

คุณภาพชีวิตการทำงานและแนวทางส่งเสริมของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน Quality of Work Life and Guidelines to improve of Nurses in a Private Hospital

สุภารัตน์ ประมวล * Suparat Pamual *
อรอนงค์ วิชัยคำ ** Ornanong Wichaikhum **
กุลวดี อภิชาติบุตร *** Kulwadee Abhicharttibutra ***

บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการทำงานในการให้บริการทางสุขภาพ การศึกษาเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน ประชากรเป้าหมายคือ พยาบาลในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 82 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือ แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลของ Saknounwongwan and Piyapunya (2017) ที่พัฒนาตามกรอบแนวคิดของ Walton (1974) มีทั้งหมด 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน ความก้าวหน้าและมั่นคง การบูรณาการทางสังคมในองค์กร ที่ทำงาน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.52$) มี 5 ด้านที่อยู่ระดับมากคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม นอกจากนี้มี 3 ด้านที่อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความสมดุลระหว่าง

2. แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมีทั้งหมด 8 แนวทาง คือ จัดให้มีการสอวัดประเมินความรู้เพื่อประเมินค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เพิ่มสถานที่อำนวยความสะดวกในโรงพยาบาลส่งเสริมให้พยาบาลเข้าอบรมวิชาการ จัดกิจกรรมให้มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน จัดกิจกรรมร่วมกันทั้งในและนอกหน่วยงาน จัดการอบรมเพื่อปรับทัศนคติส่งเสริมให้มีการเคารพสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลจัดให้พยาบาลสามารถเลือกช่วงเวลาในการทำงานได้ และจัดให้มีการกิจกรรมให้ความรู้/ตรวจสอบสุขภาพในชุมชน

* พยาบาลวิชาชีพ ศูนย์พัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่

* Professional Nurse, Quality department center Rajavej Chiangmai Hospital

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** Corresponding author, Assistant Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University, ornwichi@gmail.com

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** Assistant Professor, Faculty of Nursing, Chiang Mai University

วันที่รับบทความ 30 มีนาคม 2563 วันที่แก้ไขบทความ 10 เมษายน 2563 วันตอบรับบทความ 7 พฤษภาคม 2563

ผลการศึกษานี้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงพยาบาล และผู้บริหารทางการพยาบาลในการนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารองค์กร เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: พยาบาล คุณภาพชีวิตการทำงาน โรงพยาบาลเอกชน

Abstract

The work life quality of nurses is related to the efficiency and effectiveness in healthcare services. This descriptive study aimed to explore quality of work life and seek guidelines to improve quality of work life among nurses in a private hospital. The population consisted of 82 nurses in Rajavej Chiangmai hospital. Research instrument including the Quality of Nursing Work Life Survey by Wirat Sanguanwongwan and Natnicha Piyapunya (B.E 2560) developed based on Walton model (Walton, 1974). There are 8 aspect such as adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, opportunity to use and develop human capacities, opportunity for continued growth and security, aspect of constitution in the work organization, work and life balance and social relevance of work life. The reliability was .96. Data were analyzed using descriptive statistics.

The results revealed that:

1. Overall quality of nursing work life in private hospital was at a high level ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.52$). When considering each aspect, it was found that 5 aspect at a high level: aspect of constitution in the work organization, opportunity to use and develop human capacities, opportunity for continued growth and security, and social relevance of work life moreover, that were 3 aspect at a moderate level: adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions and balance between work and life were.

2. Guidelines to improve the quality of nursing work life in private hospitals comprised 8 aspects which were: assess knowledge for reasonable wages, add more to the facilities and living spaces in the hospital, encourage nurses to join academic conferences and trainings, promote activities to create innovations at work, generate social activities both inside and outside work place, adjust personal attitude to promote and respect others' rights, provide opportunities for nurses to choose their work schedules, and provide health knowledge and checkup in communities.

The results of this study have benefits for hospital administrators and nursing managers to use as baseline information for organization management in order to promote effective quality of nursing work life.

