

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร QUALITY OF WORK LIFE OF NURSES IN PRIVATE HOSPITAL IN BANGKOK

วิรัช สงวนวงศ์วาน *

ณัฐนิชา ปิยะปัญญา **

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษา สูงสุด สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ในการศึกษาได้สุ่มตัวอย่างแบบง่ายเป็นพยาบาลที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 180 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยดังนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 99.4 มีอายุระหว่าง 31-39 ปี อายุการทำงาน 1-3 ปี วุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 82.2 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39 ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, $sd. = 0.69$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{x} = 3.75$, $sd. = 0.64$) รองลงมาคือด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{x} = 3.57$, $sd. = 0.67$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.56$, $sd. = 0.69$) ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตปานกลางและเป็นอันดับท้ายสุดคือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.09$, $sd. = 0.67$)

คำสำคัญ : พยาบาล คุณภาพชีวิตการทำงาน โรงพยาบาลเอกชน

* รองศาสตราจารย์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, e-mail : wiratsang@gmail.com

** พยาบาลวิชาชีพ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการบริหารธุรกิจ หลักสูตร Advanced Program มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purpose of this research was to study the quality of work life of nurses in private hospital in Bangkok. The research studied to personal factors such as age, working period, education, status, average income per month and factors of quality of work life that has 8 important aspects such as adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, opportunity to use and develop human capacities, opportunity for continued growth and security, aspects of constitution in the work organization, work and life balance and. social relevance of work life. This study used Richard E. Walton theory. The sample group included 180 nurses working in the private hospital in Bangkok. The instrument was a self-administered questionnaire consisted of 2 parts. : personal factors and the perception of quality of work life of nurses in private hospital in Bangkok. The data were analyzed by using frequencies, percentages, means and standard deviation

The results of the study were as follows.

The samples were female 99.4 %, age between 31-39 years, working duration 1-3 years, most of them got bachelor degree, status single 82.2% and the average income per month were 15,000 -20,000 bahts 39%

The study indicated that the quality of work life of nurses in private hospital in Bangkok was moderate ($\bar{x} = 3.43$, sd. = 0.69). When considered in each aspect, it was found that the subjects understudy indicated that quality of work life of nurses was high in the aspects of “social relevance of work life” ($\bar{x} = 3.75$, sd. = 0.64), “social integration in the work organization” ($\bar{x} = 3.57$, sd. = 0.67) and “safe and healthy working conditions” ($\bar{x} = 3.56$, sd. = 0.69). The least of quality of work life at a moderate level was “work and life balance and adequate and fair compensation” ($\bar{x} = 3.09$, sd. = 0.67).

Keywords : Nurses, Quality of work life, Hospital

บทนำ

ในยุคการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ องค์การธุรกิจจึงได้พยายามคิดค้นกลยุทธ์ต่าง ๆ ขึ้นมาเพื่อความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน และกลยุทธ์หนึ่งที่มีความสำคัญคือกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดและในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้ประสบความสำเร็จ การแข่งขันธุรกิจเป็นระบบทุนนิยมผู้ที่มีความได้เปรียบและมีการปรับตัวจึงจะสามารถอยู่ในธุรกิจได้ จึงทำให้บางองค์การมุ่งการทำธุรกิจเพื่อหวังผลกำไรเพียงอย่างเดียว คนที่เป็นทรัพยากรในองค์การจึงอาจถูกละเลยได้ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่สำคัญ หากคุณภาพชีวิตในการทำงานดีทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ปฏิบัติงานด้วยความเสียสละทุ่มเท ส่งผลดีต่อองค์การ หากคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานก็จะส่งผลต่องานและผลเสียแก่องค์การ (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) และในสภาพการณ์ปัจจุบัน การแข่งขันในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมีความรุนแรงมากขึ้น องค์การยังต้องการเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้แข่งขันกับองค์การอื่นในธุรกิจเดียวกัน และการต้องการเป็นผู้นำในธุรกิจและรองรับการขยายตัวออกไปยังต่างประเทศจึงมุ่งพัฒนาความเป็นเลิศด้านบริการและคุณภาพมาตรฐานในการดูแลสุขภาพอยู่ตลอดเวลา

