



คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ของอาจารย์พยาบาล เครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก

กมลรัตน์ เทอร์เนอร์* ดวงเนตร ธรรมกุล**

มาลริน ศุกลปักษ์*** รุชนี ศุจิจันทร์รัตน์****

บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเชื่อมโยงไปสู่ ประสิทธิภาพและการเพิ่มผลผลิตขององค์กร การวิจัยเชิงพรรณานานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิต การทำงานของอาจารย์พยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ อาจารย์พยาบาลที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่าย ภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก 5 แห่ง จำนวน 203 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ที่ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการ ทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ด้านลักษณะงาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านความ ผูกพันต่อองค์กร ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ นำเครื่องมือไปคำนวณความ เทียบได้ค่าแอลฟาครอนบาคดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ .96 ลักษณะงาน .88 วัฒนธรรมองค์กร .92 บรรยากาศองค์กร .94 และความผูกพันต่อองค์กร .91

ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.67 SD =.53) 2) ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องรายได้พิเศษ และปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ พยาบาล ($r = .248, .508, .755, .796, .793$ ตามลำดับ) ส่วนจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ย ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล ($r = -.277$) ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ .01 และ 3) ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และรายได้พิเศษ ร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล ได้ร้อยละ 80.1 ($R^2 = 0.801, F = 4.176, p < .05$) ดังนั้น ผู้บริหารควรหากลยุทธ์และนวัตกรรมการสร้างบรรยากาศในองค์กร การสร้างความผูกพันต่อ องค์กร และสนับสนุนให้กับอาจารย์พยาบาลในหน่วยงานได้ทำงานซึ่งเพิ่มรายได้พิเศษ ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพ ชีวิตของอาจารย์พยาบาลให้ดีขึ้น และส่งผลต่อการทำงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ; อาจารย์พยาบาล

*วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสลบุรี ; อีเมลติดต่อ : kmturner@gmail.com

** คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

*** วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสลบุรี จังหวัดนนทบุรี

**** คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล



Quality of Working Life and Related Factors of Nurse Educators at Central Network 1 Nursing Colleges of Praboromarajchanok Institute

Kamolrat Turner, Doungnetre Thummakul**, Masarin*

*Sukolpuk***, Rachanee Sujjantararat*****

Abstract

Quality of working life (QWL) is very important for the performance of personnel which relate to effectiveness and productivity of organizations. This descriptive study was therefore conducted to identify the level of QWL of nurse educators and examine associated and predicting factors. The sample was composed of 203 nurse educators at 5 nursing colleges of Praboromarajchanok Institute, Central Network 1. A self-administered questionnaire of 2 sets of questions was used to collect the data. Part 1 related to demographic data while Part 2 comprised study factors including job characteristics, perceived organizational culture, organizational climate, organizational commitment, and quality of working life. The questionnaire items used a 5 rating scale form, with Cronbach's alpha coefficient of reliability giving values .88, .92, .94, .91 and .96, respectively, for each factor. The data were analyzed using descriptive statistics, correlation, and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the level of overall QWL was high (Mean = 3.67 SD = .53); 2) extra income, job characteristics, perceived organizational culture, organizational climate, and organizational commitment had significant positive relationships with QWL ($r = .248, .508, .755, .796, .793, p < 0.01$ respectively) while amount of time performing clinical teaching had negative relationships with QWL ($r = -.277, p < 0.01$); and 3) organizational climate, organizational commitment, and extra income explained 80.1% of QWL ($R^2 = 0.801, F = 4.176, p < .05$). The findings suggest that administrators should seek strategies and innovations to foster a better organizational climate and organizational commitment, as well as support the nurse educators to get some work that provide extra income in order to increase their QWL and increase effectiveness of work in return.

Keywords: Quality of Working Life; Nursing educators

*Boromarajonani College of Nursing, Chonburi ; e-mail : kmrtturner@gmail.com

**Nursing, Suandusit University

***Boromarajonani College of Nursing, Chang Wat Nonthaburi

**** Faculty of Nursing, Vongchavalitkul University



ความเป็นมาและความสำคัญ

“คน” เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับองค์กร การพัฒนา “คน” ที่ทำงานในองค์การให้รู้จักปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้คนมีความผูกพันกับองค์การ สนุกกับการทำงาน และรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เหล่านี้คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะส่งผลให้คนพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์การ ทำให้เกิดการบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง

สถานศึกษาพยาบาลซึ่งทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตพยาบาลได้รับนโยบายการผลิตพยาบาลเพิ่มจากสภาการพยาบาลเพื่อชดเชยความขาดแคลนของประเทศที่กำลังเผชิญอยู่ อีกทั้งอยู่ในช่วงที่รัฐบาลมีนโยบายจำกัด (Freeze) อัตรากำลังในทศวรรษที่ผ่านมาส่งผลให้ตำแหน่งของอาจารย์พยาบาลที่เกษียณอายุราชการ จำนวนมากได้ถูกยุบไปด้วย ไม่ได้มีการปรับอัตรากำลังทดแทน ทำให้จำนวนอาจารย์พยาบาลลดลงตามลำดับ อีกทั้งเกิดปัญหาขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์จากภาวะสมองไหล ทำให้บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติงานมีภาระงานมากขึ้น เกิดความเครียดสะสม เกิดความอ่อนล้า และเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน จนเกิดการย้ายงาน ซึ่งมีการศึกษาพบว่าเป็นผลกระทบจากสวัสดิการที่ได้รับ ความก้าวหน้าในงานหรือสถานภาพการทำงาน ลักษณะงาน ความพึงพอใจในงาน บรรยากาศขององค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน²⁻³ ดังจะเห็นได้จากอัตราส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 1 หลายแห่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาลในภาพรวมที่

กำหนดให้ไม่มากกว่า 1:6⁴⁻⁵ นั้นหมายความว่าอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 1 บางแห่ง มีภาระงานเพิ่มมากขึ้นกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น นำมาซึ่งความเครียดของอาจารย์ และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

นอกจากนี้โครงสร้างกำลังคนด้านสุขภาพสาขาพยาบาลที่อายุ 45 ปีขึ้นไปมีสัดส่วนสูงถึงร้อยละ 20.14 ซึ่งจะส่งผลให้เกิดวิกฤติการขาดแคลนพยาบาลในอนาคต⁶ อันจะนำมาซึ่งนโยบายการเพิ่มการผลิตพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข นั้นหมายถึงการเพิ่มภาระงานของอาจารย์ในวิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก และอาจกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสังกัดอีก ดังนั้น และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลลาออกจากงาน⁷ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตอาจารย์พยาบาลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะช่วยคงอัตรากำลังอาจารย์พยาบาลไว้ การทราบระดับคุณภาพชีวิตของอาจารย์พยาบาลและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตจะเป็นข้อมูลสำคัญในการนำมาวางแผน อัตรารักษากำลังคนไว้ในระบบ

จากการทบทวนบทความวิจัยพบว่าปัจจัยหลายประการที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยสำคัญที่กล่าวไว้ตรงกัน ได้แก่ 1) ลักษณะงาน⁸⁻¹¹ 2) วัฒนธรรมองค์กร¹² 3) บรรยากาศขององค์กร^{8, 10, 13-15} และ 4) ความผูกพันกับองค์กร^{8, 10, 13, 16-17} ซึ่งลักษณะงาน จะเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานว่านั้นมีคุณค่า มีความหมาย ซึ่งประกอบด้วยความหลากหลายของทักษะ เอกลักษณะของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และผลป้อนกลับของงาน ลักษณะงานจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน^{8, 10} วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวทางที่ได้ยึดถือปฏิบัติกันในองค์กร จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิก หล่อหลอมให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และลดความขัดแย้ง ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้า



หมายขององค์กรได้โดยง่าย ซึ่งจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน¹²

บรรยากาศขององค์กร หมายถึง สภาพการณ์ในองค์กรที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทำงานด้วยกัน ประกอบด้วย ความอบอุ่นและการสนับสนุน การให้รางวัลและการลงโทษ และการแก้ไขความขัดแย้ง รวมถึงคุณลักษณะด้านกายภาพ โครงสร้าง การสื่อสาร การมีปฏิสัมพันธ์ นโยบาย การศึกษาพบว่าบรรยากาศขององค์กรมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน^{8, 10, 13-15} ทั้งนี้ ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับหน่วยงาน เต็มใจที่ศตนเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กร มีงานวิจัยหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นว่าความผูกพันองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน^{8, 10, 13, 16-17}

จากรายงานการวิจัยยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน (work-life balance) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะส่งผลต่อการทำงานที่ดีขึ้น¹⁸

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญ เมื่อมีคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งผลให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสภาวะวิกฤตของการขาดแคลนอาจารย์พยาบาลคณะผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 และสถาบันสมทบของวิทยาลัย จึงได้ทบทวนการศึกษาที่ผ่านมาพบว่ายังไม่ีข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 1 ดังนั้นจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก ว่าเป็นอย่างไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล และสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล คณะผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าผลที่ได้รับจากการศึกษาครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาแนวทางสำหรับผู้บริหารในการ

ที่จะบริหารจัดการ เพื่อเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลให้ดีขึ้นในสถานการณ์การขาดแคลนอาจารย์พยาบาล และเมื่ออาจารย์พยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะส่งผลที่ดีต่อคุณภาพการผลิตบัณฑิตพยาบาล และยังคงทำงานเป็นอาจารย์พยาบาลในสังกัดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันกับองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลในเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลในเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก

สมมติฐานการวิจัย

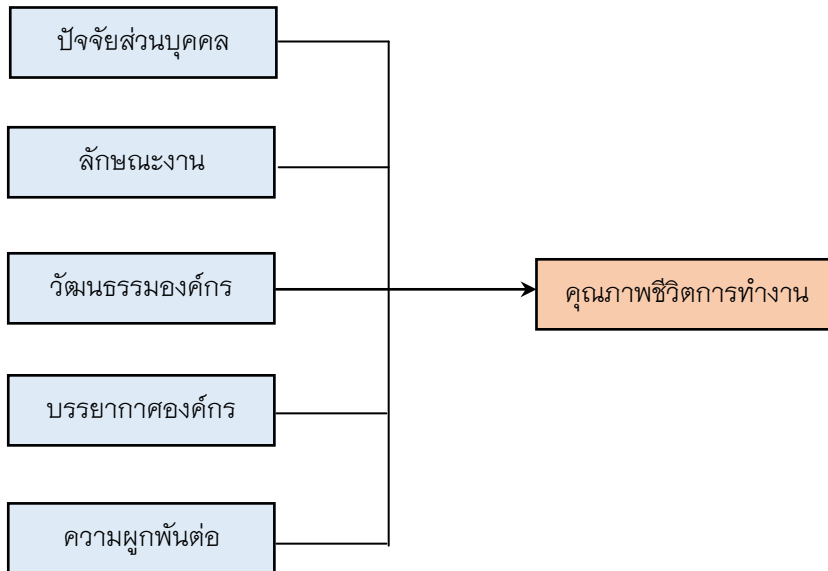
ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันกับองค์กร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัย สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันกับองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานดังแผนภูมิ ที่ 1



แผนภูมิ ที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คืออาจารย์พยาบาลที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จำนวน 5 แห่ง คือ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี นพรัตน์วชิระ ซึ่งมีระยะเวลาในการทำงานในวิทยาลัยนั้นๆ 1 ปีขึ้นไป รวม 288 คน

กลุ่มตัวอย่างคำนวณโดยวิเคราะห์อำนาจทดสอบ (power analysis) กำหนดอำนาจทดสอบ .90 ขนาดอิทธิพลระดับกลาง (effect size) .30 และระดับนัยสำคัญทางสถิติ $\alpha = .05$ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 180 คน ประเมินค่า การสูญหาย (attrition rate) = 20% ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงเพิ่มเป็น 216 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

โดยการสุ่มแบบง่าย (Simple randomized sampling technique) ตามสัดส่วนของประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ทั้งนี้ได้รับการตอบกลับจำนวน 203 คน จาก 216 คน คิดเป็นร้อยละ 93.98

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาของ รัชนี ศุภจินทรรัตน์ และคณะ¹⁹ ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้เฉพาะส่วนของคุณภาพชีวิตและ 4 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องแบบสอบถามมี 2 ส่วน ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล 17 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นปัจจัยที่ศึกษา ประกอบด้วย ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้ง 118 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการศึกษาของรัชนี ศุภจินทรรัตน์ และคณะ¹⁹ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบความตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และคำนวณความเที่ยงจากการทดสอบกับอาจารย์



พยาบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คนได้ค่าแอลฟา ครอนบาค ดังนี้ ด้านลักษณะงาน .88 วัฒนธรรมองค์กร .90 บรรยากาศองค์กร .95 ความผูกพันต่อองค์กร .89 และคุณภาพชีวิตการทำงาน .96 ภาพรวมของแบบสอบถามได้ค่าความเที่ยง .94

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบกับอาจารย์พยาบาลของวิทยาลัยในเครือข่าย ภาคกลาง 1 จำนวน 3 แห่ง แห่งละ 10 คน โดยไม่นำอาจารย์ 30 คนนี้มาเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่ง คำนวณค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาครอนบาคของ ปัจจัยด้านลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ .88 .92 .94 .91 และ .96 ตามลำดับ

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

โครงร่างงานวิจัยนี้ผ่านการรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครวัดนันทบุรี และในหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมีข้อความที่ระบุดูความสมัครใจ สิทธิในการเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยไม่เกิดผลใดๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลจะนำเสนอในภาพรวมเพื่อการพัฒนาและไม่เปิดเผยข้อมูลเป็นรายบุคคลต่อผู้บริหารหรือคนในองค์กร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลถึงผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลทั้ง 5 แห่ง และส่งแบบสอบถามผ่านผู้ประสานงานวิจัยของแต่ละวิทยาลัยให้แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมให้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และหา