Keywords: Nurses, Quality of nursing work life, Private hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรงพยาบาลเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในด้านการให้บริการด้านสุขภาพกับประชาชนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนผู้รับบริการมีความคาดหวังในด้านคุณภาพการให้บริการ ความรวดเร็ว และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เนื่องจากต้องมีการแข่งขันที่สูงขึ้นมากกว่าโรงพยาบาลทางภาครัฐ (Benjanukorn, 2018) นอกจากนี้ในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการแข่งขันในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้แข่งขัน และเป็นผู้นำทางด้านบริการ ทำให้พยาบาลต้องทำงานด้วยศักยภาพหลายด้านส่งผลให้พยาบาลนั้นเกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า อาจเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามมา (Petsuwan, Suwanphong, Khowteerakun & Busuya, 2012)

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความต้องการส่วนบุคคล ความพึงพอใจที่มีต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถวัดได้จากตัวชี้วัดทั้งหมด 8 ด้าน (Walton, 1974) คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงใน การบูรณาการทางสังคมในองค์กรที่ทำงาน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตัวชี้วัดเหล่านี้เป็นประเด็นที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ดีเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของพยาบาลนั้นมีประสิทธิภาพ สามารถดูแลและให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร (Hayes, Douglas & Bonner, 2015)

จากการศึกษารายงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาในโรงพยาบาลของภาครัฐโดยผลการศึกษามากส่วนใหญ่อยู่นะดับปานกลาง (Fathimath, 2012; Lan, Chontawan, Akkadechnunt, & Klunklin, 2016; Hemanathan, 2017; Sukamonratkun,

2017; Pethang, 2015) แต่บริบทและระบบการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลในเอกชนมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังไม่พบรายงานการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ดังนั้นประเด็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและแนวทางในการส่งเสริมพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนจึงต้องมีการศึกษาเพิ่ม ซึ่งแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลายแนวคิดที่แพร่หลาย แต่แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) มีองค์ประกอบที่ครอบคลุมและเป็นแนวคิดที่สอดคล้องกับการนำมาเป็นกรอบการศึกษาในบริบทของโรงพยาบาลเอกชน

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับใด
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนมีอะไรบ้าง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและศึกษาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลราชเวชเชียงใหม่ โดยใช้กรอบแนวคิดของ Walton (1974) คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความต้องการส่วนบุคคล ความพึงพอใจที่มีต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรในการปฏิบัติงานซึ่งประเมินได้จากตัวชี้วัดทั้งหมด 8 ด้าน

คือ 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม 2) สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน 3) การส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถในงาน 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางสังคมในองค์กรที่ทำงาน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 7) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน และ 8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ประชากรในการศึกษานี้คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 82 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นลักษณะเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลของพยาบาล ประกอบด้วยข้อความปลายเปิดและปลายปิดประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเพื่อประเมินการรับรู้ของพยาบาลเกี่ยวกับคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลของ Saknounwongwan & Piyapunya (2017) ที่พัฒนาตามกรอบแนวคิดของ Walton (1974) ประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 40 ข้อ รวมทั้งหมด 8 ด้าน ด้านละ 5 ข้อ โดยแบบสอบถามในแต่ละข้อใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) แบ่งระดับการเปรียบเทียบออกเป็นระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับคือ คะแนน 5 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากที่สุดคะแนน 4 หมายถึงระดับความคิดเห็นมากคะแนน

3 หมายถึงระดับความคิดเห็นปานกลางคะแนน 2 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยและคะแนน 1 หมายถึงระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยที่สุด (Saknounwongwan & Piyapunya, 2017)

