

Received: 26 Sep 2019, Revised: 20 Dec 2019

Accepted: 3 Feb 2020

นิพนธ์ต้นฉบับ

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลพระปกเกล้าศิวฉัตร ศิริสิทธิ์^{1,*} พาณี สีตกะลิน² พรทิพย์ กิระพงษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า 2) ระดับบรรยากาศองค์กรของโรงพยาบาลพระปกเกล้า 3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า และ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศองค์กรกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า ประชากรคือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จำนวน 537 คน กลุ่มตัวอย่างได้โดยการสุ่มแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนได้จำนวน 277 คน เครื่องมือ ประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าพิสัย ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 42 ปี สถานภาพ โสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานที่หอผู้ป่วยใน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 10-18ปี เป็นข้าราชการ รายได้ 20,001-30,000 บาท/เดือน 2) บรรยากาศองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับรายด้านโดยเฉพาะด้านการเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับสูง 3) ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการมีสุขภาพดี มีใฝ่รู้ดี ด้านการบริหารการเงินเป็นและการมีสังคมที่ดี ที่อยู่ในระดับปานกลาง 4) ปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านการงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่มีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิต พยาบาลวิชาชีพ ระยะเวลาในการทำงานถึงมีความมั่นคงในงานมีความพัฒนาการทางด้านตำแหน่งหน้าที่ โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตเรียงตามข้อมูลที่ได้คือ การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระปกเกล้า ข้อเสนอแนะ การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเทศไทย โดยเฉพาะในหน่วยงานภาครัฐยังอยู่ในวงจำกัด ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อมุ่งเน้นในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานใน 3 ประการ คือ 1.ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อสภาพแวดล้อม ระบบและบรรยากาศในการทำงาน 2. สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมให้เหมาะสมแก่ความต้องการของแต่ละหน่วยงาน 3. ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในทีมการทำงานและองค์กร

คำสำคัญ บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า

¹ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

* Corresponding author: siwachatning@gmail.com

*Original Article***The Relationship between Organization Climate and the Registered Nurses' Quality of Work Life at Prapokklao Hospital**Siwachat Sirasitnaruewat^{1,*}, Panee Sitakalin², Phonthip Geerapong³**Abstract**

The objectives of this descriptive research were to study: (1) personal factors of registered nurses; (2) the levels of organizational climate; (3) the level of registered nurses' quality of work life; and (4) the relationship between personal factors, organizational climate and registered nurses' quality of work life, at Prapokklao Hospital. The population was 537 registered nurses, the stratified random sampling was used to select 277 register nurses, at Prapokklao hospital. The administrated questionnaires were used to collect the data. Percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression were analyzed data. This study found that: (1) Most of respondents were female, 42 years old on average, single, and graduated in bachelor; work at the in- patient units, have 10 to 18 yeas work experiences, and average salary of 20,001-30,000 baht per month; (2) The overall organizational climate was at a moderate level, especially the part of give a change of learning was at the moderate level other parts were at the high level; (3) The overall of registered nurse' quality of work life was at a high level, except the part of good health, good knowledge, money management and having a good society were at moderate level; and (4) Factors of organizational climate include teamwork, job responsibilities, opportunity for learning by experiment and work experiences related and influenced to the registered nurse' quality of work life at Prapokklao hospital

Keywords: Organizational climate, Quality of work life, Registered nurse, Prapokklao Hospital.