ปัจจัยทำนายด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างอาจารย์พยาบาล จำนวน 203 คน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสดและคู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 45.2 และ 50.8 ตามลำดับ) วุฒิการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่จบปริญญาโท (ร้อยละ 71.4) ตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ (ร้อยละ 91.9) ในระดับพยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ (ร้อยละ 57.1) และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 90.5) อายุเฉลี่ย 40.69 ปี อายุน้อยที่สุด 23 ปี มากที่สุด 58 ปี ระยะเวลาที่ทำงานในวิทยาลัยเฉลี่ย 13.97 ปี ระยะเวลาที่ทำงานสูงสุด 35 ปี ต่ำสุด 1 ปี อายุราชการเฉลี่ย 18.12 ปี อายุราชการสูงสุด 36 ปี ต่ำสุด 1 ปี จำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือน (จำนวนวันเฉลี่ยต่อเดือน) 10.77 วัน สูงสุด 20 วัน ต่ำสุด 4 วัน การศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่จบปริญญาโท (ร้อยละ 70) ส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท (ร้อยละ 52.7) และส่วนใหญ่มีรายได้พิเศษ (ร้อยละ 50.7)

คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ศึกษา

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายด้านเกือบทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 1



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล (n = 203)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	SD	ระดับ
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.18	0.92	ปานกลาง
สภาพการทำงานที่ค้ำประกันถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.57	0.69	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.68	0.68	มาก
โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.89	0.66	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น	3.47	0.87	ปานกลาง
ประชาธิปไตยในองค์กร/ ความเสมอภาค	3.76	0.65	มาก
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	4.01	0.58	มาก
การบูรณาการทางสังคม	3.67	0.63	มาก
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	3.67	0.53	มาก

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ศึกษาพบว่าเกือบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านบรรยากาศขององค์กรพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคะแนนของปัจจัยที่ศึกษา (n = 203)

ปัจจัยที่ศึกษา	Mean	SD	ระดับ
ลักษณะงาน	4.28	0.51	มาก
วัฒนธรรมองค์กร	3.56	0.51	มาก
บรรยากาศองค์กร	3.45	0.60	ปานกลาง
ความผูกพันต่อองค์กร	4.00	0.56	มาก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องรายได้พิเศษ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลทางบวก ส่วนจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลทางลบ และปัจจัยที่ศึกษาได้แก่

ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลทางบวก รายละเอียดดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล (นำเสนอเฉพาะตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ)

ปัจจัยที่ศึกษา	r	ระดับความสัมพันธ์
รายได้พิเศษ	.248**	ต่ำ
จำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือน	-.277**	ต่ำ
ลักษณะงาน	.508**	ปานกลาง
วัฒนธรรมองค์กร	.755**	สูง
บรรยากาศองค์กร	.796**	สูง
ความผูกพันต่อองค์กร	.703**	สูง

** $p < .01$

ในด้านความสามารถในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลของปัจจัยที่ศึกษาวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple regression) ซึ่งในการวิเคราะห์ครั้งนี้ได้ทำการตรวจสอบลักษณะข้อมูลตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ (Assumption testing) ดังนี้

1. การทดสอบค่านัยสำคัญของ Kolmogorov-Smirnov พบว่าการแจกแจงข้อมูลเป็นแบบโค้งปกติ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่วิเคราะห์มีลักษณะเป็นเส้นตรง (Linear relationship)
3. ไม่มี Autocorrelation ระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรอิสระ (Dubin-Watson = 2.024)
4. ไม่มี Multicollinearity ระหว่างตัวแปรอิสระหรือตัวแปรพยากรณ์ (ค่า VIF ไม่เข้าใกล้ 10 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 1.047-2.728)
5. ค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน เท่ากับศูนย์ โดย Standard Predicted Value = 0.00 และ Standard Residual มีค่าเท่ากับ = 0.00

ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่าบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร

และรายได้พิเศษ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล ได้ร้อยละ 80.1 (รายละเอียดดังตารางที่ 4) โดยมีสมการทำนายคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล = $(-.028) + .649$ บรรยากาศองค์กร + $.345$ ความผูกพันต่อองค์กร $-.156$ รายได้พิเศษ



ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล

ตัวแปรพยากรณ์	B	SE	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	-.028	.345		-.082	.935
บรรยากาศองค์กร	.637	.094	.649	6.783	.000
ความผูกพันต่อองค์กร	.375	.103	.345	3.628	.001
รายได้พิเศษ	-.003	.002	-.156	-2.044	.049

$R = 0.904$, $R^2 = 0.818$, $AdjR^2 = 0.801$, $F = 4.176$, $p < .05$

การอภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สถาบันพระบรมราชชนก โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกของสุนทร ทับบัว และ อารีย์ แสงรัศมี²⁰ เมื่อปี พ.ศ. 2548 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแม้เวลาจะผ่านไปหลายปีแต่ระดับคุณภาพชีวิตของอาจารย์ของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 1 ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันการศึกษาในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกยังคงอยู่ในระดับมาก และยิ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวัลลภา บุญรอดและคณะ¹² ที่ศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบมหาวิทยาลัยมหิดลอยู่ในระดับสูง และ ผลการวิจัยของมาสรีน ศุกลบัณฑิ จริยาพร เจริญโลหทองดี และดารณี มิตรสุภาพ²¹ ที่ศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระนั่งเกล้ามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่มีทิศทางเดียวกันคือพยาบาลวิชาชีพทั้งที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและในสถาบันการศึกษามีความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงาน

เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าเกือบทุกด้านอยู่ใน

ระดับมาก ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยผล การศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของลักขณา ศิริถิรกุล วาสนา อุบป้อ และจรรยาลักษณ์ บ้องเจริญ ที่พบว่าระดับคุณภาพชีวิตด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก อยู่ในระดับปานกลาง²² และ แก้วดา ผู้พัฒนพงศ์ ศึกษาพบว่าค่าตอบแทนของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทยที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ทำให้อาจารย์ต้องทำงานเพิ่มเพื่อหารายได้ อันกระทบต่อการดำรงชีวิตของอาจารย์²³ การที่อาจารย์พยาบาลยังมีความพึงพอใจ ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทน ไม่มากเท่าที่ควรและยังรับรู้ว่าตนเองทำงานหนักจนส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นนั้น อาจเนื่องมาจากอาจารย์พยาบาลมีบทบาทหลายด้าน เป็นทั้งผู้สอนและขณะเดียวกันยังต้องปฏิบัติงานให้บริการผู้ป่วยเมื่อทำการสอนนักศึกษาพยาบาลในคลินิก ด้วยเหตุนี้จึงทำให้รู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนไม่มากนักเมื่อเทียบกับบทบาทความรับผิดชอบ ประกอบกับอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไม่สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการคือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือ ศาสตราจารย์ได้ ซึ่งต่างจากอาจารย์



ของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังไม่มีค่าตอบแทนในตำแหน่งบริหารเช่นหัวหน้าภาควิชา หรือรองผู้อำนวยการ

เมื่อพิจารณาในด้านสัดส่วนอัตรากำลังของอาจารย์ในวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จะพบว่าวิทยาลัยหลายแห่งสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาไม่เป็นไปตามเกณฑ์สภาการพยาบาลในภาพรวมกำหนดไว้⁴⁻⁵ จึงทำให้อาจารย์ต้องแบกรับภาระงานเพิ่มขึ้นและยากที่จะรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นให้ได้ดี

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศขององค์กร และความผูกพันกับองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลในเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก พบว่าความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลในเรื่องรายได้พิเศษ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลทางบวก ส่วนจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลทางลบ และปัจจัยที่ศึกษาได้แก่ ลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลทางบวก และเมื่อพิจารณาปัจจัยที่ศึกษาพบว่าเกือบทุกปัจจัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านบรรยากาศองค์กรที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอภิปรายได้ดังนี้

อาจารย์พยาบาลที่มีรายได้พิเศษสูงจะรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพราะกลุ่มตัวอย่างมีอายุเฉลี่ย 40.69 ปี อยู่ในวัยผู้ใหญ่ซึ่งเป็นวัยที่ต้องรับผิดชอบครอบครัวเต็มที่ทำให้มีรายจ่ายมากไม่ว่าจะเป็นปีติมารดาและบุตรธิดาในผู้ที่สมรสหรือเฉพาะปีติมารดาในผู้ที่โสดก็ตาม อีกทั้งอาจารย์พยาบาลในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ไม่มีเงินประจำตำแหน่งวิชาการ

หรือตำแหน่งทางการบริหารมีเพียงเงินประจำตำแหน่งทางวิชาชีพซึ่งอาจไม่เทียบเคียงกับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเดียวกันดังนั้นอาจารย์ที่มีรายได้พิเศษจึงมีความพึงพอใจต่อการทำงานในภาพรวมมากขึ้น ส่วนจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลทางลบ ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเป็นภาวะเครียดทั้งทางร่างกายที่ต้องปฏิบัติตามการปฏิบัติกร่วมกับนักศึกษาพยาบาล และทางจิตใจ อารมณ์ และสังคมเนื่องจากอาจารย์พยาบาลจะต้องรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของนักศึกษาซึ่งยังไม่มีความชำนาญครั้งละหลายๆ คน ดังนั้นจึงจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยมากก็ยิ่งทำให้รู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานลดลง ซึ่งจากงานวิจัยของ วัลลภา บุญรอดและคณะ¹² ก็พบว่าระยะเวลาปฏิบัติงานสอนในสถาบันปัจจุบันมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นกัน