ปัญหาของการพัฒนาความเป็นเลิศด้านบริการและคุณภาพมาตรฐานในการดูแลสุขภาพขององค์การด้านสุขภาพซึ่งเป็นหน่วยที่สำคัญในการดูแลตอบสนองปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ พบว่าทุกประเทศรวมทั้งประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ (สุวิณี วิวัฒน์วานิช, 2554) ซึ่งได้แก่แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่เทคนิค เจ้าหน้าที่รังสี เป็นต้น โดยเฉพาะพยาบาลพบว่าการขาดแคลนพยาบาลในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น สาเหตุของการขาดแคลนส่วนหนึ่งเกิดจากการลาออกของพยาบาลอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านองค์การ คือ ไม่พึงพอใจในระบบงาน ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลมีผลกระทบโดยตรงกับอัตรากำลังของพยาบาลทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกับผู้มาใช้บริการ บุคลากรทางการแพทย์เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน และยังพบว่าสัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการทำงานของพยาบาล ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล (วงเดือน เลาหวัณนภิญโญ, พัทธมน สุริโย, เกล็ดดาว ลิ้มปิลิป และพัชรา ยัมศรวล, 2552) จนต้องลาออกจากการเป็นพยาบาลจนเวียนเป็นปัญหาขององค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการศึกษาเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล เป็นวิธีทางอย่างหนึ่งที่จะลดปัญหาการลาออกของพยาบาล เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (วงเดือน เลาหวัณนภิญโญ และคณะ, 2552) จึงจะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ด้านบริการและคุณภาพมาตรฐานในการดูแลสุขภาพได้ พยาบาลเป็นบุคลากรที่สำคัญในการทำให้้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และผลการวิจัยในเรื่องนี้จะเป็นการสะท้อนให้เห็นภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครในเกณฑ์ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิดและทฤษฎี ของ Richard E. Walton (อ้างอิงใน ลักษณะ ศิริถิรกุล, วาสนา อุปป้อ และเรือเอกจรรยาลักษณ์ ป้องเจริญ, 2555) ซึ่งได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ

1) การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คือ ผลตอบแทนด้านรายได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างคุ้มค่าหลังจากที่ทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมของปัจเจกบุคคล บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในผลตอบแทนสำหรับตนแล้ว ยังนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน

2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ พนักงานต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งกายและจิตใจ นอกจากนี้กฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน และผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบายหรือมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ถูกต้องลักษณะและคำนึงถึงสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน เช่น การกำหนดอายุของผู้ใช้แรงงาน การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม การจัดกิจกรรมกีฬา การออกกำลังกายและนันทนาการต่าง ๆ ที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงาน ทำให้ร่างกายแข็งแรง ผู้ใช้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งในอนาคตผู้ประกอบการควรมองถึงการจัดการด้านการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความสุขสบายในการทำงานมากกว่าการดูแลด้านสุขภาพจิตแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

3) การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน คือ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลโดยทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม ซึ่งการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคล

สามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่สามารถจัดการแก้ไขตอบสนองได้อย่างเหมาะสมและงานที่ปฏิบัติอยู่นั้นเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ทักษะพัฒนาความรู้ได้อย่างแท้จริง

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสใช้ศักยภาพของตน ได้รับความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิกในครอบครัวของตนอีกด้วยแบ่งเป็นการพัฒนา โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน

5) การบูรณาการทางสังคม โดยทั่วไปในสังคมพบว่า มนุษย์กับการทำงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การทำงานของบุคคลที่จะเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การและการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นกรอบในการทำงานที่สำคัญยิ่ง เพื่อจะทำให้พนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

6) สิทธิของพนักงาน คือ สมาชิกในองค์การควรมีสสิทธิตามการปกป้องสิทธิของตน และสหภาพแรงงานควรมีบทบัญญัติหรือข้อกำหนดใด ๆ เพื่อใช้ปกป้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงานและร่วมพิจารณากับผู้บริหารขององค์การในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับผู้ใช้แรงงาน หรือบางครั้งอาจต้องเรียกร้องสิทธิที่พึงได้ของผู้ใช้แรงงานด้วย (จริยาพรพรณ แก้วสุวรรณ, 2555) ประชาธิปไตยในองค์การคือวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การที่ต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนหรือ รางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสวงหาความคิดเห็นอย่างเปิดเผยได้แก่ การเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูดคุย มีความเสมอภาคมีการปกครองด้วยกฎหมาย

