

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด The Quality of Work Life of Nurse at Kasetwisai Hospital

อาภรณ์ ถนัคคำ¹

Arpron tanatka¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบและศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยศึกษาจากข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล เกษตรวิสัย ที่ปฏิบัติงานในแผนกงานผู้ป่วยนอก งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานผู้ป่วยใน งานผ่าตัด งานห้องคลอด งาน ป้องกันและงานควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และ แบบสอบถามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าเท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และ T-test, One way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ภาวะเศรษฐกิจและความเกี่ยวข้องกับสังคม ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา รายด้าน มี 7 องค์ประกอบที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน ด้านภาวะเศรษฐกิจและความเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลมีอายุระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง เงินเดือน ไม่แตกต่างกัน และพยาบาลที่มีการศึกษา สถานภาพการสมรส แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล, โรงพยาบาลเกษตรวิสัย

¹พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

Abstract

The purposes of this descriptive study were : to investigate the Factor of quality of work life nurse at Kasetwisai Hospital, to study the quality of work life of nurse at Kasetwisai Hospital, and to compare the quality of work life nurse at Kasetwisai Hospital and Factor of quality of work life nurse is Age, Status, Education, Experience, salary and Position The sample comprised 64 nurse who worked at Kasetwisai Hospital. They were selected by department. Questionnaires were used as research tools and comprised two sections : demographic data and Factor of quality of work life nurse at Kasetwisai Hospital. The questionnaires were tested for validity and reliability. The reliability of the sections were 0.83 Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, Factor Analysis, One way ANOVA and Independent t-test.

The major findings were as follow : Factor nurse were Compensation and Salary, Safe and Health Working Condition, to be proud of work, Social Integration in the Work Organization, Work and the Total Life Space, Economy and The Social Relevance of work life, Interactive of the Supervisor, Future Opportunity for Continued Growth and Security. Nurse rated the quality of work life at High level. Salary Nurse rated the quality of work life at Moderate level. to compare the quality of work life nurse at Kasetwisai Hospital and Factor of quality of work life nurse is Age, Experience, position, salary were No difference. and Education, Marry Status were difference at .05 level

Keywords : Quality of work life of nurse, Kasetwisai Hospital

บทนำ

คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารองค์กร การบริหารงานขององค์กรจะประสบผลสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร ถ้าบุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ มีการร่วมมือร่วมใจ มีความสามัคคี และมุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน งานนั้นก็จะสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ดังนั้นในการบริหารบุคคล ผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร บทบาทที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้การดำเนินงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารต้องมีหลักการมุ่งใจที่ดีประเด็นหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจก็คือคุณภาพชีวิตของคนในองค์กร หรือเรียกว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเอง 'ได้รับขณะปฏิบัติงาน' ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล ปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นที่ทำให้บุคลากรไม่พึงพอใจในงาน² คือ ความไม่ชัดเจนและแน่นอนของนโยบายโรงพยาบาลคุณภาพของผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่มีความเสี่ยงต่อการติดเชื้อสูง ภาระงานที่มากไม่สมดุลกับอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนน้อย เวลาทำงานที่ไม่แน่นอน ทำให้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัวมีปัญหาและสัมพันธภาพที่ตึงเครียดระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนปัจจัยที่เป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการยอมรับและยกย่องในการทำงาน ความรู้สึกรับผิดชอบในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ และการเจริญเติบโตของงานที่ทำ องค์ประกอบที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน แต่จากสภาพปัญหาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทยในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้คนทุกกลุ่ม ทุกวงการ รวมทั้งผู้ประกอบการ วิชาชีพ เนื่องจากรัฐมีการควบคุมค่าใช้จ่าย มีการจำกัดการว่าจ้างและนโยบายหลักประกันสุขภาพทางด้าน