ส่วนที่ 3 เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเองทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารข้อมูลจากงานวิจัยต่าง ๆ โดยพัฒนาตามกรอบแนวคิดของ Walton (1974) ทั้งหมด 8 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความประกอบด้วยข้อความทั้งหมด 8 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เนื่องจากเครื่องมือในส่วนที่ 2 เป็นเครื่องมือฉบับดั้งเดิมผ่านการทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมาแล้ว และมีค่าความตรงเชิงเนื้อหาที่ยอมรับได้แล้ว ผู้วิจัยไม่ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเครื่องมือ ดังนั้นการศึกษานี้ผู้วิจัยไม่ได้ทดสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามอีก และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือกับพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเซ็นทรัลเชียงใหม่เมมโมเรียลจำนวน 20 คน ซึ่งมีสถานการณ์คล้ายกับกลุ่มประชากรที่ทำการวิจัย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ซึ่งได้ค่าระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .96

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้พิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างโดยเสนอโครงการการค้นคว้าแบบอิสระต่อคณะกรรมการจริยธรรมของคณะพยาบาลศาสตร์เพื่อขอจริยธรรมวิจัย

ตามเอกสารรับรองจริยธรรมเลขที่ 120/2019และก่อนดำเนินการขอเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการขออนุญาต และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้เข้าร่วมวิจัยโดยตรง โดยใช้เอกสารยินยอมเข้าร่วมวิจัย ซึ่งในเอกสารยินยอมเข้าร่วมวิจัย จะระบุข้อความเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา พร้อมทั้งแจ้งถึงสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธในการเข้าร่วมศึกษาครั้งนี้โดยไม่มีการบังคับ ในการตอบรับหรือปฏิเสธนั้นจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมในการวิจัยครั้งนี้ รวมถึงกลุ่มตัวอย่างที่มีสิทธิถอนตัวออกจากการวิจัยได้ทุกเมื่อหากเกิดความรู้สึกไม่สบายใจในการให้ข้อมูล ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยผู้วิจัยจะนำเสนอเป็นภาพรวมของการศึกษาไม่ระบุชื่อ หรือนามสกุลของผู้ให้ข้อมูลหรือสามารถทราบที่มาของผู้ให้ข้อมูลได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากได้รับหนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยของคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่แล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ และหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและมอบแบบสอบถามแก่ผู้ประสานงานเพื่อนำไปแจกให้กับกลุ่มประชากรตามหน่วยงานที่กำหนดพร้อมซองใส่แบบสอบถามเพื่อปิดผนึกแล้วส่งคืนในกล่องรับแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามจำนวน 40 ข้อ เป็นเวลา 2 สัปดาห์เมื่อครบกำหนดเวลา 2 สัปดาห์ผู้วิจัยได้ทำการเปิดกล่องรับแบบสอบถาม ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามและส่งคืนเป็นจำนวน 76 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.85 ผู้วิจัยดำเนินการส่งจดหมายขอบคุณไปยังประชากรที่ได้ทำการแจกแบบสอบถามเพื่อกระตุ้นเตือนให้ดำเนินการส่งคืนแบบสอบถามอีกครั้ง โดยใช้ระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมอีก 2 สัปดาห์ รวมเป็น 4 สัปดาห์และเก็บแบบสอบถามอีกครั้งซึ่งได้มาเพิ่มอีกจำนวน 6 ฉบับรวมแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทั้งหมดจำนวน 82 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.23 นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบ

ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของข้อมูล และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มประชากรมาวิเคราะห์ ตามระเบียบวิธีทางสถิติในคอมพิวเตอร์ผ่านโปรแกรมวิเคราะห์สถิติสำเร็จรูปโดยดำเนินการดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลสถิติวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (frequency) แสดงค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) แยกตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

2. ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้จากการตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตของพยาบาลในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงบรรยาย แสดง สถิติค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เป็นรายชื่อ และรายด้าน

3. ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นด้านแนวทางการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ใช้วิธีการจัดกลุ่มแยกหมวดหมู่คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามที่มีความหมายเดียวกันไว้ด้วยกัน