จากการทบทวนงานวิจัยยังพบว่ารายได้พิเศษจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment)^{11, 24} และรายได้ ค่าตอบแทนจะเป็นแรงดึงดูดให้อาจารย์มีกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งอาจารย์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมต่างกัน^{22, 24} ดังนั้น บรรยากาศและสภาพแวดล้อมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และรายได้พิเศษ จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ผู้บริหารองค์กรหรือนักทรัพยากรมนุษย์จึงควรส่งเสริมให้สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรต่อไป

ความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างลักษณะงาน วัฒนธรรมองค์กร บรรยากาศองค์กร และความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลที่พบในการศึกษานี้สอดคล้อง ผลการวิจัยของ วัลลภา บุญรอดและคณะ¹² และลักษณะ ศิริธิกุลและคณะ²² อาจอธิบายได้ว่าการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี



และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะช่วยส่งเสริมให้คนผูกพันกับงานมากขึ้น¹² ในประเทศมาเลเซีย มีการใช้กลยุทธ์ในการสร้างให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพโดยการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จากการบริหารจัดการของนักทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งช่วยเพิ่มการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารและพนักงาน สร้างความพึงพอใจในงาน และวัฒนธรรมองค์กร¹⁶

นอกจากนี้บรรยากาศการเผชิญปัญหาโดยเน้นการควบคุมอารมณ์ (Emotion-focused coping) เป็นตัวทำนายที่ดีสำหรับความผูกพันองค์กร หากเราสามารถจัดสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ ควบคุมอารมณ์คนทำงาน พุดคุยกันโดยใช้สติ เข้าใจซึ่งกันและกัน จะส่งผลต่อความเบื่อหน่ายงานที่ลดลง และเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น¹⁷ ซึ่งนางชนก ผิวเกลี้ยง และธีระเดช รุ่งมงคล ได้ศึกษาพบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานเช่นกัน¹⁴ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมองค์กรที่ดีจะทำให้คุณภาพชีวิตของอาจารย์พยาบาลดีขึ้น รวมถึงการมีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน ช่วยส่งเสริมให้อาจารย์พยาบาลมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน จะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่องต่อไป

การวิจัยของ จุฑาวดี กลิ่นเพ็ญ ให้ผลคล้ายคลึงกันโดยศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงกับการรับรู้คุณภาพชีวิตกับการทำงานของพยาบาลประจำการ เนื่องจากการรับรู้และเข้าใจบรรยากาศและความเป็นไปในองค์กร จะมีผลต่อพฤติกรรมของคนในการทำงานซึ่งบรรยากาศองค์กรส่วนใหญ่สามารถสร้างขึ้นได้ด้วยผู้บังคับบัญชา โดยสามารถปรับปรุงได้เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นเมื่อบุคลากร

รับรู้ว่าในหน่วยงานมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ก็จะทำงานได้อย่างมีความสุข ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้เช่นเดียวกับอาจารย์พยาบาล²⁵

3. ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาลในเครือข่ายภาคกลาง 1 สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่าบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และรายได้พิเศษ ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้มากถึงร้อยละ 80 จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานในปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงาน บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และรายได้พิเศษ ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน องค์กรใดที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีประสิทธิภาพการทำงาน และคุณภาพของงานก็จะดีไปด้วย อีกทั้งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข โดยเชื่อว่าคนที่มีความสุขหรือองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข จะมีพลังอันยิ่งใหญ่ในการสร้างสรรค์ผลงานในทุกมิติ เช่น การเพิ่มผลผลิต การเพิ่มคุณภาพ สร้างสรรค์ให้เกิดนวัตกรรม สามารถปรับตัวได้ดี มีความยืดหยุ่นสูง ลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือลางาน ลดความเครียดของคนทำงาน ลดอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน²⁶

คุณภาพชีวิตมีผลต่อสมรรถนะและการปฏิบัติงาน ดังนั้นการส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานและลดความเหนื่อยล้าอ่อนแรงจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรควรคำนึงถึงและจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ²⁷ เพื่อลดการลาออกที่ก่อให้เกิดการขาดแคลนอัตรากำลัง



ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสัดส่วนการผลิตบัณฑิตพยาบาลของอาจารย์พยาบาลและสถาบันการศึกษาพยาบาลต่อไปอีก ดังนั้นเมื่อบรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และรายได้พิเศษ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ศึกษาคั้งนี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตอาจารย์พยาบาล จึงควรเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรและความผูกพันต่อองค์กรแก่อาจารย์ ซึ่งวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง 1 เป็นสถาบันทางสังคมที่สำคัญนอกเหนือจากสถาบันครอบครัว เนื่องจากเป็นแหล่งพัฒนาทางปัญญาและอารมณ์ที่สำคัญ ดังนั้น จึงเป็นแหล่งสร้างคนที่มีคุณภาพ จะพบว่าคนที่มีคุณภาพสะท้อนจากคนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข คนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ก็สะท้อนมาจากสุขภาพขององค์กรที่ดี องค์กรที่มีความสุขจะเปิดโอกาสให้คนได้รับการพัฒนาและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอรรถประโยชน์จากการได้รับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี จะส่งเสริมให้คนมีอิสระทางความคิด เกิดวิสัยทัศน์และความอุดมสมบูรณ์ทางกายและใจ เป็นประตูเปิดสู่ความก้าวหน้าในชีวิต ซึ่งความก้าวหน้านำไปสู่ความพึงพอใจในชีวิตและสร้างความสุขให้กับผู้อื่นต่อไป²⁸⁻²⁹

