

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

Quality of work life influences happiness in practice of registered nurses private  
hospitals in Bangkok

ณัฐพัชร ทองสินาค<sup>1</sup>, ดร.ประพันธ์ วงศ์บางโพ<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาได้สุ่มตัวอย่างแบบง่ายเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 21- 40 ปี จำนวน 301 คน คิดเป็นร้อยละ 75.9 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 44.8 ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงานและสถานภาพ พบว่ามีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนรายได้ ตำแหน่งงานและระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่ามีเพียง 5 ด้านที่มีอิทธิพลกับความสุขในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คำสำคัญ : พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ,คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสุขในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the quality of work life that influences happiness in work of registered nurses in private hospitals in Bangkok by studying personal factors and quality of work life

---

1 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

that influences happiness in work study, a simple random sampling method was used. 400 registered nurses working in private hospitals in Bangkok. Most of the samples were 21-40 years old, 301 people, representing 75.9 percent. There were 179 people who had been working for more than 10 years, accounting for 44.8 %. Personal factors in terms of age, work duration and status. It was found that happiness in work was different, income, job, position and education level were not different. And the quality of work life found that were only 5 aspects that influenced the happiness in work, namely, Social relevance, constitutionalism. The total life space, Development of human capacities, Adequate and fair compensation.

**Keyword:** Registered nurse, Quality of work life Influences happiness in practice

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพพยาบาลเป็นเสมือนเสาหลักและเป็นฟันเฟืองสำคัญในการให้บริการดูแลสุขภาพและส่งเสริมมอบความสุขให้กับผู้ป่วยและผู้รับบริการ แต่ในขณะที่เดียวกันความสุขของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนที่ทำงานในกรุงเทพมหานครเป็นสิ่งที่บุคคลภายนอกไม่อาจคาดเดาได้ พยาบาลวิชาชีพถูกมองว่ามีภาพลักษณ์ในการทำงานที่ทรูหรา งานเบา เงินเดือนและค่าตอบแทนสูง แต่ก็ยังมีพยาบาลหลายๆ คนที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาอันยาวนานได้ลาออกไปรับราชการหรือประกอบอาชีพอิสระ อันที่จริงแล้วความสุขในวิชาชีพพยาบาลอาจเป็นความรู้สึก เป็นความสบายใจ ความกระตือรือร้นรวมทั้งความเพลิดเพลินในการทำงาน ซึ่งในช่วงระยะเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมามีคนป่วยที่ติดเชื้อ COVID -19 จำนวนมาก พยาบาลต้องรับดูแลผู้ป่วยเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน แทบจะไม่มีเวลาพัก ถึงแม้ในช่วงเวลานี้สถานการณ์ผู้ป่วยที่ติดเชื้อ COVID -19 จะน้อยลงจนรัฐบาลประกาศให้เป็นโรคประจำถิ่นแล้ว แต่พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครยังคงไม่ค่อยพบรอยยิ้มผ่านทางสายตาหรือยิ้มทะเล่แมสให้ผู้รับบริการได้เห็นในขณะที่เข้ามาให้บริการเหมือนเช่นเคย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานโดยส่วนมากพิจารณาได้จากหลายปัจจัย หากคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ทำงานมานานแต่ไม่เกิดความก้าวหน้า ค่าเวรทำงานในเวลากลางคืนค่าโอทีในแต่ละเดือนไม่สามารถคำนวณรายรับได้แน่นอน นอกจากนี้ยังอาจเสียสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและครอบครัวเนื่องจากมีวันหยุดพักผ่อนไม่ตรงกับคนทำงานในอาชีพอื่น การที่จะได้อยู่พร้อมหน้ากันกับครอบครัวในวันหยุดหรือในวันสำคัญนั้นค่อนข้างเป็นไปได้ยาก อีกทั้งบรรยากาศในการทำงานที่ต้องเผชิญกับความเจ็บป่วยของผู้ที่มารับบริการในหลากหลายโรคภัยรวมทั้งมี โอกาสเสี่ยงที่จะติดเชื้อจากการให้บริการผู้ป่วย สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้ขาดความสุขในการปฏิบัติงาน

จากสภาพปัญหาของความสุขในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อการ

พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนให้มีความสุขในการทำงานและใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารระดับสูงเพื่อลดปัญหาการลาออกและการขาดแคลนพยาบาลเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีความสุขจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและการคงอยู่ของพยาบาล

