

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษาปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

**คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**
**Quality of Working Life in Chonprathan Medical Centre,
Srinakharinwirot University**

เปมิกา โพธิสกุล* และ ดร.ลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต**

Paemiga Pothisakul and Dr.Lalita Niphitprasart Soonthornvipart

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลของโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และศึกษาตัวแปรทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 161 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อยู่ในระดับปานกลาง

* นิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน และความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
อยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ความ
มีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน
การเพิ่มคุณค่างาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพ
ชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ
บรรยากาศองค์การ ซึ่งสามารถอธิบายการผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พยาบาลโรงพยาบาลชลประทานได้ถึงร้อยละ 77.90

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, พยาบาล

Abstract

The objectives of this research were to study the quality of working life of nurses in Chonphathan Medical Centre, Srinakharinwirot University, and the relationship between the personal, nature of work, and organisation's environment factors and the quality of work life of nurses, using samples of 161 nurses in Chonprathan Hospital, Srinakharinwirot University. Questionnaires were used in data collection and statistical methods used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient and multiple regression analysis at the .05 level of significance.

The research results showed that the opinions of the nurses on quality of work life were at moderate level; whereas the opinions on job characteristics and organisational climate were at high levels.

Hypothesis testing revealed that job characteristics, importance of work, work autonomy, work feedback, work standard, increasing work values, and organisational climate were positively correlated to the quality of working life of

the nurses. Moreover, the factors of organisational climate could alter the quality of work life of the nurses up to 77.90 percent.

Key Word: Quality of working life, Nurses

บทนำ

ปัจจุบันโรงพยาบาลชลประทาน ไดโอนย้ายเข้ามาอยู่ในการกำกับดูแลของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภายใต้นโยบายในการพัฒนาให้โรงพยาบาลชลประทานเป็นสถาบันผลิตและสนับสนุนการผลิตบัณฑิตแพทย์ และบุคลากรทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ เน้นการดำเนินงานด้านบริการวิชาการและการบริการที่เป็นเลิศ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาให้เป็น Excellent Center ในด้านการแพทย์ ทำให้โรงพยาบาลชลประทานมีการขยายขอบเขตอำนาจหน้าที่มากขึ้นจากเดิม จึงทำให้บทบาทหน้าที่มากขึ้นตามไปด้วย นโยบายเหล่านี้ทำให้โรงพยาบาลชลประทานมีการเจริญเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านกายภาพ และทางด้านบุคลากรเพื่อรองรับการเจริญเติบโตดังกล่าว เป็นเหตุให้บุคลากรทั้งแพทย์ พยาบาล สหสาขาวิชาชีพ และบุคลากรทางการแพทย์ มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม จากเดิมที่อยู่ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีเพียงงานด้านบริการ เมื่อโรงพยาบาลไดโอนเข้ามาอยู่ในสังกัดมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ งานด้านบริการวิชาการ งานด้านการเรียนการสอน และงานด้านการวิจัย มีเพิ่มมากขึ้นในภาระงานของบุคลากร อย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสังเกตว่าในทุกตำแหน่งของบุคลากรทางการแพทย์ที่กล่าวข้างต้น มีอัตราการสูญเสียของตำแหน่งพยาบาลเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553 เป็นต้นมา โดยพบผลจากการสำรวจอัตราการสูญเสียในตำแหน่งพยาบาลปีงบประมาณ 2553 มีอัตราร้อยละ 53.10 ของจำนวนพยาบาลทั้งสิ้นของโรงพยาบาลชลประทาน และปีงบประมาณ 2554 มีอัตราการสูญเสียเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 14.28 ของจำนวนพยาบาลทั้งสิ้นของโรงพยาบาลชลประทาน (โรงพยาบาลชลประทาน, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บุญทิพย์ สิริธรงค์ และคณะ (2544) พบว่าในปัจจุบันปัญหาที่