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน (ร้อยละ 78.05) มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 51 คน (ร้อยละ 62.20) อายุเฉลี่ย 29.73 ปีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 72 คน (ร้อยละ 87.80) สถานภาพโสด จำนวน 52 คน (ร้อยละ 63.41) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 1-5 ปี จำนวน 69 คน (ร้อยละ 84.15) ประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 3.96 ปี มีรายได้ประจำต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 29 คน (ร้อยละ 35.37) พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในแผนกผู้ป่วยในเด็ก จำนวน 18 คน (ร้อยละ 21.96)

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน โดยรวมทั้ง 8 ด้าน (N=82)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน	μ	σ	ระดับ
1. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.94	0.41	มาก
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	3.73	0.61	มาก
3. ด้านสิทธิของพนักงาน	3.71	0.51	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.64	0.55	มาก
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	3.62	0.66	มาก
6. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.48	0.44	ปานกลาง
7. ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.42	0.43	ปานกลาง
8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.39	0.60	ปานกลาง
รวม	3.61	0.52	มาก

ตารางที่ 1 พบว่าค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนโดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.61$, $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.41$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.61$) ด้านสิทธิของพนักงาน ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.51$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\mu = 3.64$, $\sigma = 0.55$) และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.66$) ตามลำดับ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.44$) ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 3.42$, $\sigma = 0.43$) และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) ดังนี้

1. ด้านการบูรณาการทางสังคมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.41$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu =$

4.20, $\sigma = 0.76$) รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.82$) และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานทั้งในและนอกแผนก หัวหน้างาน และผู้บริหารในระดับสูงขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.68$)

2. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.88$, $\sigma = 0.69$) รองลงมาคือ การพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.90$) และการได้รับความรู้ ทักษะ วิทยาการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา หรือศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.80$)

3. ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยการได้รับความเสมอภาค ความเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.70$) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับและปฏิบัติเท่าเทียมกันแม้ว่าจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.65$) และการมีสิทธิ เสรีภาพส่วนบุคคลในการ

ทำงานในองค์กรมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.65, \sigma = 0.73$)

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64, \sigma = 0.55$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยที่การมีโอกาสเติบโตในสายอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.71, \sigma = 0.76$) รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบสูง ($\mu = 3.67, \sigma = 0.70$) ส่วนการได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ เพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.56, \sigma = 0.74$)

5. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62, \sigma = 0.66$) โดยข้อที่องค์กรมีส่วนช่วยสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้ให้บริการและประชาชนทั่วไปมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.70, \sigma = 0.68$) รองลงมาคือ ความพึงพอใจที่โรงพยาบาลมีการสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การฉีดวัคซีน การตรวจสุขภาพประจำปี ($\mu = 3.68, \sigma = 0.81$) และความภาคภูมิใจที่งานมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.55, \sigma = 0.79$)

6. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.48, \sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.56, \sigma = 0.79$) รองลงมาเท่ากันสองอันดับคือ อัตราค่าตอบแทนมีมาตรฐานและยุติธรรม ($\mu = 3.55, \sigma = 0.74$) และค่าตอบแทนเหมาะสมกับความสามารถและความรับผิดชอบ ($\mu = 3.55, \sigma = 0.67$) ส่วนสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.27, \sigma = 0.72$)

7. ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.42, \sigma = 0.43$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด สะดวก เป็นระบบและมีความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.50, \sigma = 0.66$) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งทางร่างกาย

และจิตใจ ($\mu = 3.46, \sigma = 0.67$) และความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องสมุด ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.20, \sigma = 0.73$)

8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.39, \sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าการมีเวลาในการทำกิจกรรมส่วนตัวเพียงพอมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\mu = 3.45, \sigma = 0.77$) รองลงมาคือ ความรู้สึกรู้สึกมีความสุขเมื่อมาทำงาน ($\mu = 3.41, \sigma = 0.75$) และปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\mu = 3.34, \sigma = 0.74$)