¹ Professional Nursing Nurse, Prapokklao Hospital

² Association Professor, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

* Corresponding author: siwachatning@gmail.com

บทนำ

การทำงานร่วมกันในองค์กร การบริหาร จำเป็นต้อง บริหารทั้งเจ้าหน้าที่ งบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ หลักการบริหาร ขวัญ กำลังใจในการทำงานและเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการนำปัจจัยเหล่านี้ มาร่วมเป็นแนวทางในการบริหารให้เหมาะสม บรรลุตาม เป้า ประสงค์ และมี คุณ ภาพ ในขณะเดียวกันต้องสามารถทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้น พร้อมที่จะมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ องค์กร ดังนั้นในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเสริมสร้างคนให้มีคุณภาพ ชีวิตที่ดี รวมทั้งการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข¹ พยาบาล วิชาชีพเป็นกำลังคนที่มีสัดส่วนมากที่สุดในสถาน บริการสุขภาพและมีผลกระทบต่อ การบริการ โดยตรง ด้วยลักษณะงานที่ต้องใกล้ชิดกับผู้ป่วย โดยตรงและตลอดระยะเวลาในการรักษา เป็นผู้ ประสานงานกระบวนการรักษากับสหวิชาชีพ ต่าง ๆ ต้องใช้ ความ รู้ และ ทักษะ วิชา ชีพ ความสามารถตามมาตรฐานการพยาบาล ใช้ความ อดทนอดกลั้น ถูกกำหนดให้ผลลัพธ์ของงาน บริการต้องสอดคล้องกับความต้องการของ ผู้รับบริการ ตอบสนองความคาดหวัง ความพึงพอใจของประชาชน สังคม และเป้าหมายวิชาชีพ การพยาบาล²

จากการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพเป็น กลุ่มที่มีอัตราการลาออก หรือการย้ายงาน ค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่น โดย พยาบาลวิชาชีพที่เป็นลูกจ้างของโรงพยาบาลศูนย์

และโรงพยาบาลทั่วไป 95 แห่ง ในระหว่าง พ.ศ. 2548-2553 มีอัตราการลาออกร้อยละ 40.84 โดยเป็นการลาออกภายในปีแรกของการทำงาน ร้อยละ 48.68 และลาออกภายในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57³ พยาบาลวิชาชีพที่ลาออกจากงานส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 30-34 ปี ย้ายงานภายในวิชาชีพ ร้อยละ 86.29 ศึกษาต่อร้อยละ 3.36 และออก จากวิชาชีพพยาบาลร้อยละ 2.60⁴ จากการ ทบทวนวรรณกรรมของสมสมัย สุธีรคันต์ (2550)⁵ พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน สถานภาพสมรส พยาบาลมีความเสี่ยงต่อการถูก ร้องเรียนมากขึ้น ต้องการปฏิบัติงานด้วยการ ตัดสินใจของตนเอง ซึ่งหากผู้บริหารสามารถ พัฒนาบรรยากาศในองค์กรให้ดีขึ้นจะทำให้เกิด ความสุข มีขวัญ กำลังใจ และแรงจูงใจ นำไปสู่ การพัฒนางานตามเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง ใน การปฏิบัติงานของทีมพยาบาลนอกจากจะใช้ ความรู้ความสามารถแล้ว ยังเกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งบรรยากาศองค์กร เป็นปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรอย่าง หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของทีมพยาบาลและ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการทำงานซึ่งต่อ คุณภาพของงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า ผู้วิจัยมี ประสบการณ์การทำงานมา 21 ปี จึงมีสนใจที่จะ ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล พระปกเกล้า จากอัตราการลาออกของพยาบาลใน พ.ศ. 2560-2561 มีพยาบาลลาออกจำนวน 97 คนและมีรายงานว่ามีการเขียนขอย้ายหน่วยงาน

กันตลอดทุกปี จำนวนปีละ 50 คน⁶ ทำให้มีความสนใจในการทำวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตพยาบาลในโรงพยาบาล การศึกษาตัวแปรพยากรณ์ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า เพื่อที่จะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารองค์กรได้นำไปพัฒนาและสามารถนำมาปรับปรุงบรรยากาศองค์กรเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า
2. เพื่อศึกษาระดับบรรยากาศองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า
3. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเป็นแบบพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับบรรยากาศองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน 6 แผนกของโรงพยาบาลพระปกเกล้า ได้แก่ งานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานผู้ป่วยสามัญ หอผู้ป่วยพิเศษ งานห้องผ่าตัด และพักรักษา และกลุ่มภารกิจกลุ่มการพยาบาลพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระปกเกล้ารวมทั้งสิ้นมีขนาดจำนวน 537 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีใช้สูตรคำนวณสำหรับกรณีวิเคราะห์การถดถอยพหุ เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (1988)⁷ สูตรที่ใช้

$$n = \frac{\lambda(1-R^2)}{R^2}$$

เมื่อ R^2 คือ ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยจากการทดลองใช้เครื่องมือ ได้ค่า $R^2 = 0.13$ จึงกำหนดให้ Effect size มีขนาดปานกลางเท่ากับ 0.13