สาธารณสุข ทำให้มีผู้ใช้บริการโรงพยาบาลมากขึ้น สถานบริการสาธารณสุขจึงได้รับผลกระทบโดยตรง อัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานไม่สมดุลกับผู้มาใช้บริการโดยเฉพาะบุคลากรทางการแพทย์เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานและยังพบว่าสัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการทำงานของพยาบาล ทำให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานจากลักษณะการทำงานดังกล่าวย่อมมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

โรงพยาบาลเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง แต่อยู่ในระดับ M2 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีลักษณะการให้บริการสาธารณสุขใน 4 ด้าน คือ ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการป้องกันโรค ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยมีงานด้านการบำบัดรักษาประมาณร้อยละ 75 มีผู้มารับบริการผู้ป่วยนอกเฉลี่ยวันละ 556 ราย และจำนวนผู้ป่วยในเฉลี่ยวันละ 58 ราย ในขณะที่มีพยาบาลวิชาชีพจำนวน 64 คน กระจายทำงานอยู่ในทุกกลุ่มงานบริการ พยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรกลุ่มใหญ่ที่มีหน้าที่ให้บริการทางสุขภาพแก่ผู้มารับบริการตลอด 24 ชั่วโมง เวลาในการปฏิบัติงานจึงแตกต่างจากวิชาชีพอื่น จากภาระงานที่หนัก ผู้มารับบริการในแต่และวันมีจำนวนมากขึ้น อุบัติการณ์การเกิดโรคและแนวโน้มเป็นเชื้อดื้อยาเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกิดความเครียด สัมพันธภาพของเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการประสานงานระหว่างสหสาขาวิชาชีพ และมีผลต่อคุณภาพบริการในแต่ละหน่วยบริการ อัตราความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่ได้เป้าหมายตามเกณฑ์ชีวิตที่กำหนดไว้ และจากสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาล ความแออัดของจำนวนผู้ป่วยในแต่ละหน่วยบริการ ส่งผลให้พยาบาลซึ่งปฏิบัติการพยาบาลใกล้ชิดกับผู้ป่วยติดโรคฉวยโอกาสได้ นอกจากนั้นยังพบอีกว่าบุคลากรทางการแพทย์มีปัญหาเรื่องหนี้สิน ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและทำงานผิดพลาดบ่อยซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเกษตรวิสัย เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลและพัฒนางานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

รูปแบบและวิธีการศึกษา

เป็นการวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive research) และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) อธิบายระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน โดยกำหนดการแปลความหมายของน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยในแต่ละช่วงและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ดังนี้ กรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่มใช้สถิติ T-test และกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One way ANOVA

โดยประชากรศึกษา คือ พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์การทำงานอย่างน้อย 1 ปี ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลเกษตรวิสัย ในแผนกงานผู้ป่วยนอก งานผู้ป่วยใน งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน งานผ่าตัด งานวิสัญญีงานห้องคลอด งานป้องกันและงานควบคุมการติดเชื้องานให้คำปรึกษา งานบริหารการพยาบาล จำนวน 64 คน ระหว่างวันที่ 15-30 มิถุนายน 2557 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ผลการศึกษา

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเกษตรวิสัย ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-45 ปี คิดเป็น ร้อยละ 42.19 อายุต่ำสุด 22 ปี อายุสูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ย 40.5 ปี มีสถานภาพการสมรสคู่ ร้อยละ 73.44 โสด ร้อยละ 26.56 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 95.31 ปริญญาโท ร้อยละ 4.69 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเกษตรวิสัย ส่วนใหญ่ทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 37.50 รองลงมาทำงาน 5-10 ปี ร้อยละ 26.56 และทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 23.44 พบน้อยที่สุดทำงานมากกว่า 10-15 ปี ร้อยละ 12.50

ปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ปฏิบัติงานสูงสุด 35 ปี ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 84.37 พยาบาลวิชาชีพระดับบริหาร ร้อยละ 15.63 พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีเงินเดือนต่ำกว่า 20,000 บาท ร้อยละ 51.56 รองลงมามีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 31.25 และเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 17.19 เงินเดือนต่ำสุด 11,230 บาท เงินเดือนสูงสุด 53,080 บาท