ส่วนที่ 3 แนวทางการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน โดยมีการนำเสนอทั้งหมด 8 ด้าน โดยแสดงจำนวนความถี่ในวงเล็บดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ควรมีการเพิ่มการสอบประเมินความรู้ และให้ค่าตอบแทนเพิ่มเมื่อสอบผ่านในแต่ละหัวข้อนั้น ๆ เพื่อความยุติธรรมในการตัดสินใจเพิ่มเงิน (26)

2. ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรเพิ่มสถานที่อำนวยความสะดวก มุมพักผ่อน ในโรงพยาบาล เช่น ห้องพักเจ้าหน้าที่ ห้องรับประทานอาหารเป็นต้น (28)

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรส่งพยาบาลเข้าอบรมวิชาการทั้งภายในและภายนอกเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน (35)

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเองควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้มีการพัฒนาและเป็นเวทีแสดงความสามารถ (35)

5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันทั้งในและนอกหน่วยงาน เช่น กีฬาสี งานเลี้ยงประจำปีเพื่อสร้างความสามัคคีเชื่อมความสัมพันธ์ (43)

6. ด้านสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล ควรจัดอบรมส่งเสริมให้มีการเคารพสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล (40)

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ควรหาวิธีการให้พยาบาลสามารถเลือกช่วงเวลาที่เหมาะสมในการทำงานได้ให้เหมาะกับการใช้ชีวิตประจำวันและกระตือรือร้นที่น้อยที่สุด (34)

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรจัดกิจกรรมออกหน่วยให้ความรู้และตรวจสุขภาพในชุมชน (33)

การอภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่าพยาบาลได้รับการตอบสนองความต้องการและมีความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เนื่องด้วยลักษณะงานพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีทำงานร่วมกันเป็นทีมซึ่งต้องมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในองค์กร มีการรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิส่วนบุคคล ทำให้รู้สึกมีส่วนร่วมและเกิดความผูกพันในการทำงานซึ่งเป็นอย่างดีประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1974) และเมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชนเป็นรายด้านอภิปรายได้ดังนี้

ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรกเนื่องจากโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่เชียงใหม่มีความสนิทสนมกัน มีวัฒนธรรมองค์กรในการดูแลช่วยเหลือกัน เปรียบเสมือนพี่น้องทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันทำให้ลดการเกิดความขัดแย้งและความไม่พึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีซึ่งงานที่มีลักษณะส่งเสริมให้มีความสัมพันธ์ทางสังคม มีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1974) สอดคล้องกับการศึกษาของ Pongnapatsakul (2013) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงพยาบาลชุมชน

ขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับดี

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่ในระดับมาก เป็นผลจากการที่ทางผู้บริหารให้ความสำคัญและมีการกำหนดพันธกิจในด้านการพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากร โดยจัดให้มีกองทุนสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อเฉพาะทาง เพื่อพัฒนาศักยภาพซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจสามารถแก้ไขปัญหาและปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับและความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Wanlaeh (2015) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาผลการศึกษาพบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่ในระดับสูง

ด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมากอธิบายได้ว่าผู้บริหารโรงพยาบาลมีเวทีที่ให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นให้เสนอแนะร่วมกับผู้บริหารในทุก ๆ เข้า จึงเป็นผลทำให้พยาบาลรู้สึกไม่ถูกจำกัดสิทธิและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เกิดความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ Sukrat-amornku (2016) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลบางเคลา จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านประชาธิปไตยในองค์กรหรือกระบวนการยุติธรรมอยู่ในระดับสูง

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากเนื่องจากพยาบาลในโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่ทางผู้บริหารเปิดโอกาสให้พนักงานทุก ๆ คนที่มีศักยภาพมีโอกาสได้รับตำแหน่งที่เหมาะสม โดยพิจารณาได้จากผลงานที่ได้รับมอบหมายและความสามารถซึ่งไม่ได้ขึ้นอยู่กับอายุงานหรือประสบการณ์เพียงอย่างเดียวจึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานทั้งรายได้และรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับดี ซึ่งความก้าวหน้าใน