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ตามแนวคิดและทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973) ได้ให้ความเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบสำคัญหลักที่ต้องพิจารณาร่วมกัน 8 ประการ ดังต่อไปนี้ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง รายได้ต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดของความเพียงพอเมื่อเทียบกับมาตรฐานของสังคมที่พนักงานควรได้รับรวมทั้งได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และผลประโยชน์อื่นๆอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันได้ทั่วไป (2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment) หมายถึง พนักงานต้องไม่สัมผัสกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่มีความเสี่ยงที่จะเป็นอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ รวมถึงการจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การจัดสภาพแวดล้อมที่ลดความเสี่ยงของการเจ็บป่วยและบาดเจ็บไม่มีกลิ่น เสียง รบกวนต่อสุขภาพอนามัย ไม่เป็นอันตรายหรือต้องเสี่ยงภัยในการทำงานมากเกินไป (3) เปิดโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของมนุษย์ (Development of human capacities) หมายถึง งานจะต้องช่วยให้พนักงานสามารถใช้และพัฒนาทักษะและความรู้ของตนได้ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง และความท้าทายที่ได้รับจากการทำงาน โดยการทำงานต้องให้ผู้ปฏิบัติสามารถใช้ทักษะและความสามารถที่หลากหลายแทนที่จะใช้ทักษะการทำงานแบบเดิมๆอีกทั้งประยุกต์ใช้กับงานอื่นๆที่นอกเหนือจากขอบเขตของงานตนเองได้อย่างเต็มที่ (4) โอกาสสำหรับความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ผู้บริหารได้มอบโอกาสหรือสนับสนุนให้พนักงานดำรงตำแหน่งต่างๆให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้ทักษะความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะในงานและสร้างความมั่นคงในอาชีพ (5) สัมพันธภาพภายในองค์กร (Social integration) หมายถึง พนักงานต้องได้รับการยอมรับจากทักษะ ความสามารถ อุดมลักษณะของแต่ละบุคคลโดยไม่คำนึงถึงรูปลักษณ์ภายนอก ส่งผลให้พนักงานเห็นตนเองมีคุณค่าได้รับการยอมรับ ได้รับ

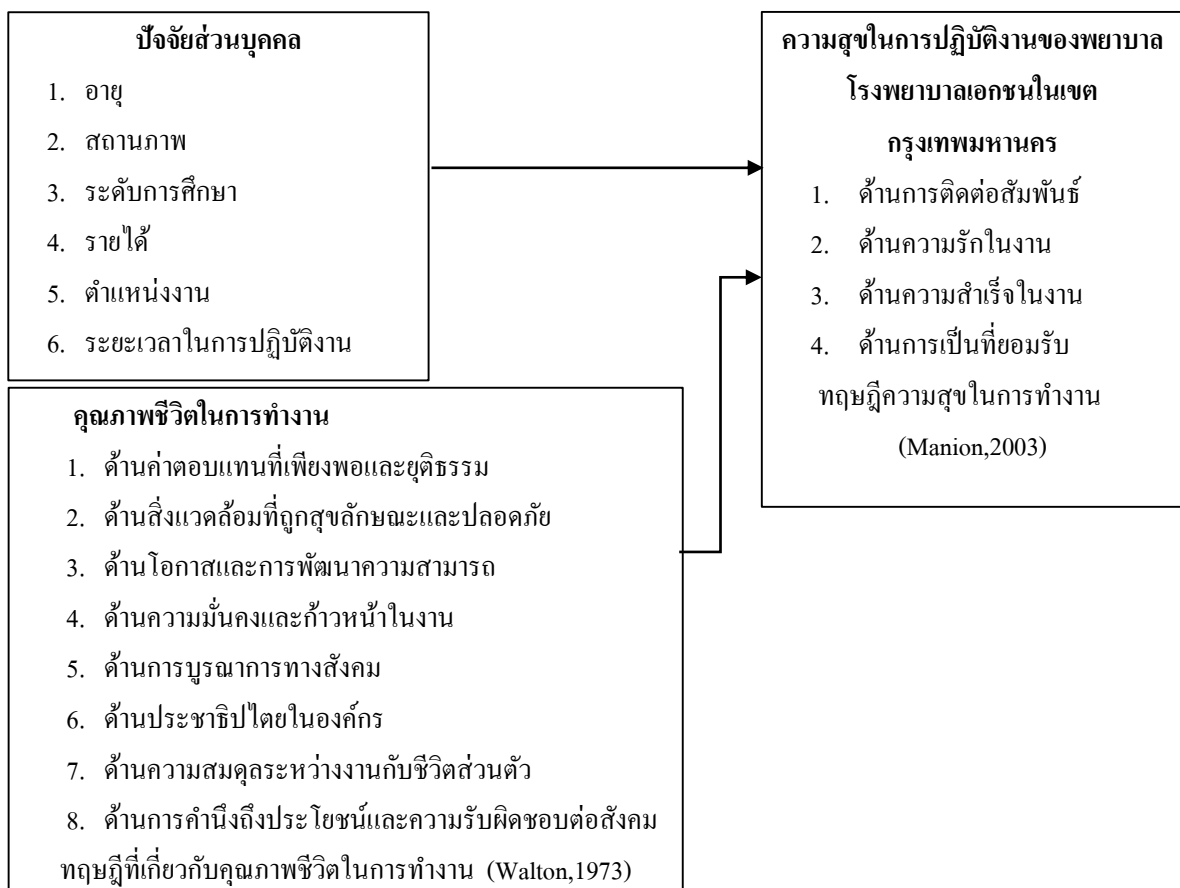
อรรถประโยชน์ด้านความรู้สึกและร่วมมือกันทำงานด้วยดีรวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม (6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลมีโอกาสดูแลแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ และ มีความเสมอภาค พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญอันหนึ่งที่จะทำให้เกิดกระบวนการยุติธรรมในองค์กร (7) ความสมดุลของการทำงานและชีวิตโดยรวม(The total life space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการทำงานที่ไม่กดดันจากการการปฏิบัติงานมากเกินไป และความต้องการขององค์กรจะต้องไม่กระทบต่อความสามารถของพนักงานในการดำเนินบทบาทใดบทบาทหนึ่งในชีวิต (8) ความมีประโยชน์ทางสังคม (Social relevance) หมายถึง องค์กรที่ทำงานต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทำให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพและทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเองมากขึ้นและยอมรับว่าองค์กรที่ทำงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจึงสัมพันธ์กับสภาพอารมณ์และจิตใจ เพื่อให้พนักงานในองค์กรได้ทำงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างสูงสุด

