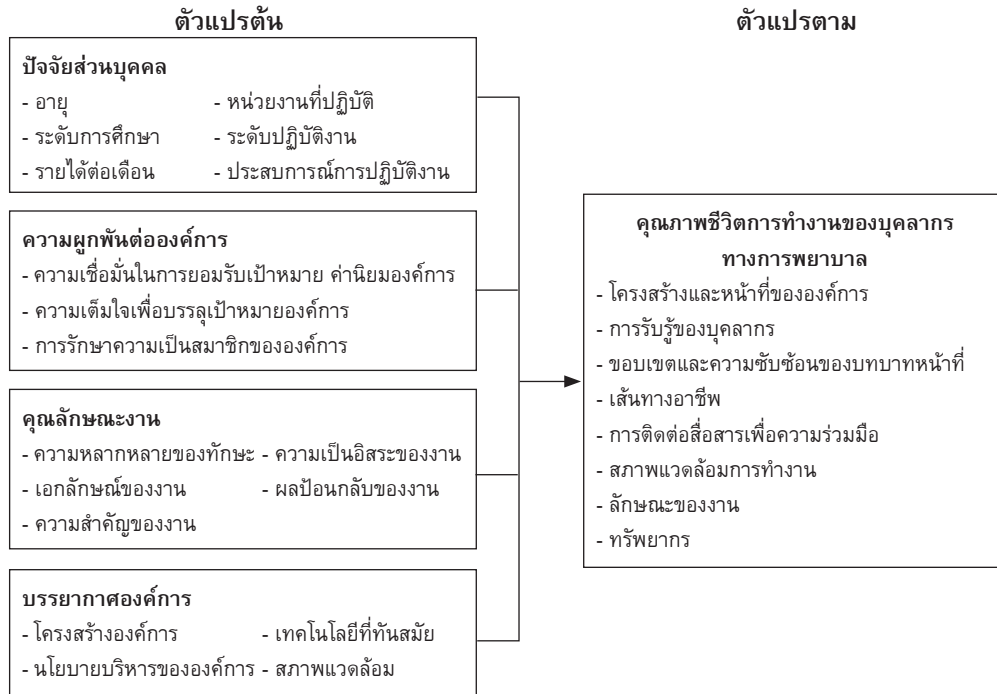
## กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลของน็อกและเออร์วิง มาเป็นกรอบแนวคิด ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเชื่อว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประเด็นที่ซับซ้อน ประกอบด้วย ตัวแปรต่างๆ ที่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตทั้งด้านร่างกายและจิตใจสามารถปรับตัว



เข้ากับสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดี<sup>5</sup> นอกจากนี้ผู้วิจัยได้หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาล เวชศาสตร์เขตร้อน (ภาพที่ 1)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล ระยะเวลาในการวิจัยเดือนมกราคมถึงธันวาคม พ.ศ. 2562

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ บุคลากรทางการแพทย์ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป จำนวน 158 คน เนื่องจากประชากรจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง

### เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรทั้งหมด ซึ่งมีคุณสมบัติ ดังนี้ 1) เป็นบุคลากรทางการแพทย์ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพและผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปีขึ้นไป 2) ไม่เป็นผู้ที่ลาออก ลาศึกษาต่อ หรือลาไปต่างประเทศในช่วงที่ทำการวิจัย 3) ยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยด้วยความสมัครใจ

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลแห่งนี้ หน่วยงานที่ปฏิบัติ ระดับปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวคิดของ พอร์เตอร์ สเตียร์ส มาวเดย์ และเบาลีเยน<sup>6</sup> ประกอบด้วย การมีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2 ข้อ การมีความเต็มใจที่จะใช้ความเพียรพยายามอย่างมากเพื่อทำประโยชน์ให้องค์การ 5 ข้อ การมีความปรารถนาที่จะธำรงรักษาการเป็นสมาชิกภาพขององค์กร 3 ข้อ รวม 10 ข้อ