นอกจากนี้ ดาวศิริ เฝ้าพันธ์ และพิรพงษ์ พุศิริ¹ ยังพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจต่อองค์กร ดังนั้นบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้มีความผูกพันองค์กรสูง คนที่มีความผูกพันองค์กรสูง จะทุ่มเทพลังงาน พลังใจอย่างเต็มที่ให้กับงานที่ตนได้รับมอบหมาย ความผูกพันต่อองค์กรในด้านอารมณ์ความรู้สึก จะเป็นสื่อกลางของจิตวิญญาณในการทำงานต่อพฤติกรรมความเป็นพลเมืองขององค์กร³⁰ แสดงให้เห็นว่าเมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร จะทำให้บุคลากรเข้าถึงจิตวิญญาณในการทำงาน ทำให้มุ่งเป้าหมายการทำงานไปที่ความสำเร็จขององค์กรมากกว่าส่วนตัว และมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นหากองค์กร

ใดบุคลากรมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะถือว่าเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะที่ดีและมีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตขององค์กรสูง พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากรในองค์กรด้วย บุคลากรที่มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานจะมีพฤติกรรมแสดงออกถึงความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากการศึกษาพบว่า อายุงานในองค์กรมีความสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคลากร เมื่อควบคุมปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ สัญชาติ ตำแหน่ง เชื้อชาติ เพศ อาชีพ¹⁶ กล่าวคือบุคลากรที่มีอายุงานนานมีแนวโน้มที่จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทั้งนี้การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร จะช่วยให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดีขึ้น ซึ่งหากอาจารย์พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะทำให้อาจารย์พยาบาลคงอยู่ ไม่ลาออกจากองค์กร หากมีการสนับสนุนการทำงานจากผู้นาองค์กรทั้งงานการเรียนการสอนเชิงวิชาการและการวิจัย³¹ ดังนั้น การที่บรรยากาศสภาพแวดล้อมองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และรายได้พิเศษ จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์พยาบาล ผู้บริหารองค์กรหรือนักทรัพยากรมนุษย์จึงควรส่งเสริมให้สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อรักษาทรัพยากรที่มีค่าที่สุดคือบุคลากรให้อยู่ในองค์กรได้นานที่สุดและเกิดความยั่งยืนขององค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กร ความผูกพันต่อองค์กร และรายได้พิเศษ เป็นตัวทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลได้ร้อยละ 80.1 ดังนั้นผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลเครือข่ายภาคกลาง¹ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ต้องมีกลยุทธ์และนวัตกรรมในการสร้างบรรยากาศองค์กร เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเหมาะสมและ



เพียงพอ สร้างความอบอุ่น ความเสมอภาคและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้เกิดความช่วยเหลือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน สำหรับการสร้างความผูกพันต่อองค์กรนั้นผู้บริหารสามารถนำแนวคิดทางด้านการบริหารมาใช้เพื่อสร้างบุคคลากรในองค์กรให้เกิดการเชื่อถือ ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมาก เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สำหรับในประเด็นของรายได้พิเศษนั้นหากมองในรูปนามธรรมอาจเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องให้

2. ผลการวิจัยพบว่าจำนวนวันที่ปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเฉลี่ยต่อเดือน สัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาล ซึ่งสูงสุดคือ 20 วันต่อเดือน หรือปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วยเกือบทุกวัน นั้นหมายความว่าอาจารย์เกือบไม่มีเวลาในการปฏิบัติภาระกิจอื่นๆนอกเหนือจากการปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วย ผู้บริหารจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทของหน่วยงานในการลดเวลาการปฏิบัติงานสอนบนหอผู้ป่วย และมอบหมายด้านอื่นเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. ดาวศิริ เผ่าพันธ์, พีรพงษ์ พุศิริ. การศึกษาลักษณะงานที่ปฏิบัติและทัศนคติ ที่มีต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุน. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ 2556;3(4):135-147.
2. สุธิดา โตพันธานนท์, กัญญาดา ประจุศิลป์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์การของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารสภาการพยาบาล 2550;22(4):101-113.
3. Mrayyan MT, Al-Faouri I. Predictors of career commitment and job performance of Jordanian nurses. J Nurs Manag 2008;16(3):246-256.
4. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี. รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับสถาบัน ประจำปีการศึกษา 2557. สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข.
5. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ. รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับสถาบัน ประจำปีการศึกษา 2557. สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข; 2557.
6. กฤษดา แสงวงศ์. สถานการณ์กำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 2551;2(1):40-46.
7. Lee TR, Chen SY, Wang SH, Dadura A. The relationship between spiritual management and determinants of turnover intention. Eur Bus Rev. 2010;22(1):102-116.
8. เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ, นวรัตน์ สุวรรณผ่อง, นพพร ไหวธีระกุล, ฉวีวรรณ บุญสุยา. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารเกื้อการุณย์ 2555;19(2):103-117.
9. Faragher EB, Cass M, Cooper CL. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. Occup Environ Med 2005;62:105-112.
10. ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อัจศรา ประเสริฐสิน, จริยา ชื่นศิริมงคล, ศิริพร ครุฑภาค. ปัจจัยพัฒนาองค์การแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2557;9(1):52-62.