พบในองค์กรคือ บุคลากรมีสภาพการทำงานและภาระงานที่หนัก ต้องทำทั้งงานบริการ งานบริการวิชาการ งานวิจัย แต่ได้รับค่าตอบแทนน้อยเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลรัฐอื่นที่อยู่ใกล้เคียงกัน มีผลทำให้อัตราการลาออกสูง และไม่มีอัตรามาทดแทนทำให้พยาบาลต้องอยู่เวรนอกเวลาราชการเพิ่มมากยิ่งขึ้น ต้องงานติดต่อกันเป็นระยะเวลาาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร คุณภาพชีวิต และสวัสดิการของพยาบาล นอกจากนี้สภาพการทำงานหนักของพยาบาลยังทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงลบต่อผู้ป่วย ผู้รับบริการ และประชาชนโดยตรง รวมถึงองค์กรก็ได้รับผลกระทบ จากการลาออกจากการงาน การโอนย้ายงานเพิ่มขึ้น และการคงอยู่ในวิชาชีพพยาบาลสั้นลง

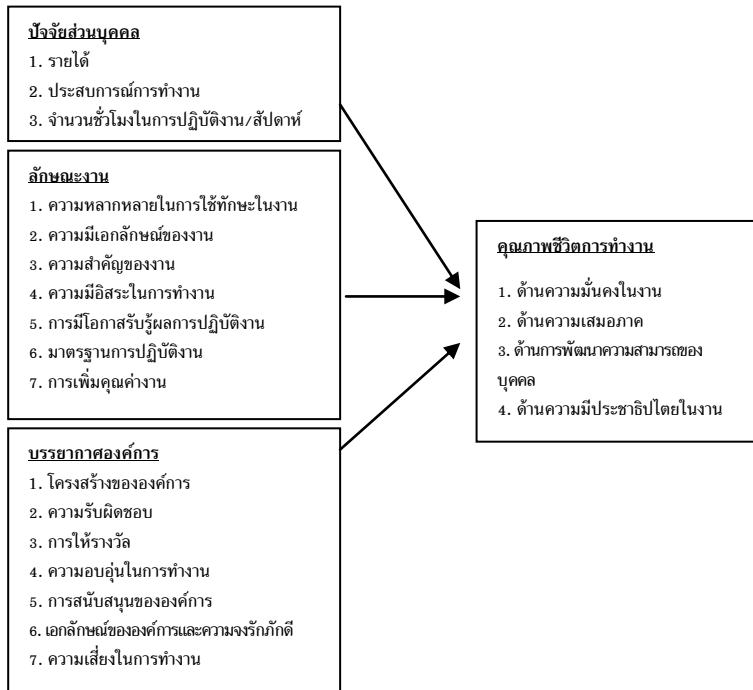
ดังนั้น จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบที่กล่าวมาแล้วนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพอันเกิดจากภารกิจที่มากและมีความซ้ำซ้อน จึงควรมีการสำรวจและดำเนินการศึกษาเพื่อจะนำข้อมูลมาแก้ไขให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยผลการวิจัยอาจนำไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. เพื่อศึกษาหาตัวแปรพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยลักษณะงาน ปัจจัยบรรยากาศ องค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานจำนวน 269 คน จำนวนตัวอย่าง 161 คน โดยใช้ในการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน และการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการทดสอบเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ ซึ่งได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน รายได้ และจำนวนชั่วโมงในการปฏิบัติงาน/สัปดาห์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะของงาน ตามความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีของ Hackman and Oldham and Schemerhon มีจำนวน 28 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8229

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเรื่องบรรยากาศองค์การ ตามความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีของ Lussier มีจำนวน 28 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .8678

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามความคิดเห็นของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยทฤษฎีของ Rao มีจำนวน 20 ข้อ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .9052

และสามารถทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) เพื่อตรวจสอบเนื้อความของการสอบถามให้มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับตัวแปรที่ต้องการวัด