ส่วนที่ 3 คุณลักษณะงาน ตามแนวคิดของแอคแมน และโอลด์แฮม<sup>7</sup> เป็นหลัก แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความหลากหลายของทักษะจำนวน 2 ข้อ ด้านเอกลักษณ์ของงานจำนวน 3 ข้อ ด้านความสำคัญของงาน จำนวน 3 ข้อ ด้านความเป็นอิสระของงาน จำนวน 4 ข้อ ด้านผลป้อนกลับจากงาน จำนวน 3 ข้อ รวม 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 บรรยากาศองค์การ ตามแนวคิดทฤษฎีของสเตียร์<sup>8</sup> โดยเนื้อหาครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ ด้านโครงสร้างองค์การ จำนวน 5 ข้อ ด้านนโยบายการปฏิบัติของผู้บริหาร จำนวน 5 ข้อ ด้านเทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ จำนวน 4 ข้อ ด้านสิ่งแวดล้อมจำนวน 5 ข้อ รวม 19 ข้อ

ส่วนที่ 5 คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของน็อกซ์ และเออร์วิง<sup>9</sup> ซึ่งเป็นการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ แบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้ โครงสร้างและหน้าที่ขององค์กร จำนวน 4 ข้อ การรับรู้ของบุคลากร จำนวน 3 ข้อ ขอบเขตและความซับซ้อนของบทบาทหน้าที่ จำนวน 4 ข้อ เส้นทางอาชีพ จำนวน 6 ข้อ การติดต่อสื่อสารเพื่อความร่วมมือ จำนวน 3 ข้อ สภาพแวดล้อมการทำงาน จำนวน 3 ข้อ ลักษณะของงาน จำนวน 4 ข้อ และทรัพยากร จำนวน 3 ข้อ รวม 30 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 5 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ที่สามารถเลือกตอบได้ 5 ระดับ ซึ่งเกณฑ์การให้คะแนน คือ ค่าคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 หมายถึง เห็นด้วย 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย การแปลผลของคะแนน ช่วงคะแนน 3.67-5.00 หมายถึง อยู่ในระดับสูง 2.34-3.66 อยู่ในระดับปานกลาง และ 1.00-2.33 อยู่ในระดับต่ำ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 1) การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม ได้นำแบบสอบถามที่นำมาปรับใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อคำถาม ด้านเนื้อหา ความชัดเจนของภาษาที่ใช้และโครงสร้าง 2) การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยให้พยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ซึ่งมีบริบทคล้ายกับบุคลากรทางการแพทย์ของโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ตอบแบบสอบถามและมาหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การเท่ากับ .92; .89; .87 และ .95 ตามลำดับ

**จริยธรรมการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการวิจัยโดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง หลังจากผ่านการอนุมัติให้ดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมในคนของ Faculty of Tropical Medicine, Mahidol University EC Submission เลขที่ TMEC 18-077 ลงวันที่ 21 มกราคม พ.ศ. 2562 โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการวิจัยและขอความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างก่อนการเข้าร่วมวิจัย ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะเก็บไว้เป็นความลับในที่ที่ปลอดภัย นำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม โดยไม่ระบุถึงตัวบุคคล หลังจากการวิเคราะห์และแปลผลเรียบร้อยแล้วจะทำลายข้อมูลทั้งหมดทันที

**การเก็บรวบรวมข้อมูล** ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลผ่านหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดของโครงการวิจัย จากนั้นส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง 158 คน โดยเอกสารแต่ละชุดประกอบไปด้วย เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย หนังสือแสดงเจตนายินยอม และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ซองปิดมิดชิดให้ผู้ร่วมวิจัยส่งแบบสอบถามคืนภายใน 1 สัปดาห์ นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และวิเคราะห์ข้อมูลได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์กลับคืนมา 131 คน (ร้อยละ 82.9)