ความสุขในการทำงาน Manion (2003) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน คือ ผลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการตอบสนองจากการกระทำที่ทำให้บุคคลนั้นมีความอึดเอมใจทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเมื่อ บุคคลมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน สร้างความผูกพันในงานรู้สึกมีส่วนร่วมและอยากที่จะคงอยู่กับ องค์กร มี 4 องค์ประกอบสำคัญ (1) การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึงการรับรู้พื้นฐานที่ทำให้เกิด ความสัมพันธ์ของบุคคลในที่ทำงานโดยเป็นความรู้สึกเป็นสุขเมื่อได้รับติดต่อมีความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน มีการช่วยเหลือร่วมมือซึ่งกันและกันในการทำงานมีการสนทนาพูดคุยกันอย่างสนุกสนานและเกิด ความรู้สึกมีความสุข ตลอดจนรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรัก และความปรารถนาที่ดีต่อกัน (2) ความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง การรับรู้ความรู้สึก รัก ผูกพันกับงานรับรู้ว่าตนเองมี พันธกิจ จึงเกิดความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานและรู้สึกสนุก มีความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รับรู้ถึงการ ได้รับความสำเร็จ มีความยินดีรวมทั้งตื่นเต้นจิตใจเปลือดเปลื่นในการทำงานและปรารถนาที่จะทำงานด้วย ความรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ทำงานก็มีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิชอบในงานส่วนนั้น (3) ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ รู้สึกเป็นสุข ที่สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ รู้สึกมีอิสระที่ได้ทำงานที่ท้าทาย ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า มีความภูมิใจ อยากพัฒนาให้งานดียิ่งขึ้น มีความเป็นอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์เชิงบวก ทำให้องค์กร พัฒนา (4) การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณมีความสุขจากการที่รับรู้ว่าคุณเอง ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน รวมทั้ง หัวหน้า ลูกน้อง ซึ่งผู้ร่วมงานเหล่านี้ต่างรับรู้ถึงความพยายามของคุณ ที่จะปฏิบัติงานรวมถึงการได้รับความคาดหวังที่ดีจากความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานอีกทั้งการได้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กันกับผู้ร่วมงานตลอดจนได้ใช้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

Latiff (2019) ได้ศึกษาเรื่อง JOB SATISFACTION AND WORK LIFE QUALITY AMONG EMPLOYEES OF HOTEL INDUSTRY IN MALAYSIA การศึกษานี้มุ่งเน้นไปที่ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมโรงแรม ผลการศึกษาพบว่าสภาพการทำงาน ความรู้สึกสำเร็จโดยใช้ความสามารถของตนเองและการเป็นใครสักคนในองค์กรเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของความพึงพอใจในงานรวมทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่าอยู่ ค่าจ้างที่ยุติธรรม งานที่ตรงกับทักษะของตนเอง