หน้าที่การทำงานทำให้เกิดความมั่นคงในเส้นทางอาชีพ และเป็นความต้องการเกียรติยศของบุคคล (Maslow, 1970)

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมากเนื่องจากการที่โรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่มีการจัดเวรพยาบาลออกหน่วยตรวจสุขภาพ ส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับภาวะสุขภาพในชุมชน ส่งผลให้รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ได้ทำประโยชน์ต่อสังคมก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเพิ่มคุณค่าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ (Walton, 1974) ได้กล่าวว่ากิจกรรมหรือการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมที่ก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญและอาชีพของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Saknongwongwan & Piyapunya (2017) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก เพราะงานพยาบาล ส่งเสริมให้บุคคลได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมและสังคม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพออยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่เป็นโรงพยาบาลเอกชนที่มีการเพิ่มรายได้พิเศษ นอกจากเงินเดือน เช่น เงินโบนัส แต่เนื่องด้วยภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นซึ่งทำให้ไม่เพียงพอในการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับ Sayeedul, Kazi, Taha, Tanvir, & King-sley (2019) ที่กล่าวว่า โครงสร้างทางเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ต่ำเป็นหนึ่งในสาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ และจากแนวคิดของ Walton (1974) ที่ว่า ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้จากการปฏิบัติงานต้องมีความคุ้มค่าและสอดคล้องกับความต้องการทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคม

ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องด้วยโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ผ่านการรับรองจากสถาบันรับรอง

คุณภาพสถานพยาบาลมีแนวทางในการป้องกันความเสี่ยง แต่ในประเด็นสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องสมุด ห้องรับประทานอาหาร ยังมีไม่เพียงพอซึ่งพบว่า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากสิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีตามมา นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Dargahi, Changizi & Jazayeri (2012) พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในบรรยากาศในการทำงานที่ดีมีความเครียดต่ำทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ดี

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางและเป็นระดับที่ต่ำที่สุด เนื่องจากโรงพยาบาลราชเวช เชียงใหม่ มีข้อกำหนดกฎระเบียบในการจัดอัตราค่าจ้างที่ชัดเจนตามมาตรฐานวิชาชีพ แต่เนื่องด้วยปัญหาการขาดแคลนพยาบาลและลักษณะของงานที่ต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง ต้องมาทำงานในยามวิกาลทำให้ส่งผลกระทบต่อเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวและสังคม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Pongnapatsakul (2013) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนครด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลางซึ่งเป็นระดับต่ำที่สุด

2. แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอควรมีการสอบวัดประเมินความรู้และให้ค่าตอบแทนเพิ่มสามารถอธิบายได้ว่าพยาบาลนั้นมีความต้องการและความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น แต่ในขณะเดียวกันการได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มนั้นก็จะต้องได้รับความยุติธรรมด้วย สอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งผลประโยชน์ที่กล่าวว่าบุคคลที่ทำงานควรที่จะได้รับผลประโยชน์จากการทำงาน โดยเฉพาะบุคคลที่ทุ่มเททั้งสติปัญญาและแรงกายในการทำงาน (Wanlaeh, 2015) จึง

เป็นเหตุผลที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจกับการปรับเพิ่มค่าตอบแทนทั้งค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การให้รางวัล ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตที่ดีตามมา

2. การเพิ่มสถานที่อำนวยความสะดวก มุมพักผ่อน ในโรงพยาบาล เนื่องจากหากบุคลากรได้รับการส่งเสริมให้มีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม รู้สึกผ่อนคลาย ไม่เครียด และเสี่ยงภัยอันตรายทำให้มีสุขภาพกายและใจที่ดีซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามมา (Walton, 1974) สอดคล้องกับการศึกษาของ Insuwan (2014) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการโรงพยาบาลศรีรัตนพบว่า สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