2. การหาค่าความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดสอบกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะทำการวิจัย คือพยาบาลของสถาบันโรคทรวงอก จังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient) สำหรับกรณีที่มีตั้งแต่ 2 คำตอบขึ้นไปเพื่อทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของมาตราตัวแปรแต่ละตัว ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นรายด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูล และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ค่าสถิติร้อยละ (percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ใช้ อธิบายลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสพการณ์การทำงาน รายได้ จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงาน/สัปดาห์ ลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน
4. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ เพื่อค้นหาตัวแปรพยากรณ์ของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน ซึ่งได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ การปฏิบัติงานเฉลี่ยชั่วโมง/สัปดาห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงาน บรรยากาศองค์การ

ผลการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการงานของพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒครั้งนี้ ผลการวิจัยพบว่า

พยาบาลโรงพยาบาลชลประทานเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง และเห็นว่าลักษณะงาน บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าไม่เป็นไปตามสมมติฐานจำนวน 5 ข้อ เป็นไปตามสมมติฐานจำนวน 12 ข้อ ดังนี้ ลักษณะงานด้านความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติงาน การเพิ่มคุณค่างาน และบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่งสามารถอธิบายการผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานได้ถึงร้อยละ 77.90 จึงอาจกล่าวได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน กล่าวคือโรงพยาบาลชลประทานมีบรรยากาศองค์การที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานก็จะดีขึ้นตามไปด้วย

ตารางที่ 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	ผลการทดสอบ	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. รายได้	.870		✓
2. ประสบการณ์การทำงาน	.473		✓
3. จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์	.101		✓
4. ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน	.580		✓
5. ความมีเอกลักษณ์ขององค์การ	.863		✓
6. ความสำคัญของงาน	.004*	✓	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ตัวแปรอิสระ	ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ	ผลการทดสอบ	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไป ตาม สมมติฐาน
7. ความมีอิสระในการทำงาน	.004*	✓	
8. การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	.006*	✓	
9. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	.014*	✓	
10. การเพิ่มคุณค่างาน	.040*	✓	
11. โครงสร้างองค์การ	.000*	✓	
12. ความรับผิดชอบในการทำงาน	.000*	✓	
13. การให้รางวัล	.000*	✓	
14. ความอบอุ่นในการทำงาน	.000*	✓	
15. การสนับสนุนขององค์การ	.000*	✓	
16. เอกลักษณะขององค์การและความ จริงจังที่ดี	.000*	✓	
17. ความเสี่ยงในการทำงาน	.000*	✓	

* มีระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” มีประเด็นที่น่าสนใจและสามารถอธิบายข้อค้นพบได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากผลทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ ประสิทธิภาพการทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ไม่มีความสัมพันธ์

กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับการวิจัยของ สมหวัง โอซารส (2542) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ ที่มีประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่างกัน มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ส่วนใหญ่ได้รับทุนการศึกษาจากโรงพยาบาลชลประทาน จึงต้องมาทำงานใช้ทุนให้กับโรงพยาบาล ซึ่งจะมาจากสถานศึกษาเดียวกัน เช่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยรังสิต และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี จังหวัดนนทบุรี เป็นต้น และได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานพร้อม ๆ กัน รายได้จึงไม่แตกต่างกันมากนัก และประสบการณ์การทำงานก็ใกล้เคียงกัน ลักษณะงานเป็นแบบสามารถทำแทนกันได้ รุ่นพี่สามารถแนะนำ ให้คำปรึกษา และทำงานร่วมกันได้ด้วยความเป็นกันเอง อีกทั้งมีจำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ที่มาก จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง อาจเป็นเพราะพยาบาลส่วนใหญ่มีความต้องการการพักผ่อนที่เพียงพอ ถึงแม้ว่ารายได้จะมากขึ้นแต่คุณภาพชีวิตไม่ได้สูงขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

2.1 ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความหลากหลายในการใช้ทักษะในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมีความคิดเห็นต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพยาบาล เช่น บางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์การพยาบาลในการดูแลผู้ป่วย บางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะหลายด้านในการปฏิบัติงาน เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการใช้เทคโนโลยี บางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ทำทลายความสามารถ โดยต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และบางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องประสานความร่วมมือกับบุคลากรสุขภาพอื่น ๆ