เบญจพร ก้องบุญยาพงษ์ และดวงกมล ปิ่นเจดีย์ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 160 คน พบว่าความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านบรรยากาศองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความสุขของการทำงานพยาบาลวิชาชีพ

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย



### ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1.พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในพื้นที่กรุงเทพมหานครเนื่องจากไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนจึงใช้วิธีคำนวณหากลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรการคำนวณกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรทราบเพียงมีจำนวนมากของ W.G.Cochran (1977) สุ่มกลุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน โดยเลือกโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร แบบเจาะจงที่รับผู้ป่วยได้ 250 เตียงขึ้นไป จำนวน 15 แห่งแล้วจับสลากเลือกมา 8 โรงพยาบาล กำหนดโควต้าได้ 50 คนต่อโรงพยาบาล แล้วสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกโดยผู้วิจัยได้ทำหนังสือขออนุมัติใช้แบบสอบถามผ่านกุเกิลฟอร์มเพื่อแจกแบบสอบถามกับโรงพยาบาลที่สุ่มจับสลากไว้ 8 โรงพยาบาลโดยจะเก็บข้อมูลเป็นระยะเวลา 10 วัน ตั้งแต่วันที่ 20 มิถุนายน 2566 ถึงวันที่ 29 มิถุนายน 2566

**เครื่องมือการวิจัย** แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ตอนที่ 1 แบบสำรวจรายการ (checklist)ข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2-3 เป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและมีความสุขในการทำงาน โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรงได้ ค่า IOC เท่ากับ 0.96 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ 2) ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรตำแหน่งของการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และค่า F-test สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ และทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สัมพรรคถดถอยพหุคูณ

## ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่าพยาบาลที่ทำงาน โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 21- 40 ปี จำนวน 301 คน (ร้อยละ 75.9) มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 179 คน (ร้อยละ 44.8) มีพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวน 317 คน (ร้อยละ 79.3) รายได้เพียงพอและเหลือเก็บ จำนวน 213 คน (ร้อยละ 53.3) สถานภาพโสด จำนวน 182 (ร้อยละ 45.5) และมีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี/เทียบเท่าปริญญาตรี จำนวน 354 คน (ร้อยละ 88.5)

**ตารางที่ 1** คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลผล
1.ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.91	0.79	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
2.ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.05	0.59	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
3.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.13	0.58	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
4.ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	4.05	0.56	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
5.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.09	0.52	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.01	0.54	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.02	0.68	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.44	0.51	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี
<b>คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม</b>	<b>4.08</b>	<b>0.59</b>	<b>มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี</b>
1.ความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กร	3.92	0.40	มีความสุขในการปฏิบัติงานมาก
2.ความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน	4.27	0.56	มีความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด
3.ความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพ	4.40	0.58	มีความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด
4.ความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคม	4.38	0.60	มีความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด
5.ความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมจากองค์กร	4.33	0.66	มีความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.26</b>	<b>0.56</b>	<b>มีความสุขในการปฏิบัติงานมากที่สุด</b>

จากตารางที่ 1 พบว่าพยาบาลที่ทำงาน โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D.= 0.59 ) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี ซึ่งด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่ามากที่สุด โดยมี

ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.44 (S.D. = 0.51) ลำดับถัดมาคือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.13 (S.D. = 0.58) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.09 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.52 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.05 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เท่ากับ 0.59 ด้านโอกาสการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.05 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เท่ากับ 0.56 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.02 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.68 ด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.01 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) เท่ากับ 0.54ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 3.91 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.79

สำหรับความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่ามีความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ 4.26 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพมีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.40 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.58 ลำดับถัดมาคือ ความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมจากองค์กรความสุขอันเกิดจากการเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.38 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.60 ความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนด้านสวัสดิการสังคมจากองค์กร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.33 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.66 ความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 4.27 ( $\bar{X}$ ) เท่ากับ อยู่ที่ 0.56 และความสุขอันเกิดจากสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในองค์กรมีค่าน้อยที่สุดโดย มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) อยู่ที่ 3.92 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เท่ากับ 0.40

### ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
อายุ	1.208	0.200	ไม่แตกต่าง
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	7.413	0.001*	แตกต่าง
ตำแหน่งงาน	2.72	0.504	ไม่แตกต่าง
รายได้	1.27	0.28	ไม่แตกต่าง
สถานภาพ	3.75	0.020*	แตกต่าง
ระดับการศึกษา	-0.27	0.488	ไม่แตกต่าง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (ตารางที่ 2) พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันในด้านสถานภาพการสมรสและระยะเวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพฯ

ระยะเวลาในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 5 ปี	5- 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		ค่าเฉลี่ย		
อายุงานน้อยกว่า 5 ปี	4.33	-	0.256*	0.213*
อายุงาน 5- 10 ปี	4.07		-	-0.042
อายุงานมากกว่า 10 ปี	4.11			-

มหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สถานภาพการสมรส	ค่าเฉลี่ย	โสด	สมรส	หม้าย /หย่า/ แยกกันอยู่
		ค่าเฉลี่ย		
โสด	4.21	-	0.094*	0.026
สมรส	4.11		-	-0.068
หม้าย /หย่า/ แยกกันอยู่	4.18			-

\*p < 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดจะมีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสและสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ที่ 0.094 และ 0.026 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุป พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพโสด มีแนวโน้มที่ในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากกว่ากลุ่มอื่น และ ด้านอายุงานพบว่า ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปีจะมีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุงาน 5 – 10 ปีและอายุงานมากกว่า 10 ปีอยู่ที่ 0.256 และ 0.213 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแนวโน้มที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากกว่ากลุ่มอื่น

ตาราง 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณของความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.16		2.58	0.010*
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	-0.01	-0.02	-1.06	0.287
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	0.03	0.04	1.90	0.057
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.02	0.03	1.29	0.197
ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ	0.12	0.16	6.11	0.000*
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.11	0.14	5.87	0.000*
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	0.19	0.25	10.86	0.000*
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.17	0.28	13.31	0.000*
ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	0.30	0.37	23.45	0.000*

R<sup>2</sup> = 0.922, Adjusted "R" <sup>^</sup>2" = 0.920, F = 577.92 , Sig = 0.000

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

$$Y_{\text{PT}} = 0.16 + 0.11x_1 + 0.19x_2 + 0.17x_3 + 0.17x_4 + 0.30x_5$$

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจพหุคูณ (R Squares) เท่ากับร้อยละ 92 และมีค่า Sig. = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างน้อย 1 ตัว ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสและพัฒนาความสามารถ,ด้านการบูรณาการทางสังคม,ด้านประชาธิปไตยในองค์กร,ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าสัมประสิทธิ์โดยรวม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพิ่มขึ้น 0.12,0.11,0.19,0.17 และ 0.30 ตามลำดับ

### อภิปรายผล

1.ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 21 – 40 ปี เป็นเพศหญิงมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อยู่ในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการมากกว่าตำแหน่งบริหาร มีรายได้เพียงพอและเหลือเก็บ การศึกษาสูงสุดจบปริญญาตรี และมีสถานภาพ โสด คาดว่าที่พบในช่วงอายุดังกล่าวเป็นจำนวนมากเป็นช่วงอายุที่เพิ่งจบการศึกษาแล้วยังอยู่ในช่วงสร้างเนื้อสร้างตัวจึงมีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงานใน

ส่วนของระดับปฏิบัติการมากกว่าส่วนบริหาร เพราะสามารถทำงานล่วงเวลาได้รับค่าตอบแทนเท่าที่ตนเองต้องการ โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพโสด ไม่มีภาระที่ต้องดูแลคู่สมรส หรือดูแลบุตร เมื่อได้รับหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายแล้วรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานนั้นๆด้วยความภูมิใจและเต็มใจในการให้บริการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ ตั้งเจริญกิจสกุล (2556) พบว่าอายุส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรการประปานครหลวงสายบริการ

2.ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีโดยผลการวิจัยที่บางด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้าน ความมีประโยชน์ทางสังคม ที่เป็นเช่นนี้คาดว่าพยาบาลวิชาชีพ ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในภาครัฐหรือเอกชนยังคงคำนึงถึงความเป็นวิชาชีพที่ต้องเสียสละและต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ หยาตพิรุณ ชุนศรีและคณะ (2565) พบว่าด้านการได้ทำประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในอันดับที่หนึ่งเช่นกัน ส่วนในด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมีระดับที่น้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ที่เป็นเช่นนี้คาดว่าพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานโรงพยาบาลเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ในบริบทของการทำงานในโรงพยาบาลเอกชนที่มีจำนวนผู้ป่วยที่มากพอๆกันอัตราค่าจ้างหรือผลตอบแทนที่ได้รับอาจไม่มีความใกล้เคียงกันและเป็นมาตรฐานที่ยอมรับได้ ซึ่งอาจเป็นเพราะรายได้ขั้นต่ำหรือค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในเศรษฐกิจยุคปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับ วิภา หวันแหละ (2558) พบว่า มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมในประเด็นการมีเงินเพียงพอเหลือเก็บในแต่ละเดือน และไม่มีภาระหนี้สินที่ต้องชำระในแต่ละเดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลส่วนใหญ่มีความสุขมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพได้รับการตอบสนองตรงกับความต้องการของการมีความสุขในการทำงาน โดยได้รับความสุขในงานที่ตนเองรัก ได้รับการยอมรับจากที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฉัฐภูมิ ราชบุรีและอนิรุช พิพัฒน์ประภา (2564) พบว่าความสุขในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดย ในขณะที่เดียวกันความสุขที่พบว่าเป็นความสุขที่อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก เป็นความสุขที่เกิดจากการตระหนักรู้คุณค่าในงาน คาดว่าเกิดจากความกระตือรือร้นที่จะมาทำงานและรู้สึกสนุก มีความภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย รับรู้ได้ถึงความสำเร็จ มีความยินดีในการทำงานและปรารถนาที่จะทำงานด้วยความรู้สึกเป็นสุข เมื่อได้ทำงานก็มีสภาพภูมิใจที่ได้รับผิดชอบในงานส่วนนั้น

4.จากสมมติฐานที่ 1 พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุแตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ตรงกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เหตุที่เป็นเช่นนี้พบว่าอายุที่ต่างกันทำให้มีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน คาดว่าเป็นช่วงอายุที่เพิ่งจบการศึกษาและอยู่ในช่วงวัยทำงาน ต้องการทำงานล่วงเวลา สามารถเข้าเวรทำงานได้ทั้ง เวรบายและเวรดึก จึงมีความสุขในการทำงานไม่ต่างกัน เพราะไม่ว่าจะอายุเท่าใดหากเข้าเวรทำงานไหวแล้วรู้สึกมีความสุขในการทำงานอายุมากๆก็ไม่มีผลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร แก้วแสงแจ่มและวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2566) พบว่าบุคลากร สกสว.ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงอายุใดก็

สามารถทำงานที่ตนได้รับมอบหมายและเป็นงานที่ตนรู้สึกพึงพอใจได้อย่างมีความสุขภายใต้บรรยากาศองค์กรที่ดี

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กรปัจจุบันแตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี จะมีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุงาน 5-10 ปี และอายุงานมากกว่า 10 ปี คาดว่าผู้ที่มีอายุน้อยประสบการณ์ในการทำงานก็ยังไม่ค่อยมี เมื่อมีปัญหาในการทำงานก็จะมีพี่เลี้ยงคอยแก้ปัญหาให้หรือมีทัศนคติในการทำงานเชิงบวก อาจจะยังอยู่ในช่วงไฟแรงเพราะเพิ่งจบการศึกษาไม่นาน อยากนำความรู้ที่เรียนมาเรียนรู้งานใหม่ๆ และรับงานได้ทุกรูปแบบจึงรู้สึกเป็นสุขสนุกในการทำงานแต่ในขณะที่เดียวกันพยาบาลที่ทำงานมานานมากกว่า 10 ปี มีความสุขในการทำงานน้อยที่สุด คาดว่าเกิดได้หลายปัจจัย ทั้งจากปัจจัยส่วนบุคคลที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ความเหนื่อยล้าที่ต้องเข้าเวรทำงานในเวลากลางคืนที่สะสมมานาน หรือการไม่ได้รับค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงหลังเกษียณซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรรตวรรณ ขาวพราย (2560) พบว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ความสุขในการทำงานของความสุขของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์แตกต่างกัน

ด้านสถานภาพสมรสผู้วิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้ที่มีสถานภาพโสดจะมีความสุขในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรส และสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้แสดงให้เห็นว่าสถานภาพที่ต่างกันของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงาน คาดว่ามาจากบริบทของพยาบาลวิชาชีพที่ต้องทำงานไม่เป็นเวลา ต้องเข้าเวรทำงานในเวลากลางคืนหรือทำงานล่วงเวลา คนที่มีสถานภาพสมรสนั้นต้องมีหน้าที่รับผิดชอบทั้งงาน คู่สมรส หรือต้องดูแลบุตร ทำให้ไม่มีเวลาผ่อนคลาย อาจทำให้เกิดความเครียดสะสมส่งผลต่อการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภัสสร แก้วแสงแจ่มและวัลลภ รัฐฉัตรานนท์ (2023) พบว่าสถานภาพที่ต่างกันของบุคลากร สกสว. มีอิทธิพลกับความสุขในการทำงาน โดยบุคลากรที่มีสถานภาพโสดจะมีความสุขในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส

5.การทดสอบสมมติฐาน ที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้รวม 5 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การที่คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ได้มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานครบ 8 ข้อนั้นคาดว่าใน 3 ด้านส่งผลกระทบต่อการทำงานน้อยกว่าด้านอื่นๆ จึงทำให้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนชนก ชูพรรคเจริญ (2562) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์ในระดับมาก ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าปัจจัยส่วนบุคคลและ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยทั้งสองข้อ

## ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1.จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ยังอยู่ในช่วงวัยทำงานมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี สถานภาพโสด เป็นช่วงเวลาที่เริ่มมีการส่งมอบประสบการณ์ในการทำงานและต้องการได้รับคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานในระยะยาว ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารระดับต้นได้คลุกคลีถึงปัญหาในการบริหารอัตรากำลังตลอดมา เนื่องจากคนกลุ่มนี้เมื่อทำงานมาได้สักระยะหนึ่งมีความชำนาญการในวิชาชีพ หากไม่ได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีทำให้ทำงานไม่มีความสุขส่วนใหญ่มักรลาออกไปทำงานที่อื่น ๆ ทำให้โรงพยาบาลนั้นๆขาดอัตรากำลังที่จะดูแลผู้ป่วยให้เต็มศักยภาพในการนี้จึงขอเสนอให้ผู้บริหารระดับสูงของโรงพยาบาลที่มีพยาบาลวิชาชีพกลุ่มนี้จำนวนมากให้ได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงานตั้งแต่เริ่มต้นเข้าทำงานเพื่อจูงใจให้อยากร่วมงานในระยะยาว โดยยื่นข้อเสนอให้ได้รับสิทธิสวัสดิการกองทุนเกษียณอายุพยาบาลเอกชนจากโรงพยาบาลหากร่วมงานกับโรงพยาบาลครบ 10 ปีขึ้นไป แก้ปัญหาการขาดอัตรากำลังในระดับปฏิบัติการกลางคัน เพิ่มการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพที่มีศักยภาพและเชี่ยวชาญโดยแจ้งผลประโยชน์ตามอายุงานแต่ละปีที่พยาบาลจะได้รับ ให้ได้รู้สึกถึงความมั่นคงจนถึงเกษียณอายุงาน

2.จากการศึกษาพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ระดับน้อยที่สุดซึ่งในส่วนนี้ผู้บริหารระดับสูงควรที่จะต้อง ปรับอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน ต้องเพิ่มเงินเดือนทุกปี และให้โบนัสกับพนักงานทุกคนเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่าของเงินเดือน รวมทั้งเพิ่มสวัสดิการ เพิ่มค่าเวรที่ต้องทำงานล่วงเวลาของพยาบาล เพิ่มขึ้นร้อยละ 20 ของค่าเวรเดิมที่ขึ้นเวรต่อวันทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงาน แต่หากส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการด้านรายได้ของโรงพยาบาลต้องสร้างเงื่อนไขที่เป็นประโยชน์ทั้งสองฝ่าย เพื่อเป็นการเสริมแรงและดึงดูดให้ผู้ปฏิบัติงานยังคงอยากทำงานในโรงพยาบาลนั้นๆไม่เปลี่ยนงานหรือลาออก โดยการให้โบนัส 2 ครั้งต่อปีหรือเพิ่มสวัสดิการการรักษาหรือคลอดบุตร โดยให้พยาบาลที่ทำงานครบ 1 ปีได้รับสิทธิ์ส่วนลดค่าคลอดบุตรครึ่งหนึ่งของราคาคลอด และพยาบาลที่อยู่หน่วยงานวิกฤติหรือแผนกที่ต้องดูแลผู้ป่วยหนักได้รับสิทธิ์ค่าวิชาชีพเฉพาะเพิ่มขึ้นทุกปี