3. ส่งเสริมให้พยาบาลเข้าอบรมวิชาการ เนื่องจาก การที่จะเจริญเติบโตในหน้าที่การงานได้นั้นต้องมีการพัฒนาในเรื่องความรู้ ความสามารถ ทักษะที่ดี ทำให้มีสุขภาพใจที่ดี ปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจและมีความสุข (Meatatumasan, 2005) ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามมา

4. ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมให้มีการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง การที่บุคลากรในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ซึ่งทำให้เกิดการยอมรับและมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ก่อให้เกิดความรักความผูกพัน และการคงอยู่ในองค์กร (Fasla, 2017)

5. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกันทั้งในและนอกหน่วยงาน เช่น กีฬาสี งานเลี้ยงประจำปี เป็นกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกสนุกสนาน มีความสุข ได้มีการสร้างสายสัมพันธ์ต่างหน่วยงาน เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ช่วยลดความตึงเครียดและความกังวลขณะปฏิบัติงาน มีบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่น Pongnapatsakul (2013) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการ

ทำงานร่วมกันนั้น เป็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลสามารถป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจได้

6. ส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมปรับทัศนคติส่งเสริมให้มีการเคารพสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลซึ่งการจัดอบรม เป็นการเรียนรู้อย่างมีระบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (Pongnapatsakul, 2013) และยังเป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีความเสมอภาค เท่าเทียม มีสิทธิเสรีภาพในการพูดคุยแสดงความคิดเห็น เคารพซึ่งกันและกัน ไม่ก้าวร้าวในหน้าที่การทำงาน เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานลดความขัดแย้ง (Sayeedul et al., 2019)

7. การจัดให้พยาบาลสามารถเลือกช่วงเวลาที่จะสะดวกในการทำงานได้ เนื่องการจัดตารางการทำงาน ของพยาบาลนั้นต้องจัดอัตรากำลังให้มีความเพียงพอ และสามารถอยู่ปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง (Nant-supawat, Kunaviktikul, Turale, & Poghosyan, 2015) หลักการหนึ่งคือจัดให้ได้ตามความต้องการของพยาบาลมากที่สุด หากสามารถทำให้พยาบาลเลือกช่วงเวลาที่จะสะดวกในการทำงานได้ ก็ทำให้สามารถปรับความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ด้วย ส่งผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตของการทำงานตามมา สอดคล้องกับการศึกษาของ Fasla (2017) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำงานเป็นลำดับที่ส่งรองจากค่าตอบแทน

8. ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมออกหน่วยให้ความรู้/ตรวจสุขภาพในชุมชน เป็นการทำกิจกรรมที่ต้องอาศัยความร่วมมือกับสังคมและชุมชนซึ่งเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าในการทำงาน (Walton, 1974)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า การได้รับความรู้ ทักษะ วิทยาการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยการฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา หรือศึกษาต่อ อยู่

ในระดับปานกลาง จึงควรเพิ่มชั่วโมงการอบรมหรือตั้งงบประมาณสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน จัดสัมมนา เพื่อเป็นการส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

2. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางผู้บริหารทางการแพทย์ควรนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน และสวัสดิการ ให้มีความเพียงพอสอดคล้องกับการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และเหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่

3. ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลควรเพิ่มวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และมุมสำหรับพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร รวมไปถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน

4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทางผู้บริหารควรหากลยุทธ์ในการจัดหาอัตรากำลังให้มีความเพียงพอกับภาระงาน มีความเหมาะสมและสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ครอบครัว และสังคม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับบริบทของแต่ละโรงพยาบาล เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่เหมาะสมและสามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ได้จริง