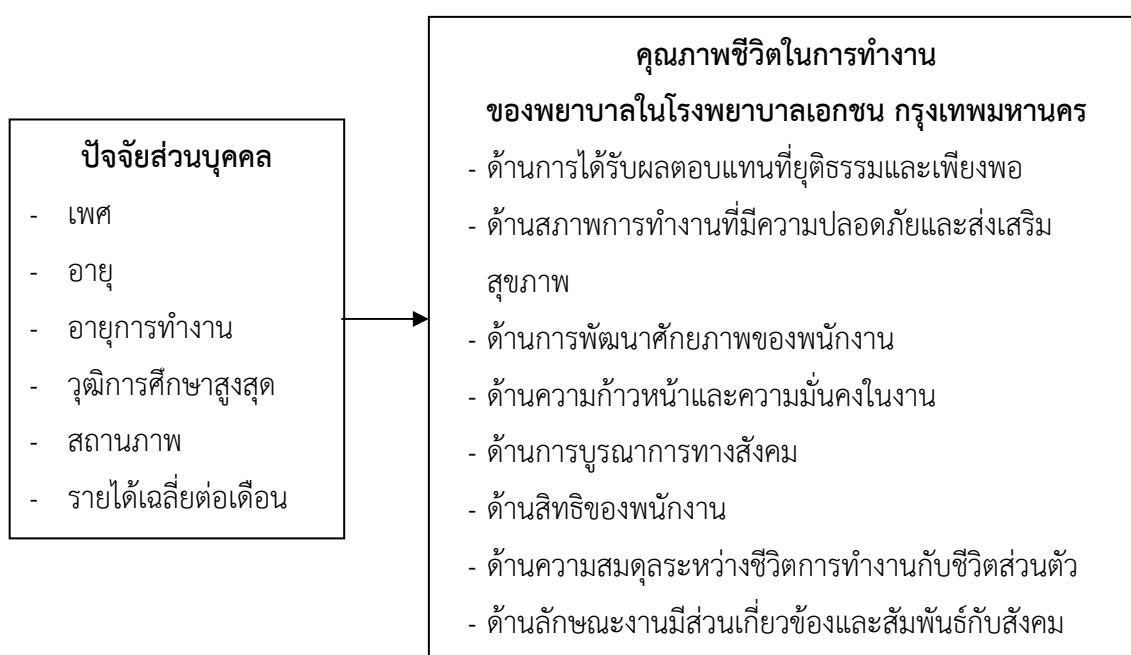
7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความสมดุลในบทบาทการทำงาน เป็นเรื่องของโอกาสเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล คือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป อันเนื่องจากการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ และการดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว สังคม นอกจากบุคคลจะแสดงบทบาทในด้านชีวิตการทำงานยังต้องแสดงบทบาทในการดำเนินชีวิตด้านอื่น ๆ เพื่อให้มีความสมดุลซึ่งกันและกัน

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของพนักงาน เช่นความรู้สึกรักของลูกพนักงานที่รับรู้ว่าการของตนมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับการผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด

ซึ่งแนวคิดและทฤษฎี ของ Richard E. Walton สอดคล้องกับ ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์ เรซิเดนซ์ พบว่า พนักงานในโรงแรมในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์เรซิเดนซ์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ได้แก่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาด้านภาวะอิสระจากงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการประจักษ์ตน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะของการบริหาร และ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน และ จริยาพรพรณ แก้วสุวรรณ (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัย กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนด้านอื่น ๆ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของ Richard E. Walton มาเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรในการวิจัย คือ พยาบาลระดับปฏิบัติการและเป็นพนักงานประจำของโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พยาบาลระดับปฏิบัติการและเป็นพนักงานประจำของโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 180 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย และใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาเดือนกันยายน ถึง ตุลาคม พ.ศ.2558

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปส่วนบุคคลของพยาบาลผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุการทำงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแบบสอบถามความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยใช้มาตรวัดตามแบบลิเคิร์ท (Likert Scale) มีการแบ่งระดับซึ่งสามารถเปรียบเทียบออกมาเป็นระดับความคิดเห็นได้เป็น 5 ระดับโดยกำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนนความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

คะแนน	ระดับ
5	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4	หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
3	หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
1	หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงค่าร้อยละ (Percentage) ตามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยวัดจากระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านต่าง ๆ 8 ด้าน

เกณฑ์การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยการแปลความหมายของระดับคะแนนจะใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	ความคิดเห็น ระดับ มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	ความคิดเห็น ระดับ มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	ความคิดเห็น ระดับ ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	ความคิดเห็น ระดับ น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	ความคิดเห็น ระดับ น้อยที่สุด

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 99.4 มีอายุระหว่าง 31-39 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 46.7 อายุการทำงาน 1 – 3 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็น ร้อยละ 31.1 วุฒิก่อนศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 95 สถานภาพโสด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานคร	n = 180		ระดับ
	$\bar{x}$	sd.	
1. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม	3.75	0.66	มาก
2. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.57	0.67	มาก
3. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.56	0.69	มาก
4. ด้านสิทธิของพนักงาน	3.48	0.72	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน	3.47	0.67	ปานกลาง
6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.37	0.65	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.18	0.71	ปานกลาง
8. ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.09	0.67	ปานกลาง
รวม	3.43	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ในด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{x} = 3.75$) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{x} = 3.57$) และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x} = 3.56$) ตามลำดับ และ มีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{x} = 3.48$) ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ($\bar{x} = 3.47$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.37$) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{x} = 3.18$) และด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามทฤษฎี ของ Richard E. Walton ดังนี้