2.2 ความมีเอกลักษณ์ของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความมีเอกลักษณ์ของงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมีความคิดเห็นต่างกันเกี่ยวกับการปฏิบัติงานพยาบาล เช่น บางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ทำทวยความสามารถ โดยต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ตัดสินใจแก้ปัญหาในภาวะวิกฤต บางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยในความรับผิดชอบในทุกด้าน บางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่เน้นการดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม คือ ดูแลทั้งด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ และบางคนมีความคิดเห็นว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้กระบวนการทางการพยาบาลในการดูแลอาการของผู้ป่วยทุกราย

2.3 ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความสำคัญของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมีความสำคัญของงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันเกี่ยวกับงานพยาบาลว่าเป็นงานที่ทำให้พยาบาลมีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องใช้ความรอบคอบและความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน และงานพยาบาลเป็นงานที่ช่วยเหลือผู้อื่นและทำประโยชน์ให้กับสังคม รวมทั้งงานพยาบาลเป็นงานที่ให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2.4 ความมีอิสระของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความมีอิสระของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งการทำงานของพยาบาลมีความเป็นอิสระในการใช้วิจารณ์ญาณ การตัดสินใจได้ด้วยตนเองมากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ

เป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างต้องการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เหมือนกันทุกคน รวมทั้งพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็น เหมือนกันว่างานพยาบาลเป็นงานที่ต้องกำหนดตามตารางเวรของตนเองที่จะ ปฏิบัติงานได้ และงานพยาบาลเป็นงานที่ใช้การตัดสินใจของพยาบาลเองในการ วางแผนปฏิบัติการพยาบาลแก่ผู้ป่วย รวมทั้งงานพยาบาลเป็นงานที่สามารถ กำหนดขั้นตอนและวิธีปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในหน่วยงานได้ด้วย ตนเอง และงานพยาบาลเป็นงานที่ตัดสินใจให้การพยาบาลแก่ผู้ป่วยที่พยาบาล รับผิดชอบ

2.5 การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การมี โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาล โรงพยาบาลชลประทาน มีการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมี คุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างต้องการโอกาสรับรู้ผลการ ปฏิบัติงานของตนเองเหมือนกันทุกคน โดยเฉพาะพยาบาลที่เข้าใหม่ เนื่องจาก พยาบาลที่เข้าใหม่ยังไม่ค่อยมีประสบการณ์ในการพยาบาลจึงต้องการรับรู้ผลการ ปฏิบัติงานของตนเอง ว่าตนเองปฏิบัติงานพยาบาลดีแล้วหรือยัง เพื่อนำผลการ ปฏิบัติงานของตนเองไปปรับปรุงและพัฒนาในการปฏิบัติงานพยาบาล รวมทั้ง พยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าต้องมีการประเมิน ความพึงพอใจของผู้รับบริการ ต้องมีเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ อย่างชัดเจน และต้องมีการประชุมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอตามเวลาที่กำหนด

2.6 มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า มาตรฐานการ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล ชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่ายิ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลมีกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

สูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างต้องการให้โรงพยาบาลชลประทานมีมาตรฐานการปฏิบัติงานเหมือนกันทุกคน รวมทั้งพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่างานพยาบาลต้องมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องมือเครื่องใช้ในการพยาบาลอยู่ตลอดเวลาและพร้อมใช้งาน รวมทั้งงานพยาบาลต้องมีมาตรฐานในการพยาบาลผู้ป่วยอย่างชัดเจน และมีการปฏิบัติงานภายใต้การรับรองของกฎหมายวิชาชีพการพยาบาล นอกจากนี้โรงพยาบาลชลประทานต้องมีนโยบายส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพที่ได้มาตรฐาน และดำรงไว้ซึ่งจริยธรรมและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