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ โดยค่าที่ปรากฏในตารางของ Cohen ประกอบด้วยค่า u มี 22 ค่า ค่า v มีค่า ได้แก่ 20, 60, 120, ∞ และค่า Power of test = 0.90

$v = 120$ ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ได้ขนาดตัวอย่างที่เพียงพอที่สุด

$U =$ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบเท่ากับ 22 ตัว

จากการเปิดตารางของโคเฮนจะได้ค่า $\lambda = 29.58$

$$\text{แทนค่าสูตร } n = \frac{29.58(1-0.13)}{0.13} = 198$$

ซึ่งความสำคัญของขนาดตัวอย่างที่ใช้ศึกษาตัวแบบถดถอยพหุนั้น จรณิต แก้วกังวานและประตาศิลา สิงห์หวานนท์ (2554)⁸ ให้คำแนะนำว่าอย่างน้อยควรมีขนาดตัวอย่าง 10-20 ตัวอย่างต่อตัวแปรอิสระ 1 ตัว การศึกษาคั้งนี้มีตัวแปรอิสระทั้งหมด 22 ตัว จึงควรมีขนาดตัวอย่าง อย่างน้อย 220 คน และผู้วิจัยได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 40 เนื่องจากคาดว่าจะได้รับแบบสอบถามคืนประมาณร้อยละ 80.00 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 277 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งสร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัยที่กำหนด

การหาคุณภาพเครื่องมือ โดยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน มี IOC > 0.50 และการหาความเที่ยงแบบสอบถาม (Validity) โดยไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตราด จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเข้าใจในเนื้อหาและความบกพร่องของแบบสอบถามให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของแบบสอบถามแต่ละข้อ นำผลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของ บรรยากาศองค์กรเท่ากับ 0.80 และคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 0.92 เมื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเสร็จสิ้นแล้วจึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านลักษณะประชากรและด้านลักษณะหน้าที่การปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

คะแนนบรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้าน โดยคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายและหาตัวแบบที่ดีที่สุดในการทำนายบรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต โดยใช้สถิติการถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอนแบบขั้นตอน (Multiple stepwise Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระปกเกล้าที่ทำการศึกษาในครั้งนี้นั้นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 96.40 อายุของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ตอบแบบสอบถาม มีอายุช่วง 31- 37 ปี ร้อยละ 45.84 ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 75.10 สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 47.70 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 94.90 การปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน ร้อยละ 84.50 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 1-18 ปี ร้อยละ 52.30 สภาพการจ้างงานเป็นข้าราชการ ร้อยละ 79.80 รายได้อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 34.70 แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (n = 277)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	3.60
หญิง	267	96.40
อายุ		
24 – 30 ปี	92	33.20
31 – 37 ปี	127	45.84
38 – 60 ปี	58	20.93
\bar{X} = 36.66 ปี, SD = 0.47 ปี, Min. = 24 ปี		
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	263	94.90
ปริญญาโท	14	05.10
สถานภาพสมรส		
โสด	132	47.70
คู่	131	47.30
หย่า/แยก	8	02.09
หม้าย	6	02.20
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		
1 – 18 ปี	145	52.30
19 – 36 ปี	131	47.30
\bar{X} = 14.76, SD = 0.50, Min. = 1 ปี, Max = 36 ปี		
หน่วยงานที่ปฏิบัติ		
หอผู้ป่วยใน	235	84.50
ห้องตรวจผู้ป่วยนอก	20	7.20
ห้องผ่าตัดและห้องคลอด	20	7.20
กลุ่มภารกิจ	3	1.10
สภาพการจ้างงาน		
ข้าราชการ	221	79.80
ลูกจ้าง	30	10.80
พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	25	9.00
พนักงานราชการ	1	0.40

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับรายได้		
10,001 – 20,000 บาท/เดือน	11	4.00
20,001 – 30,000บาท/เดือน	96	34.70
30,001 – 40,000บาท/เดือน	67	24.20
40,000 – 50,000บาท/เดือน	60	21.70
>50,000 บาท/เดือน	43	15.50
โรคประจำตัว		
ไม่มี	208	75.10
มี	69	24.90