**การวิเคราะห์ข้อมูล** วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

## ผลการวิจัย

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่าบุคลากรทางการแพทย์ โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 36.6 มีอายุเฉลี่ยเท่ากับ 28 ปี สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตร ร้อยละ 65 รายได้ที่ได้รับอยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 38.2 สำหรับประสบการณ์การปฏิบัติงานบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 38.2 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้ช่วยพยาบาล ร้อยละ 50.4



**2. ความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของบุคลากรทางการพยาบาลเขตร้อน** พบว่าคะแนนเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน อยู่ในระดับสูง (ตารางที่ 1)

2.1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการพยาบาล พบว่าอยู่ในระดับสูงโดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูง คือ รู้สึกห่วงใยเมื่อหน่วยงานของท่านประสบปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.3$ ) รู้สึกภาคภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านเป็นพนักงานของโรงพยาบาล ( $\mu = 4.3$ ) และเต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำงานให้โรงพยาบาล ( $\mu = 4.2$ ) ตามลำดับ

2.2 คุณลักษณะงานของบุคลากรทางการพยาบาล พบว่าอยู่ในระดับสูงโดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูง คือ งานที่ปฏิบัติมีคุณค่าโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.4$ ) งานที่

ทำให้ผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้รับบริการ ( $\mu = 4.4$ ) และงานที่ทำมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อโรงพยาบาลของท่าน ( $\mu = 4.4$ ) ตามลำดับ

2.3 บรรยากาศองค์กรของบุคลากรทางการพยาบาล พบว่าอยู่ในระดับสูงโดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูง คือ โรงพยาบาลมีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการบริการอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.1$ ) รองลงมา คือ โรงพยาบาลมีแสงสว่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\mu = 3.9$ ) และโรงพยาบาลมีโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน ( $\mu = 3.9$ ) ตามลำดับ

2.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาล พบว่า อยู่ในระดับสูงโดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับสูง คือ การมีส่วนร่วมช่วยโรงพยาบาลประหยัดการใช้พลังงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.3$ ) การทำงานเป็นทีม ( $\mu = 4.3$ ) และโรงพยาบาลมีมาตรการในการป้องกันการเกิดปัญหาทางสุขภาพ เช่น การได้รับวัคซีนป้องกันไข้หวัด ( $\mu = 4.2$ ) ตามลำดับ

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรทางการพยาบาล โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน (N = 131)

| หัวข้อ              | $\mu$ | S.D. | อยู่ในระดับ |
|---------------------|-------|------|-------------|
| ความผูกพันต่อองค์กร | 3.9   | 0.84 | สูง         |
| คุณลักษณะงาน        | 3.9   | 0.72 | สูง         |
| บรรยากาศองค์กร      | 3.7   | 0.80 | สูง         |
| คุณภาพชีวิตการทำงาน | 3.9   | 0.76 | สูง         |

**ตารางที่ 2** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันองค์กร คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการพยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน (N = 131)

| คุณภาพชีวิต                        | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ | p-value          |
|------------------------------------|---------------------------|------------------|
|                                    | ค่าความสัมพันธ์ (ρ)       |                  |
| อายุ                               | .53                       | .01 <sup>*</sup> |
| ระดับการศึกษา                      | .41                       | .01 <sup>*</sup> |
| รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน           | .45                       | .01 <sup>*</sup> |
| ระดับปฏิบัติงาน                    | -.35                      | .01 <sup>*</sup> |
| ประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล | .55                       | .01 <sup>*</sup> |
| เวชศาสตร์เขตร้อน                   |                           |                  |
| ความผูกพันองค์กร                   | .81                       | .01 <sup>*</sup> |
| คุณลักษณะงาน                       | .73                       | .01 <sup>*</sup> |
| บรรยากาศองค์กร                     | .86                       | .01 <sup>*</sup> |

หมายเหตุ: \* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติ



**3. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน** พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ( $p = .53, .41, .45$  และ  $.55$  ตามลำดับ) ส่วนระดับปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ( $p = -.35$ )