2.7 ขอบเขตของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ขอบเขตของงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งการทำงานพยาบาลมีการกำหนดขอบเขตของงานจะทำให้พยาบาลมีความชัดเจนในเรื่องของความรับผิดชอบ และปริมาณงานของตนเอง มีผลทำให้การทำงานมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น พยาบาลจะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะดีหากมีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างต้องการให้โรงพยาบาลชลประทานกำหนดขอบเขตการทำงานที่ชัดเจนเหมือนกันทุกคน รวมทั้งพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่างานพยาบาลเป็นงานที่มีประโยชน์และตอบแทนสังคม งานพยาบาลเป็นงานที่ต้องมีความรับผิดชอบ งานพยาบาลเป็นงานที่มีความหลากหลายและปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น งานพยาบาลเป็นงานที่ช่วยเหลือชีวิตผู้อื่น และงานพยาบาลสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการรักษาผู้ป่วยได้

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน

3.1 โครงสร้างขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า โครงสร้างขององค์การ มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล

ชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า การที่โรงพยาบาลชลประทานมีการออกแบบโครงสร้างขององค์กรที่ชัดเจนมากเท่าใด พยาบาลก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าโรงพยาบาลชลประทานมีการกำหนดสายการบังคับบัญชาเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดโครงสร้างและนโยบายการดำเนินงานไว้ และเป้าหมายที่จะนำไปสู่ความสำเร็จไว้อย่างชัดเจน

3.2 ความรับผิดชอบในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมีความรับผิดชอบในการทำงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าโรงพยาบาลชลประทานมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของพยาบาล รวมทั้งการให้พยาบาลมีการปฏิบัติงานภายใต้ใบประกอบโรคศิลป์และการรับรองของกฎหมายวิชาชีพ และการให้พยาบาลสามารถวางแผนในการควบคุมคุณภาพในการทำงานและพัฒนางานที่ตนรับผิดชอบได้นอกจากนี้ โรงพยาบาลชลประทานมีการให้พยาบาลมีการร่วมมือกันรับผิดชอบในผลของการทำงาน

3.3 รางวัลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รางวัลมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ยิ่งพยาบาลได้รับสิ่งตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่ดี ได้รับรางวัลและการยกย่องชื่นชมมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าโรงพยาบาลชลประทานมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งของพยาบาลควรขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงานในหน่วยงาน และค่าตอบแทน

ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่และผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีระบบการให้รางวัลแก่พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี ชัดเจน ยุติธรรม และเปิดเผย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาพร นิกรเพสย์ (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้เพราะการปฏิบัติการณ์และสถานที่อาจจะแตกต่างกัน

3.4 ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความอบอุ่นมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลได้รับความอบอุ่น มีมิตรภาพ และการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันจากเพื่อนร่วมงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าหัวหน้า เพื่อนร่วมงานสามารถให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน มีความรัก ความสามัคคี และไว้วางใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งให้ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นกันเองและมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน นอกจากนี้ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีการให้อภัยในข้อผิดพลาดของเพื่อนร่วมงาน และให้กำลังใจกัน

3.5 การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลมีการสนับสนุน เช่นการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ได้รับการอบรม สอนงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าโรงพยาบาลชลประทานได้ให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้พยาบาลลาศึกษาต่ออบรมดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และมีการสนับสนุนอุปกรณ์ที่เพียงพอในการ

ปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่พยาบาล และมีการจัดสรรเวลาให้สำหรับการเตรียมการหรือวางแผนในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อความก้าวหน้าของพยาบาลและองค์กร

3.6 เอกลักษณะขององค์กรและความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เอกลักษณะขององค์กรและความจงรักภักดีมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานในทางบวก ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลเห็นถึงความมีเอกลักษณะขององค์กรและความจงรักภักดีมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าตนเองมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และมีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อบอกคนอื่นว่าทำงานที่โรงพยาบาลชลประทาน รวมทั้งมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญในการปฏิบัติงาน

3.7 ความเสี่ยงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความเสี่ยงมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน ซึ่งหมายความว่า ยิ่งพยาบาลมีความร่วมมือกันในการป้องกันและแก้ไขความเสี่ยงที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นได้จากการปฏิบัติงานมากเท่าใด ก็ยิ่งมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้นมากเท่านั้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่าโรงพยาบาลชลประทานมีการป้องกันปัญหาจากการถูกฟ้องร้องจากการปฏิบัติงาน ทั้งด้านจริยธรรมและสิทธิผู้ป่วย และพยาบาลได้ร่วมมือกันในการกำหนดแนวทางป้องกันแก้ไขไม่ให้เกิดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยงร่วมกัน

สมมติฐานที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ ประสบการณ์การทำงาน จำนวนชั่วโมงที่ปฏิบัติงานต่อสัปดาห์ ลักษณะงาน และบรรยากาศขององค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และกลุ่มตัวอย่างพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล

ชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้คือ บรรยากาศองค์การ ซึ่งอธิบายการผันแปรของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานได้ถึงร้อยละ 77.90 โดยบรรยากาศองค์การมีผลในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือหากบรรยากาศองค์การดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานก็จะดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงเนตร์ ภู่วัฒนวิชย์ (2549) พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิสุตอยู่ในระดับสูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพยาบาลโรงพยาบาลชลประทานต่างมีความคิดเห็นเหมือนกันว่า ถ้าโรงพยาบาลชลประทานมีการกำหนดโครงสร้างในการดำเนินงาน และกำหนดนโยบายเป้าหมายความสำเร็จและการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน มีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบตามความถนัดเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของพยาบาล มีการสนับสนุนพยาบาลให้มีความรู้ความสามารถและความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมทั้งมีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีระบบการให้รางวัล มีการชื่นชมประกาศเกียรติคุณแก่พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดีอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน นอกจากนี้ บุคลากรโรงพยาบาลชลประทานมีการให้คำแนะนำ คำปรึกษา หรือช่วยเหลือในการแก้ปัญหาซึ่งกันและกัน มีความรักความสามัคคี ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และมีระบบที่สามารถป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก็จะส่งผลให้พยาบาลโรงพยาบาลชลประทานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ” ครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอแนะในด้านที่ควร

ปรับปรุงอย่างเร่งด่วนคือคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเสมอภาค เพราะอาจเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพิ่มขึ้นดังนี้

1. ควรปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ เงินประจำตำแหน่งให้กับพยาบาล ให้อยู่ในอัตราเดียวกันกับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลรัฐแห่งอื่น เพื่อให้มีความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ และผลการปฏิบัติงานของพยาบาล รวมทั้งควรมีการติดประกาศหรือการชี้แจงให้พยาบาลได้รับทราบเกี่ยวกับระบบการให้รางวัลแก่พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี เพื่อระบบการให้รางวัลแก่พยาบาลที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความชัดเจน ยุติธรรม และเปิดเผย

2. การประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส เปิดเผย และตรวจสอบได้ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พยาบาลมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานของตนเอง

3. การแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ ควรมีการประชุมชี้แจงหรือประชาสัมพันธ์ให้พยาบาลได้ทราบอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตของการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชลประทาน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ในด้านอื่น ๆ เช่นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร

2. ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพและเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เช่นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสังเกตแบบมีส่วนร่วม

เอกสารอ้างอิง

- ดวงเนตร์ ภูวัฒน์วนิชณ์. 2549. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาลบรรยากาศองค์การ กับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญทิพย์ สิริรังศรี และคณะ. 2554. “ปัจจัยทำนายการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.” วารสารสภาการพยาบาล 26 (4): 44
- ประภาพร นิกโรเพสย์. 2546. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศจริยธรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โรงพยาบาลชลประทาน. 2555. รายงานอัตราการสูญเสียของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (อัดสำเนา).
- สมหวัง โอซารส. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศุภนิจ ธรรมวงศ์. 2548. ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การเชิงสร้างสรรค์ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham. 1980. **Work Redesign**. New York: Addison-Wesley.
- Lussier, R. N. 2008. “Organizational Change and Culture.” **Human Relations in Organizations: Applications and Skill Building**. 6th ed. New York: McGraw Hill.