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเกษตรวิสัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($x = 4.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเกษตรวิสัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านภาวะเศรษฐกิจและความเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วยกับปัญหา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่ระดับปานกลางได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

วิจารณ์

จากการศึกษารั้วนี้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเกษตรวิสัย มี 8 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง ได้รับยุติธรรมเพียงพอหรือไม่ กับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น มีความซับซ้อนของโรคมากขึ้น และพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่เป็นพยาบาล ระดับปฏิบัติการปฏิบัติงานช่วงเวลากลางคืน ทั้งนี้หากมองในมุมมองค่าตอบแทนและการมีคุณค่าของมนุษย์แล้ว พยาบาลที่ปฏิบัติงานเสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตควรได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับผลการวิจัยของโรงพยาบาลแมคคอร์มิค จังหวัดเชียงใหม่¹ พบว่าพยาบาลวิชาชีพซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งบริหารและพยาบาลประจำการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพซึ่งการทำงาน Lewin² และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศ

จริยธรรมในกลุ่มพยาบาลการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง³

ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก หอผู้ป่วยได้มีการควบคุมการแพร่กระจายเชื้อโรคที่ดี เช่น มีห้องแยกโรคมีการแบ่งโซน ผู้ป่วย มีผู้ป่วยไม่แออัดมากมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีวัสดุอุปกรณ์ให้ปฏิบัติงานเพียงพอ ปลอดภัย และพยาบาลทุกคนได้รับการฝึกใช้อุปกรณ์ป้องกันตนเอง ขณะทำงานโดยใช้หลักป้องกันการแพร่กระจาย (Universal precaution) รวมทั้งการป้องกันอัคคีภัย อุบัติภัย มีการฝึกซ้อม ทุกปีมีการเฝ้าระวังการติดเชื้อ มีการตรวจสุขภาพบุคลากร ทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Huse และ Coming⁴

ด้านความภาคภูมิใจในการทำงานพยาบาล อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพวิสัยทัศน์รู้สึกรับรู้ในความ สามารถของผู้บริหารที่นำพาโรงพยาบาลไปสู่เป้าหมาย ได้สำเร็จ⁵ ซึ่งพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความ ภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีบรรยากาศเป็นกันเอง มีการปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นทีม ผู้บังคับบัญชาให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุงเมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน มีความเอื้อเฟื้อซึ่งกันและกัน มีความ เป็นสมาชิกขององค์กร การปฏิบัติงานด้วยความราบรื่น องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้⁶

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต ด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก การให้บริการพยาบาลจำเป็นต้องให้การพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้พยาบาลมีการปฏิบัติงาน 3 ช่วงเวลาคือ เช้า บ่าย ดึก ซึ่งพยาบาลต้องหมุนเวียนกันมาปฏิบัติงานใน 3 ช่วงเวลาปกติจะได้ ปฏิบัติงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีสิทธิลาหยุดพักผ่อน ลาป่วย ลากิจได้ และงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลให้เกิดปัญหา สุขภาพร่างกายและจิตใจ ได้พักผ่อน มีการมอบอำนาจ ให้มีอิสระต่อการตัดสินใจในการทำงาน จากลักษณะงาน ที่มีความเป็นวิชาชีพ จึงทำให้พยาบาลปฏิบัติงานโดยยึด หลักคุณธรรมและจริยธรรมหรือจรรยาบรรณวิชาชีพในการ ปฏิบัติงาน⁷ พยาบาลจึงมีความอดทนและมีความเสียสละ ถึงแม้ว่าการทำงานจะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว

ด้านภาวะเศรษฐกิจและความเกี่ยวข้องกับสังคมอื่นๆ อยู่ในระดับมาก⁸

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ได้จัดระบบงานมีการมอบอำนาจตามความรู้ความสามารถ มีการจัดทำแผนงาน จัดองค์กร จัดการด้านบุคลากร ควบคุมกำกับงาน เพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการ ดำเนินงานเกิดผลประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการให้โอกาสบุคลากร ได้รับการพัฒนาตนเอง มีการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อ ฝึกอบรมเพื่อเกิดบริการพยาบาลที่มีคุณภาพ มีการ ดำเนินงานวิชาการเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Lewin