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันองค์กร คุณลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ( $p = .81, .73$  และ  $.86$  ตามลำดับ) (ตารางที่ 2)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลทั้งอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ส่วนปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน

## การอภิปรายผล

**1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์** จากการพิจารณารายข้อ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือ บุคลากรมีส่วนช่วยโรงพยาบาลในการประหยัดการใช้พลังงาน เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\mu = 4.3$ ) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม ( $\mu = 4.3$ ) และโรงพยาบาลมีมาตรการในการป้องกันการเกิดปัญหาทางสุขภาพของท่าน เช่น การได้รับวัคซีนป้องกันไข้หวัด ( $\mu = 4.2$ ) ตามลำดับ จะเห็นได้ว่าบทบาทการมีส่วนร่วมในการประหยัดการใช้พลังงานและการทำงานเป็นทีม รวมถึงการได้รับมาตรการในการป้องกันการเกิดปัญหาทางสุขภาพ เช่น การได้รับวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่ ซึ่งบุคลากรทางการแพทย์จะได้รับสวัสดิการฟรีเป็นประจำทุกปี ส่งผลให้บุคลากรทางการแพทย์มีคุณภาพชีวิต

ที่ดีขึ้น จากผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเอื้ออารีย์ เพ็ชรสุวรรณ<sup>9</sup> ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พบว่า คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านการงานเป็นทีมและการได้รับมาตรการในการป้องกันการเกิดปัญหาทางสุขภาพ เช่นเดียวกัน กัลยา กังสนันท์ และวิภาวรรณ กลิ่นหอม<sup>10</sup> ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช และสอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริจรรยา จรรยาธรรม และคณะ<sup>11</sup> ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่าโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนมีโครงสร้างที่มีสายงานบังคับบัญชาไม่ซับซ้อน เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม มีการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรประหยัดพลังงาน มีการสำรวจการใช้พลังงานของแต่ละหน่วยงานเพื่อปลูกฝังให้บุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งในการดูแลองค์กร ช่วยองค์กรลดการใช้พลังงาน นอกจากนี้ยังมีสวัสดิการที่เพียงพอ เช่น สวัสดิการหอพักโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ฟรีค่าน้ำ ค่าไฟ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยมหิดล และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

**2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์การ คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน** พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนในปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ( $p = .53, .41, .45$  และ  $.55$  ตามลำดับ) ระดับปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน ( $p = -.35$ ) อธิบายได้ว่า อายุที่มากขึ้นและระดับการศึกษาที่สูงขึ้นทำให้มีวุฒิภาวะในการตัดสินใจหรือกระทำการสิ่งใดได้ง่ายขึ้น จึงส่งผลให้การทำงานราบรื่น มีความเครียดและความกดดันน้อยกว่า จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดี การมีรายได้ต่อเดือนที่เพียงพอจะทำให้บุคลากรไม่ทุกข์ร้อนเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย ไม่มีความเครียดหรือวิตกกังวล ทำให้สามารถทำงานอย่าง



มีความสุขได้ นอกจากนี้การมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนที่มากกว่าจะทำให้เข้าใจลักษณะงาน การแก้ปัญหาและสามารถตัดสินใจเฉพาะหน้าได้ดีกว่าคนที่ประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานราบรื่น ไม่เครียดหรือวิตกกังวลเกี่ยวกับงานหรือการปรับตัว ดังนั้นจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นตามไปด้วย