ระดับบรรยากาศองค์กรของโรงพยาบาล
พระปกเกล้า ภาพรวมบรรยากาศองค์กรของ
โรงพยาบาลพระปกเกล้า พบว่าอยู่ในระดับปาน
กลาง ($\bar{X} = 2.95$, $SD = 0.48$) แสดงดังตารางที่
2

ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า อยู่ใน

ระดับสูง ($\bar{X} = 3.00$ $SD = 0.54$) โดยพบว่าด้าน
ครอบครัวที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.28$)
รองลงมา คือด้านคุณธรรม ด้านน้ำใจงาม ด้าน
ผ่อนคลาย ด้านมีความรู้ดี ด้านบริหารใช้เงินเป็น
ด้านมีสังคมดี และพบว่าด้านการมีสุขภาพดีมี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 2.7 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนบรรยากาศองค์กรของโรงพยาบาลพระปกเกล้า
รายด้านและในภาพรวม (n=277)

บรรยากาศองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับบรรยากาศ
ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย	3.00	0.60	สูง
ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	3.00	0.44	สูง
โครงสร้างองค์กร	3.00	0.44	สูง
การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ	3.00	0.47	สูง
การยกย่องชมเชยและให้รางวัล	3.00	0.46	สูง
ความรับผิดชอบในงาน	3.00	0.40	สูง
การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง	2.50	0.51	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีม	3.00	0.51	สูง
การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	3.00	0.54	สูง
ความจงรักภักดีในองค์กร	3.00	0.49	สูง
ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน	3.00	0.46	สูง
โดยรวม	2.95	0.48	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลพระปกเกล้ารายด้านและในภาพรวม (n = 277)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับคุณภาพชีวิต
การมีสุขภาพดี	2.71	0.56	ปานกลาง
การมีน้ำใจงาม	3.18	0.43	สูง
การได้ผ่อนคลาย	3.00	0.52	สูง
มีใฝ่รู้ดี	2.95	0.53	ปานกลาง
มีคุณธรรม	3.24	0.51	สูง
บริหารการเงินเป็น	2.90	0.63	ปานกลาง
มีครอบครัวที่ดี	3.28	0.56	สูง
มีสังคมดี	2.77	0.59	ปานกลาง
โดยรวม	3.00	0.54	สูง

ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์กร ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า พบว่าตัวแปรทั้งหมด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า .8 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงที่จะวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณต่อปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า ในการศึกษาครั้งนี้มีทั้งหมด 20 ตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่ปฏิบัติ รายได้ สภาพการจ้างงาน โรคประจำตัว และบรรยากาศองค์กรทั้ง 8 ด้าน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆที่นำเข้าสู่สมการพยากรณ์ทำนาย คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระปกเกล้า

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า	
	r	p-value
ปัจจัยส่วนบุคคล		
เพศ	.019	<.05*
อายุ	.194	<.05*
ระดับการศึกษา	.393	<.05*
สถานภาพสมรส	.046	<.05*
ระยะเวลาในการปฏิบัติ	.436	<.05*
หน่วยงานที่ปฏิบัติ	.046	<.05*
รายได้	.078	<.05*

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้า	
	r	p-value
ตำแหน่งงาน	.159	<.05*
โรคประจำตัว	.286	<.05*
บรรยากาศองค์กร		
ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย	.291	<.05*
ข้อตกลงเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ	.195	<.05*
โครงสร้างองค์กร	.115	<.05*
การปฏิบัติงานตามกฎระเบียบ	.301	<.05*
การยกย่องชมเชยและให้รางวัล	.340	<.05*
ความรับผิดชอบในงาน	.388	<.05*
การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง	.336	<.05*
ความจงรักภักดีในองค์กร	.311	<.05*
การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	.364	<.05*
ความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน	.293	<.05*
การทำงานเป็นทีม	.464	<.05*

*p<.05(2-tailed),**p<.001(2-tailed)

ตารางที่ 5 ผลการค้นหาค่าตัวแปรพยากรณ์ที่ดี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

