

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง

นงนุช กวีวงศ์ พย.ม.

The Quality of Working Life Among Registered Nurses, Community Hospitals, Rayong Province

Abstract

The purpose of this survey research was to (1) study the quality of work life among registered nurses community hospitals, Rayong province (2) compare between the personal factor and quality of work life. The samples comprised 196 nurses who worked at 6 community hospitals, Rayong more than one year. The sample was selected by multi-stage random sampling. The research instrument was a self-administered questionnaire. Questionnaires were used as research tools and comprised three section : personal data, the quality of work life among registered nurses community hospitals and perceived quality of work life. The questionnaires were test for reliability. The reliability of the second to the three were 0.82 and .95 respectively. Data were analyzed using conventional descriptive statistics, Independent t-test, One way ANOVA and LSD (Least Significant Differences)

The major findings were as follows. The results revealed that the quality of work life among registered nurses community hospitals, Rayong province was at the moderate level ($\bar{X}=3.25$, $SD=.04$). There was significant different among quality of work life among registered nurses who have different in age, educational level, worked in shift, work department and income. ($p<.05$) .But there was no significant different among quality of work life among registered nurses who have difference in the other hospital , sex, role, marital status, work experience, income ,part-time job and health status.

Nongnuch Kaveewong, M.N.S.

Department of nursing,

Khaochamaocholeamprakiat 80 punsa - hospital

วารสารวิชาการแพทย์ ;29

เขต 11 2558
Reg Med J 2015

: 203 - 213

Keywords : Quality of work life, Registered nurse, Community hospital

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ เพื่อศึกษา (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระยอง (2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 6 แห่งของจังหวัดระยอง มีประสบการณ์ทำงานในโรงพยาบาลชุมชนอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 196

คนโดยการเลือกแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ให้ตอบด้วยตนเอง ที่ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน และการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.82 และ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยโดยใช้ Independent t-test และ One way ANOVA และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Differences)

ผลการศึกษพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระยอง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$, $SD=.04$) (2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บัณฑิตด้านอายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน หอผู้ป่วย และความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านโรงพยาบาล เพศ ตำแหน่ง สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ การทำงานพิเศษและปัญหาสุขภาพ ที่แตกต่างกันพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำรหัส : คุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน

* พยาบาลวิชาชีพชำนาญการโรงพยาบาลเขาชะเมาเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา จ. ระยอง

O Original Articles

นิพนธ์ต้นฉบับ

บทนำ

คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารองค์กร การบริหารงานองค์กรจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ถ้าบุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความร่วมมือร่วมใจสามัคคีและมุ่งสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน งานนั้นก็จะสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิต โดยคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุข จากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน¹ ที่ยังส่งผลให้มีความสุขดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม รวมทั้งยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร เกิดแรงจูงใจในการทำงานทำให้ลดการลาออกและการย้ายงานจากหน่วยงานอีกด้วย²

โรงพยาบาลเป็นหน่วยบริการสาธารณสุขที่ให้บริการด้านสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจแก่ประชาชนทั่วไป ลักษณะงานในโรงพยาบาลต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง บุคลากรโดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคลากรกลุ่มที่มีความสำคัญที่สุด ที่มีหน้าที่ให้บริการทางสุขภาพตลอด 24 ชั่วโมง โดยต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมีคุณธรรม จริยธรรม ตามมาตรฐานวิชาชีพ ไม่ให้เกิดความผิดพลาด มีบทบาทหลายหน้าที่ ทั้งด้านการป้องกันโรค การ

รักษาอาการเบื้องต้น การส่งเสริมสุขภาพ การฟื้นฟูสุขภาพ เป็นผู้ประสานงานระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพ อีกทั้งยังต้องปฏิบัติตามนโยบายและเป้าหมายตามพันธกิจของกระทรวงสาธารณสุข ตามระบบการพัฒนาระบบและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (Hospital accreditation) ซึ่งบทบาทส่วนใหญ่พยาบาลเป็นผู้ขับเคลื่อน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบงาน นอกจากนั้นเวลาในการปฏิบัติงานยังแตกต่างจากวิชาชีพอื่น ส่งผลให้เกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานซึ่งผลของความเครียดนั้นอาจทำให้นักคนมีอารมณ์เปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านร่างกาย และอาการทางด้านจิตใจ ส่งผลต่อการประสานงานระหว่างสหสาขาวิชาชีพและมีผลต่อคุณภาพการบริการ นอกจากนี้อัตราความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่ได้ตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน สิ่งต่างๆ ดังที่กล่าวมาล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้จึงจำเป็นต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้แก่พยาบาลวิชาชีพ