ส่วนระดับปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล อธิบายได้ว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงกว่าย่อมมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความกดดัน ความเครียดที่มากกว่าบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งรองลงมาด้านความผูกพันต่อองค์กร คุณลักษณะงาน บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อน มีความสัมพันธ์ในระดับสูงถึงสูงมาก กล่าวคือ หากบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลในโรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนมีความผูกพันต่อองค์การสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามไปด้วย อาจเนื่องจากหากมีความผูกพันต่อองค์การสูง จะทำให้เกิดความรักองค์กร มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา กังสนันท์ และวิภาวรรณ กลิ่นหอม<sup>10</sup> ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ความสัมพันธ์ภายในองค์กรเป็นปัจจัยเชิงบวกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ การมีคุณลักษณะงานที่ดีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามไปด้วยเช่นกัน อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะงานที่ดีจะเอื้อต่อการปฏิบัติงานทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของประภารัตน์ พรหมเอี้ยง นวรัตน์ สุวรรณผ่อง มธุรส ทิพย์มงคลกุล และฉวีวรรณ บุญสุยา<sup>3</sup> ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม พบว่า สภาพทางสังคมของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และการมีบรรยากาศต่อองค์การที่ดีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีตามไปด้วย อาจเนื่องมาจากบรรยากาศการทำงานส่งผลต่อจิตใจ หากบรรยากาศการทำงานดี ผู้ปฏิบัติงานจะมีความสุขในการทำงาน ไม่เกิดความเครียด ไม่เบื่อหน่าย ซึ่งจะแตกต่างกับองค์กรที่บรรยากาศการ

ทำงานไม่ดี อาจส่งผลให้เกิดความเครียด ความเบื่อหน่าย แล้วส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรียาภรณ์ แสงแก้ว<sup>12</sup> ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล

### ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารทางการแพทย์และผู้ป่วยจะสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน เพื่อการปรับปรุงพัฒนาและวางแผนการบริหารงานให้บุคลากรทางการแพทย์พยาบาลในโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น โดยควรส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาลที่พบว่าอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่องเพื่อธำรงรักษาบุคลากรไว้ได้แก่ บรรยากาศการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และคุณลักษณะงาน ตามลำดับ
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ครั้งต่อไปควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างทุกหน่วยงาน เพื่อทราบข้อคิดเห็นต่างๆ ของบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล และนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

### กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะเวชศาสตร์เขตร้อน ที่ให้การสนับสนุนงบประมาณการวิจัย ขอขอบคุณบุคลากรทางการแพทย์พยาบาล โรงพยาบาลเวชศาสตร์เขตร้อนที่เข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้

### References

1. Tungmon J. Quality of working life of nurse in Bhumibol Adulyadej hospital [thesis]. Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University; 2012.
2. Aeumtrakhul N. Quality of working life of nurse in Lerdsin hospital. Bangkok: Lerdsin Hospital; 2007.
3. Promaeung P, Suvanpong N, Thippayamongkulkun M, Bunsuya C. Quality of working life of nurse in Nakonphatom hospital. Public Health Journal 2015; 24(4): 769-78.



4. Amonchai R. Psychological and environment factor that affect for quality of working life of nurse in community eastern region hospital [thesis]. Bangkok: Srinakharinwirot University; 2007.
5. Knox S. Irving JE. An interactive quality of work life model applied to organizational transition. *Journal of Nursing Administration* 1997; 27(1): 39-47.
6. Porter LW, Steers RM. Mowday RT, Boulian. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technician. *Journal of Applied Psychology* 1974; 59(5): 603-609.
7. Hackman JR. Oldham GR. Work redesign. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company; 1980.
8. Steers RM. Organization effectiveness: a behavioral view. Santa Monica: California: Goodyear; 1978.
9. Bejrsuwana A. Nurses' quality of work life in Bumrungrad International hospital [thesis]. Bangkok: Mahidol University; 2011.
10. Kungsanun K, Kinhom W. Quality of working life of nurse in community hospital area 1 Nakhon Si Thammarat. *WMS Journal of Management Walailak University* 2017; 6(2): 72-82.
11. Janyatam S, Suwannapong N, Thippayamongkulkun and Aamyong N. Quality of working life of nurse in some university hospital. *Phadnawee Journal* 2018; 45(1): 52-65.
12. Sangkeaw P. Factors related to the work of nursing staff of a private hospital in Samutprakan [thesis]. Bangkok: Krirk University; 2013.