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ ในระดับมาก โรงพยาบาลมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการตามเกณฑ์ของ กพร. อย่างเป็นธรรม มีการเลื่อน ขึ้นเงินเดือนของพยาบาลและทุกกลุ่มตามเกณฑ์ ที่ กำหนดส่วนการเลื่อนตำแหน่งมีเกณฑ์กำหนด และยังมี ส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ ของโรงพยาบาล ซึ่ง แสดงให้เห็นว่าพยาบาลได้รับการยกย่องและมีความมั่นคง ในการทำงานสอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิต การทำงานของ Walton, R.E.

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล เกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการ ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง¹⁰ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล พระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง^{7,11} ส่วนการกระจายอำนาจ ไปสู่ผู้ปฏิบัติ โดยให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ในทีมและสิ่งที่จะช่วยให้เกิดบรรยากาศองค์กรที่ดีเหมาะสม แก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิก มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี จะเสริมสร้างให้เกิด บรรยากาศที่ดี

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเกษตรวิสัยมีความ แตกต่างกันทั้งด้านอายุ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับ ชีวิตด้านอื่นๆ ด้านภาวะเศรษฐกิจและความ เกี่ยวข้อง

กับสังคม ด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วยกับญาติ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานแตกต่างกัน ในส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้ ผู้ช่วยเหลือคนไข้ที่มีอายุต่างกันไม่ส่งผลต่อสุขภาพจิต คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05¹² อายุไม่มีความสัมพันธ์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ หน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

พยาบาลวิชาชีพที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านภาวะเศรษฐกิจและความเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วยกับญาติ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05¹¹ บรรยาการองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้ มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ¹³ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของจังหวัดบุรีรัมย์ สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน การศึกษาต่างกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิต

ด้านอื่นๆ และด้านภาวะเศรษฐกิจและความเกี่ยวข้องกับสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ การศึกษาโรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3 พยาบาลประจำการมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา¹³

ในส่วนของโรงพยาบาลเกษตรวิสัย ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ⁹

พยาบาลวิชาชีพที่มีเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จากปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในระดับต่ำมาก¹⁰ คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตโดยพยาบาลที่มีเงินเดือนที่สูงกว่า มีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแสดงถึงเงินเดือนที่สูงขึ้น ทำให้ไม่ต้องการค่าตอบแทนเวรภัยดีการทำงานล่วงเวลา ทำให้ได้ทำงานในช่วงเวลาปกติและมีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวมากขึ้นจึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเกษตรวิสัย หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลเกษตรวิสัย พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเกษตรวิสัยที่อนุญาตให้ศึกษาวิจัยและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. บุศรา กาญจน์. **วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่; 2546.
2. บุญแสง ชีระภากร. **การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน**. 1 (มกราคม-มีนาคม); 2533.
3. ประภาพร นิกรเพสย์. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงานการพยาบาล การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
4. Huse, E.F., and Commings, T.T. **Organization development and change**. 3rd ed. Minnesotar West Publishing; 1985.
5. มาริสสา ทรงพระ. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับการผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง; 2546.
6. Newstrom, J.W., and davis, K. **Organizational behavior human behavior at work**. 10th ed. New York : McGraw-Hill; 1997.
7. ทศนา บุญทอง. **ปฏิรูประบบการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศิริยอดการพิมพ์; 2543.
8. ชาญชัย อาจีนสมาจาร. **พฤติกรรมในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ; 2535.
9. นียดา ผุยเจริญ. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545.
10. วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี**. รายงานการวิจัย โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี; 2552.
11. อรุณี เอกวงศ์ตระกูล. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงานบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์เขตภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2545.
12. ฟ้าไผ่ พุ่มเกิด. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2547.
13. ทศนันท์ ทูมมานนท์. **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา; 2541.