2. ควรมีการศึกษาโปรแกรมในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ได้แนวทางในการส่งเสริมให้พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Benjanukorn, W. (2018). Quality of Work Life of Professional Nurses in Hua Hin Hospital Hua Hin District, Prachup Khiri Khan Province. *Chandrakasem Rajabhat University Journal of Graduate School*, 17(2), 49-58. (In Thai)
- Dargahi, H., Changizi, V., & Ja'zayeri, G.E. (2012). Radiology employees' quality of work life. *Acta Med Iran*, 50(4), 250-600.
- Fasla, N. P. (2017). A study on quality of work life among private hospital nurses with special reference to Mannarkkad municipality, Palakkad District. *International Journal of Research-Granthaalayah*, 5(4), 128-134
- Fathimath, S. (2012). *Quality of work life and job performance among nurses in the tertiary care hospital, Maldives*. (Unpublishd master's thesis). Chiang Mai University, Thailand. (In Thai)
- Hayes, B., Douglas, C., & Bonner, A. (2015). Work environment, job satisfaction, stress and burnout among hemodialysis nurses. *Journal of nursing management*, 23(5), 588-598.
- Hemanathan, R., (2017). quality of work life among nurses in a tertiary care hospital. *JOJ nurse health care*, 5(4), 001-008.
- Knoaduan, P. (2012). Relationship between the quality of work life and organizational engagement among the staff of the Airports of Thailand Public Company Limited Head Office (Don Mueang). *RMUTTO journal*, 8(1), 207-215. (In Thai)

- Lan, Y., Akkadechnunt, T., & Chontawan, R. (2016). Organizational Culture and Quality of Work Life Among Nurses in Tertiary Hospitals, Yunnan Province, The People's Republic of China. *Nursing Journal*, 43(2), 116-128. (In Thai)
- Maslow, A. (1970). Human needs theory: Maslow's hierarchy of human needs. In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), *Fundamental of Nursing: Human Health and Function*. (3rd ed.) Philadelphia: Lippincott.
- Nantsupawat, A., Kunaviktikul, R., Turale, S., & Poghosyan, L. (2015). Nurse burnout, nurse-reported quality of care, and patient outcome in Thai Hospital. *Journal of Nursing Scholarship*, 48(1), 83-90. (In Thai)
- Opastiragul, W., Chanprasit, C., & Kaewthummanukul, T. (2015). Health Status Related to Risk at Work among Professional Nurses, Out Patient and Emergency Nursing Section, Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital. *Nursing Journal*, 42(2), 49-61. (In Thai)
- Pethang, S. (2015). Factors predicting quality of life among nurses in primary care unit. *Journal of Health Science*, 28(1), 40-52. (In Thai)
- Petsuwan, A., Suwanphong, N., Khowteerakun, N., & Busuya, C. (2012). Quality of work life among nurses in a private hospitals. *Kuakarun journal of nursing*, 19(2), 103-117. (In Thai)
- Pongnapatsakul, A. (2013). *Quality of work life of professional nurses in 30-bed community hospital under Sakon Nakhon provincial health office*. (Unpublished master's thesis). Burapha University, Thailand. (In Thai)
- Saknongwongwan, W. & Piyapunya, N. (2017). Quality of work life of nurses in private hospital in Bangkok. *Southeast Bangkok journal*, 77(2), 77-90. (In Thai)
- Sayedul, A., Kazi, S., Taha, H., Tanvir, B., & Kingsley, A. (2019). Analysing the prevailing status of nurses at private hospitals in Bangladesh: A study on quality of work life. *Clinical Sciences Research and Reports*, 2(1), 1-5.
- Sukratamornku, J. (2016). Quality of Work Life of Personnel in Bangkhla Hospital, Chachoengsao Province. *Journal of Phrapokklao Nursing College*, 27(1), 67-77. (In Thai)
- Sukratamornku, J. (2017). Quality of Work Life of Personnel in Bangkhla Hospital, Chachoengsao Province. *Journal of Phrapokklao Nursing College*, 27(1), 67-77. (In Thai)
- Wanlaeh, W. (2015). *Personal Quality of work life in Hatyai Hospital, Hat Yai District, Songkhla Province*. (Unpublished master's thesis). Hatyai University, Thailand. (In Thai)
- Walton, R.E. (1974). Improving the quality of working life. *Harvard Business Review*, 15(1), 11-21.