ด้านที่ 1 ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.09$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.33$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ($\bar{x} = 3.14$) และค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.87$)

ด้านที่ 2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมให้สะอาด สะดวก เป็นระบบ และมีความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.73$) รองลงมาคือ มินิโบาย สิ่งแวดล้อม มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานที่ดี ($\bar{x} = 3.71$) และความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่โรงพยาบาลจัดให้ เช่น มุมพักผ่อน ห้องสมุด ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.17$)

ด้านที่ 3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถมากขึ้นอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.53$) รองลงมาคือ มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{x} = 3.49$) และการได้รับความรู้ ทักษะ วิทยาการใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา โดยการฝึกอบรม ดูงาน สัมมนา หรือศึกษาต่อ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.39$)

ด้านที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับมอบหมายงานตรงความรู้และศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.50$) รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายงานที่ต้องรับผิดชอบสูง ($\bar{x} = 3.45$) และการมีโอกาสดำเนินในสายอาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.19$)

ด้านที่ 5 ด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.77$) รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.71$) และการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารในระดับสูงขึ้นไปเพื่อแสดงความคิดเห็นได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.26$)

ด้านที่ 6 ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การทำงานภายใต้นโยบายที่ถูกต้องตามกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.66$) รองลงมาคือ การมีสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลในการทำงานใน

องค์การแห่งนี้ ($\bar{x} = 3.51$) และการได้รับความเสมอภาค ความเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.39$)

ด้านที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.18$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความรู้สึกมีความสุขเมื่อมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.28$) รองลงมาคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\bar{x} = 3.23$) และการมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวและสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.10$)

ด้านที่ 8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การมีความภาคภูมิใจที่งานมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.80$) รองลงมาคือ ความรู้สึกพึงพอใจที่โรงพยาบาลมีการสนับสนุนและส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การฉีดวัคซีน การตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{x} = 3.79$) และความภาคภูมิใจที่องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคมและประเทศโดยการบริหารงานที่มีจรรยาบรรณและรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{x} = 3.67$)

การอภิปรายผลและสรุป

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งหมายถึง ลักษณะการทำงานของพยาบาลที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความปรารถนา ตามคุณลักษณะของแต่ละบุคคล สภาพตัวตนและสังคมในองค์ประกอบทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนด้านที่มีระดับมาก 2 ด้านคือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม และด้านการบูรณาการทางสังคม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานปานกลางและมีระดับน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อภิปรายผลดังนี้

ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับแรก เนื่องจากลักษณะงานส่งเสริมให้บุคคลได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำประโยชน์ต่อสังคม และทำให้พยาบาลมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์กร สอดคล้องกับ จันทร์ทิมา รุ่งเรือง (2553) ที่ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พิจารณารายด้านพบว่ามีความคุณภาพชีวิตในระดับมาก ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และสอดคล้องกับ จริยาพรธณ แก้วสุวรรณ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของบุคลากร

โรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

ด้านการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก เป็นลำดับรองลงมา เนื่องจากปัจจุบันพยาบาลได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นอย่างดีอยู่แล้ว ทำให้งานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสอดคล้องกับ จันทรทิมา รุ่งเรือง (2553) ที่ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก เพราะการทำงานต้องอาศัยความร่วมมือที่ดีของคนในองค์กร ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากเห็นว่าโรงพยาบาลควรเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ในที่ทำงาน มีไม่เพียงพอ ซึ่งสถานที่เหล่านั้นควรเป็นที่ส่งเสริมให้พยาบาลมีความพร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ที่ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตมีข้อจำกัดในการให้สิทธิหรือสวัสดิการในการทำงานได้ไม่เสมอภาคและเท่าเทียมกับโรงพยาบาลภาครัฐ ซึ่งมีการสนับสนุนจากหน่วยงานของรัฐ จึงทำให้รู้สึกว่ายังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่งผลให้มีเกิดความร่วมมือที่ดีและเป็นประโยชน์