บรรยากาศองค์กร	R	R ²	R ² adj	SEest	F
การทำงานเป็นทีม	.457	.209	.194	.195	95.095
ความรับผิดชอบในงาน	.575	.330	.149	.325	69.507
การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง	.558	.312	.309	.119	53.871
ระยะเวลาในการทำงาน	.584	.341	.336	.121	70.738

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < .05

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์

ตัวแปรพยากรณ์	B	beta	SE _b	t
การทำงานเป็นทีม	.319	.297	.062	5.156
ความรับผิดชอบในงาน	.229	.286	.046	4.590
การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง	.195	.156	.082	2.348
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.166	.137	.072	2.315

R=0.584, F= 70.738, R²= 0.341, Constant=1.994

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

สาเหตุที่เกิดภาพรวมของบรรยากาศองค์กรระดับปานกลางด้านการทำงานเป็นทีม จากการวิเคราะห์การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานของคุณคนมีคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กรในการร่วมมือกันพัฒนาองค์กรในด้านงานคุณภาพ การบริการต่าง ๆ การทำงานทีมีจึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ความรับผิดชอบในงาน จากการวิเคราะห์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความรับผิดชอบในงานของตัวเองการทำงานก็จะไม่เกิดปัญหามีความราบรื่นในการทำงานขององค์กร การเปิดโอกาสให้เรียนรู้มีผลต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานคือ การที่องค์กรหรือหัวหน้าหน่วยงานได้มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นหรือได้เสนอผลงานที่ได้ใช้ในการพัฒนางานที่ทำอยู่ให้ดียิ่งขึ้น ส่วนระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานจำนวนปีที่มากขึ้นนั้นหมายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบที่มากขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้นย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตแน่นอน แต่ที่จะสอดคล้องกับบริบทขององค์กรคือในการการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในด้านต่างๆของโรงพยาบาล ซึ่งการจะนำไปพัฒนานั้นผู้วิจัยจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปนำเสนอต่อผู้บริหารในทีมวิจัยของโรงพยาบาลเพื่อจะได้นำผลของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตที่ได้ผลระดับต่ำมาปรับแก้ต่อไป

ด้านคุณภาพชีวิตในภาพรวมด้านครอบครัวสูงสุดนั้นคือทางโรงพยาบาลมีการจัดสรรที่พักอาศัยเป็นแบบครอบครัวมากขึ้นทำให้ครอบครัว

ได้อยู่ด้วยกันมีการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่มีปัญหาต้องการย้ายหน่วยงานมาอยู่งานผู้ป่วยนอก ก็มีการพิจารณารับย้ายหรือโยกย้ายมากขึ้น ง่ายขึ้น ส่วนเรื่องคุณธรรมองค์กรมีการรับนโยบายของรัฐบาลและส่งเสริม ปลุกฝังตั้งแต่เป็นนักศึกษาพยาบาล

ด้านสุขภาพที่ได้ต่ำ ทางองค์กรได้จัดทำโครงการลดโรคและป้องกันโรค ส่งเสริมการออกกำลังกายการติดตามการลดน้ำหนักอย่างต่อเนื่อง ตลอด ตรวจสอบสุขภาพประจำปี

บรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($R^2 = .341$) แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศองค์กรที่ดีก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย ซึ่งผลสอดคล้องกับ มาสรีน สกุกปักษ์⁹ ที่พบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อได้พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระปกเกล้าพบว่าบรรยากาศองค์กร อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ โรคประจำตัว เป็นตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสนับสนุนของพัทยา แก้วแพง¹⁰ เมื่อเข้าสมการพยากรณ์ที่ตัวแปรพยากรณ์สามารถร่วมอธิบายความแปรผันของตัวแปรตามได้มากที่สุด พบว่าบรรยากาศองค์กรในรายด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ความรับผิดชอบในงาน การเปิดโอกาสให้เรียนรู้โดยการทดลอง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์

ทางบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิจัยนี้ สนับสนุนของ Steer.R.M. and Porter,L.¹¹ เป็นแนวคิดจากการวิจัย กล่าวว่า ความสำคัญของบรรยากาศองค์กรเป็นตัวแปรสำคัญในการศึกษาองค์กร วิเคราะห์การทำงานของบุคคลที่มีคุณภาพ และประสิทธิผลขององค์กร เพื่อวิเคราะห์การทำงานของบุคคลที่มีคุณภาพ และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นั่นคือ บรรยากาศองค์กรมีส่วนกำหนดทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของคน Litwin,G.H., & stringer.R.A.¹² กล่าวว่าการทำงานที่หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรมีการร่วมมือ ยอมรับและมีทีมในการทำงาน หากบุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในงานแล้ว ก็จะละเลยที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ขาดขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน รวมทั้งหากองค์กรมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพทางสังคมที่ไม่ดีจะไม่สามารถเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรได้ ดังนั้นองค์กรควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรให้สูงขึ้นเพื่อเป็นการกระตุ้นให้พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีทัศนคติที่ดีต่อบุคลากรในองค์กรเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เนื่องจากผลการศึกษาพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลพระปกเกล้าอยู่ในช่วง Generation X การนำแนวคิดเรื่องการบริหารคนต่างรุ่นในองค์กร ของณัฐวุฒิ พงศ์สิริ¹³ มาประยุกต์ใช้ในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อที่จะสามารถจัดการคนทั้ง 3 วัยได้อย่างถูกต้องเป็นประโยชน์แก่บุคลากรและองค์กร และสนับสนุนกับความคิดของ Frederickson,G.H.¹⁴ กล่าวว่าบรรยากาศองค์กรที่มุ่งคน ซึ่ง

ประกอบด้วย การติดต่อสื่อสารชนิดเปิด การให้ความสนับสนุนร่วมกัน และการกระจายอำนาจ การตัดสินใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรซึ่งสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรือคือคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องจากความผาสุก (Well being) ในงาน ของ ผู้ ป ฏิ บั ติ ง าน Huse,E.F. and Cumming,T.g.¹⁵

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์สาธารณสุข. กรอบยุทธศาสตร์งานสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคระดับชาติ ปี 2554-2558. กรุงเทพฯ; 2554: หน้า 184-186
2. กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2539.
3. วิจิตร ศรีสุพรรณ และกฤษฎณา แสงวงดี. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล. วารสารการพยาบาล; 2555: หน้า 8-10.
4. อรุณรัตน์ คันธา และ รัชณี ศุภจินทรรัตน์. พยาบาลความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานวัฒนธรรมองค์กร. วารสารพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล; 2555: หน้า 7-17.

5. สมสมัย สุธีรศานต์ และจินตนา วรณรัตน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการลาออก โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพฝ่ายบริการพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2551: หน้า 145-159.
6. คณะกรรมการลูกค้าสัมพันธ์โรงพยาบาล พระปกเกล้า. รายงานการสำรวจความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาล พระปกเกล้า. โรงพยาบาลพระปกเกล้า; 2555.
7. Cohen & Uphoff. Effective Behavior in Organizations. New York: Richard D. Irwin Inc; 1980.
8. จรณิต แก้วก้างวาล และประตูป สีสิวานนท์. ตำราการวิจัยทางคลินิก บทที่ 4. กรุงเทพฯ: คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล; 2554.
9. มาสรีน สกุลปักษ์. ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะงานและบรรยากาศองค์กรต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ; 2552: 5(1). 32-39.
10. พัทยา แก้วแพง. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสงขลานครินทร์.สงขลานครินทร์เวชสาร; 2548: 24 (2). หน้า 112-116.
11. Steer.R.M. and Porter,L. Motivation and Work Behavior.New. York:McGraw-Hill; 1979.
12. Litwin,G.H., & Stringer.R.A. Motivation and Organization Climate. Bonton: Havard University Press; 1968.
13. ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. การบริหารคนต่างรุ่นในองค์กร. 2552. (Online). สืบค้นจาก <http://www.hri.tu.ac.th./cms/seminarde tail.aspx.tid+MTOx/>.
14. Frederickson,G.H. New Public Administration Alabama the University of Alabama Press; 1980.
15. Huse, E.F. and Cumming, T.g. Organization Development and Chang. 3rded. Minnesota: West Publishing; 1985.