3.ความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมมีความสุขมากที่สุดแต่ในขณะเดียวกันพบว่าคุณด้านการมีสัมพันธภาพกับบุคคลในองค์กรอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียว ดังนั้นผู้บริหารในสายงานนั้นๆจะต้องสร้างความสามัคคีและสัมพันธภาพที่ดี โดยการจัดกิจกรรม OD เพื่อให้พนักงานแต่ในแต่ละแผนกได้ทำความรู้จักกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงาน เมื่อจบกิจกรรมแต่สัมพันธภาพยังคงอยู่ การติดต่อประสานงานระหว่างแผนกหรือในแผนกก็จะราบรื่นขึ้น เพราะพนักงานรู้จักกัน เข้าใจเนื้องานของต่างแผนกมีความเห็นอกเห็นใจต่อกัน สัมพันธภาพของบุคลากรในองค์กรก็จะแน่นแฟ้นขึ้น ส่งผลดีต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งควรศึกษาผสมผสานกับรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ การใช้เครื่องมือและสร้างกลุ่มเป้าหมาย ควรต้องออกแบบสอบถามในรูปแบบที่กระชับเนื้อหาและเก็บข้อมูลในรูปแบบของการแจกแบบสอบถาม จะทำให้การตอบคำถามในการวิจัยมีน้ำหนักมากกว่าการตอบคำถามโดยใช้กุเกิลฟอร์ม

2. การศึกษาในครั้งต่อไป ควรศึกษาถึงปัจจัยของตัวแปรอิสระอื่น ที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของตัวแปรตาม เช่น คุณภาพการบริการที่ดีส่งผลต่อความสุขของผู้รับบริการ เป็นต้น เพื่อเป็นการต่อยอดการบริการผู้ป่วย เนื่องจากเมื่อผู้ให้บริการมีความสุขก็ย่อมส่งผ่านความสุขไปยังผู้รับบริการได้ดี

## บรรณานุกรม

กนกวรรณ ชัยสิทธิ์สงวนและคณะ. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ส่งผล ต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลและผลคุณธรรม โรงพยาบาลพุทธภูมิ.วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,10 (1),2-13.

ณัฐภูมิ ราชบุรีและคณะ. (2564). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน.วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน,10 (1),8-12.

ณัฐนิชา ปิยปัญญา. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลใน โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร  
SOUTHEAST BANGKOK JOURNAL Vol.3 No.2 July-December 2017. 77-90.

นันทรัตน์ ฉันทะปริดาและคณะ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุขมหาวิทยาลัยมหิดล,7(3),5-12.

เบญจพร ก้องบุญยาพงษ์,และดวงกมล ปิ่นเฉลียว.(2561).ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี.วารสารการพยาบาลตำรวจ,8(2), 151-160.

บุญพิชชา จิตต์ภักดีและคณะ.(2556).ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานและความตั้งใจคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ.พยาบาลสาร,40 ( ฉบับพิเศษ),7-12.

ประภัสสร แก้วแสงแจ่มและวัลลภ รัฐฉัตรานนท์.(2566).ความสุขในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สทสว.) วารสารสหวิทยาการรัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,1(1),8-10.

- พนัญชิตา รัศมีสุรวุฒิคุณและคณะ.(2566).คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการแพทย์ในโรงพยาบาลรามาริบัติ  
ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19. *วารสารรัฐศาสตศาตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*,6  
(1), 2-16.
- ละมิตร์ ปีกขาว. (2557). ความสุขในการทำงานของพยาบาลไทย. *คุษฎีนิพนธ์บริหารธุรกิจคุษฎีบัณฑิต สาขา  
การจัดการ,มหาวิทยาลัยชินวัตร*
- หยาดพิรุณ ขุนศรี และคณะ. (2565). คุณภาพชีวิต และความรับผิดชอบต่อสังคมของบุคลากรทาง การแพทย์  
ในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 (COVID-19) ในเขตพื้นที่ภาคใต้. *วารสารการ  
วิจัยการบริหารการพัฒนา*, 12(2),323-337.
- มาลี เกื้อนพกุล, อรอนงค์ ทวนพรมราช, และอภิญา เพียรพิจารณ์ (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ความสุขใน  
การทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ. *วารสารวิจัยสุขภาพและการ  
พยาบาล*, 25(1). 151-160
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York : John Wiley & Sons.
- Gurdogan,E. &Uslusoy,E.(2019):The Relationship between Quality of Work Life and A Sample from  
Turkey.*International Journal of Caring Sciences September-December*,12(3),pp.1364-1371.
- Henney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job  
satisfaction in nursing. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 271-281.
- Ismail,F,Wehab,N.,& Latiff.L.(2019).Job satisfaction and work life quality among employees of hotel  
industry in malaysia.*International Journal of Civil Engineering and  
Technology(IJCLET)*,10(4)April,pp.2285-2293.
- Manion, J. (2003). Joy at work: Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12),  
652-655.
- Walton,Richard E.(1973).Quality of working life:what is it ?.*Stone Management Review*,15(1),pp.12-18.