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากในการปฏิบัติงานพยาบาลมีภาระหน้าที่ในการทำงานมาก จึงไม่มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และอาจจะยังไม่ทั่วถึงทุกคน สอดคล้องกับ จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพ ของการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล เมื่อบุคคลมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาและมีโอกาสในการทำงานที่ยากขึ้นจะส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ดีขึ้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาชีพพยาบาลยังไม่มีช่องทางในการเติบโตในสายอาชีพของตนเองหรือโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นที่ชัดเจนและมากพอ เพื่อให้รู้สึกมีคุณค่า ประสบความสำเร็จในชีวิต และได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างเหมือนสายอาชีพอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ (2555) ที่ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากอาชีพพยาบาลเป็นอาชีพที่ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง อาจทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การมีเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวและสังคม ไม่เป็นปกติหรือมีไม่มากพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ที่ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในปัจจัยด้านงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว ซึ่งในการทำงานที่เปิดโอกาสให้พยาบาลมีความสมดุลต่อบทบาทการทำงานและชีวิตส่วนตัวนั้น ควรมีปริมาณงานที่ได้รับ จำนวนชั่วโมงในการทำงานที่เหมาะสม การมีวันหยุดพักผ่อนเพื่อทำกิจกรรมส่วนตัวกับครอบครัวและสังคมอย่างมีความสมดุลแล้ว จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง เป็นระดับต่ำที่สุด เนื่องจากพยาบาลได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เป็นเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของภาระหน้าที่ความรับผิดชอบโดยที่ไม่ต่ำกว่าข้อกำหนดของกฎหมาย และในงานที่มีลักษณะเดียวกัน แต่อาจเป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น จึงทำให้ค่าใช้จ่ายสูง ซึ่งสอดคล้องกับ สุภชัย วงศ์วรกาญจน์ (2555) ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรม ในกลุ่มชาเทรียม โฮเต็ล แอนด์ เรซิเดนซ์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง

แสดงให้เห็นว่า อาชีพการพยาบาลเป็นอาชีพที่ทำประโยชน์ต่อสังคม และพยาบาลมีความภาคภูมิใจในหน้าที่ของตนเองและพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเป็นอย่างดีอยู่แล้ว องค์กรควรพิจารณาระบบงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จัดเวลา

พักและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล รวมถึงการพิจารณาผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โรงพยาบาลควรพิจารณาเรื่องค่าตอบแทน ให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลควรเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น มุมพักผ่อน ห้องสมุด ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โรงพยาบาลควรมีการจัดการในการส่งเสริมให้พยาบาลได้มีโอกาสในการพัฒนา ความรู้ใหม่ โดยการศึกษา จัดอบรม สัมมนา ดูงาน ให้กับพยาบาลอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โรงพยาบาลควรมีการส่งเสริมให้พยาบาลมีการเติบโตในสายอาชีพของตนเองหรือมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม ในข้อคำถามที่ว่าท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้บริหารในระดับสูงขึ้นไปเพื่อแสดงความคิดเห็นได้ มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด ดังนั้นจึงควรมีช่องทางที่สามารถสื่อสารกับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ หรือสูงขึ้นไปได้
6. ด้านสิทธิพนักงาน โรงพยาบาลควรมีมาตรฐานในการประเมินผลงาน การพิจารณาต่าง ๆ ให้พยาบาลรู้สึกได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค และเท่าเทียม
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โรงพยาบาลควรมีการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ทั้งอัตราค่าจ้างและการบริหารงานให้เป็นระบบ ลดความตึงเครียดของพนักงานให้มีเวลาที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว เพื่อนและสังคม
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมด้านสังคมมากที่สุด โดยการจัดสรรเวลาในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้พยาบาลมีความภาคภูมิใจในองค์การ รู้สึกมีคุณค่า และมุ่งการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

เอกสารอ้างอิง

- จริยาพรรณ แก้วสุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลทันตกรรม คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- จันทร์ทิมา รุ่งเรือง. (2553). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเขตธนบุรี สังกัด กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ลักขณา ศิริถิรกุล, วาสนา อุบป้อ, และเรือเอกจรูญลักษณ์ ป้องเจริญ. (2555). *รายงานการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (รายงานผลการวิจัย)*. สุพรรณบุรี: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี.
- วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ, พัทธมน สุริโย, เกสิดดาว ลิ้มปิลิป, และพัชรา ยัมศรวล. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี: กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระจอมเกล้าจังหวัดเพชรบุรี*.
- ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียมไฮเต็ล แอนด์ เรซิเด้นซ์*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทดจังหวัดนครราชสีมา*. (โครงการวิจัยวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- สุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2554). *การขาดแคลนพยาบาลกับการเป็นโรงพยาบาลดึงดูดใจ : ประเด็นท้าทายสำหรับผู้บริหารการพยาบาล*. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 23(1), 1-12.
- Herzberg, Frederick., Mausner, Bernard., & Snyderman, Barbara B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.