11. Yang F, Wu M, Chang C, Chien Y. Elucidating the relationships among transformational leadership, job satisfaction, commitment foci and commitment bases in the public sector. *Public Pers Manage* 2011;40(3):265–278.
12. วัลลภา บุญรอด และคณะ. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลในสถาบันสมทบมหาวิทยาลัยมหิดล. *วารสารพยาบาลทหารบก* 2554;12(1):42–50.
13. Chaudhary R, Rangnekar S, Barua MK. Organizational climate, climate strength and work engagement. *Procedia Soc Behav Sci* 2014; 133:291–303.
14. นงชนก ผิวเกลี้ยง และธีระเดช รวิ้มมงคล. ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ* 2556;3(2) :304–317.
15. Taclaw R, Osatuke K, Fishman J, Moore SC, Dyrenfort S. Employee Age and Tenure With in Organizations Relationship to Workplace Satisfaction and Workplace Climate Perceptions. *Health Care Manag*, 2014;33(1):4–19.
16. Kaliannana M, Adjovu SN. Effective employee engagement and organizational success: a case study. *Procedia Soc Behav Sci* 2015;172:161–168.
17. Parker PD, Martin AJ, Colmar S, Liem GA. Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teach Teach Educ* 2012;28:503–513.
18. ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ. สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (work life balance) ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน กระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล, หน้า 11–12. กรุงเทพฯ; สำนัก ก.พ. 2550.
19. รัชณี ศุภจันทร์รัตน์, วัลลภา บุญรอด, วิไลวรรณ ทองเจริญ, พวงผกา กริทอง, กนกภรณ์ อ่วมพราหมณ์, กมลรัตน์ เทอเนอร์ และคณะ. ปัจจัยทำนายความต้องการออกจากงานของอาจารย์พยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์* 2555;30(2): 22–34.
20. สุนทรา โตบัว, อารีย์ แสงรัศมี. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์พยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. *Proceeding การประชุมทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 45: สาขาศึกษาศาสตร์ สาขาเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*; 30 ม.ค.–2 ก.พ. 2550, หน้า 603–610. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา ฯลฯ; 2550.
21. มาสรีน ศุภลักษณ์, จริยาพร เจริญโล่ทองดี, ดารณีมิตรสุภาพ. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานและบรรยากาศองค์การต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ* 2554;5(1):32–39.
22. ลักขณา ศิริถิรกุล, วาสนา อุปป๋อ, จริญญาลักษณ์ บ้องเจริญ. คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี* 2556;24(1):10–21.



23. แก้วตา ผู้พัฒนาพงศ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยไทย. คุษณินิพนธ์ปริญญาปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2550.
24. บุญญาภา โพธิ์เกษม. อาจารย์พยาบาลกับความสุขในการทำงาน. วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 2558;25(1):13-24.
25. จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิตสาขาวิชาการ บริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. 2546. 165 หน้า.
26. บุญจง ชวศิริวงศ์. Happy Workplace, วารสารพัฒนาสังคม 2550;9(2):61-93.
27. Kim K, Han Y, Kwak Y, Kim J. Professional quality of life and clinical competencies among Korean Nurses. Asian Nurs Res 2015;9:200-206.
28. Welzel C, Inglehart R. Agency, values, and well-being: A human development model. Soc Indic Res 2010;97(1):43-63.
29. Inglehart R, Welzel C. Changing Mass Priorities: The link between modernization and democracy. Perspectives on Politics 2010;8(2):551-567.
30. Kazemipour F, Amin SM, Pourseidi B. Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior among Nurses through Mediation of Affective Organization Commitment. J Nurs Scholarsh, 2012; 443: 302-310.
31. Candela L, Gutierrez A, Keating S. A national survey examining the professional work life of today's nursing faculty. Nurse Educ Today 2013;33:853-859.