ผู้วิจัยในฐานะส่วนหนึ่งของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพบริการทางการแพทย์พยาบาลจังหวัดระยอง จึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง เพื่อนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน

ในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลและพัฒนางานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อไป โดย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ลักษณะงาน หอผู้ป่วย รายได้งานพิเศษ ความเพียงพอของรายได้ ปัญหาสุขภาพ และแนวคิดทฤษฎี การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของริชาร์ด อี วอตัน3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ครอบคลุมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความภาคภูมิใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ภาวะเศรษฐกิจและความเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยองและเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้คือ

พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจำนวน 196 คน (จาก 319 คน) คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง คือ ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และยินดีให้ความร่วมมือในการทำวิจัย เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญโดยอาศัยแนวความคิดของ ริชาร์ด อี วอตัน แบบสอบถามคุณภาพชีวิตพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน และแบบประเมินการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ วิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' s alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนเท่ากับ .82 และ .95 ตามลำดับการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติพรรณนา(ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยของพยาบาลวิชาชีพที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ลักษณะงาน หอผู้ป่วย รายได้ งานพิเศษ ความเพียงพอของรายได้ ปัญหาสุขภาพ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ Independent T-test และ one way ANOVA และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Differences)

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 196)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	3	1.5
หญิง	193	98.5

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 196)	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 30 ปี	36	18.4
31-35 ปี	23	11.7
36-40 ปี	42	21.5
41-45 ปี	44	22.3
46-50 ปี	30	15.3
มากกว่า 50 ปี	21	10.7
อายุเฉลี่ย 39.29 ปี SD 8.85		
สถานภาพ		
โสด	57	29.1
สมรส	129	65.8
หม้าย หย่าร้าง	10	5.1
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	179	91.3
ปริญญาโท	17	8.7
ระยะเวลาปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	54	27.6
11- 20 ปี	66	33.7
มากกว่า 20 ปี	76	38.8
ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 15.45 ปี SD 9.32		
ตำแหน่ง		
ข้าราชการ	164	83.7
ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข	32	16.3
ลักษณะงาน		
เวรเช้า	83	42.3
เวรผลัด	113	56.6
หอผู้ป่วย		
ผู้ป่วยนอก	34	17.3
ห้องฉุกเฉิน	55	28.1
ผู้ป่วยใน	54	27.6
ห้องคลอด	34	17.3
หน่วยงานอื่นๆ	19	9.7

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 196)	ร้อยละ
รายได้		
10,000- 20,000 บาท	36	18.4
20,001- 30,000 บาท	86	43.9
30,001- 40,000 บาท	57	29.1
40,001 บาท ขึ้นไป	17	8.7
งานพิเศษ		
ทำ	56	28.6
ไม่ทำ	140	71.4
ความเพียงพอของรายได้		
ไม่เพียงพอ	50	25.5
เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	107	54.6
เพียงพอและเหลือเก็บ	39	19.9
ปัญหาสุขภาพ		
ไม่มี	133	67.9
มี	63	32.1

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 98.5 มีอายุเฉลี่ย 39.29 ปี อายุระหว่าง 41 -50 ปีมีจำนวนมากที่สุดจำนวน 74 คน (ร้อยละ 37.6) มีสถานภาพคู่มากที่สุด (ร้อยละ 65.8) ระดับการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด(ร้อยละ 91.3) ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 20ปีขึ้นไปมากที่สุด (ร้อยละ 38.8) ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 15.45ปี ตำแหน่งข้าราชการมากที่สุด (ร้อยละ 87.3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติเป็นเวรลัด มากที่สุด (56.6) ปฏิบัติงานที่หน่วยงานผู้ป่วยในมากที่สุด (ร้อยละ 27.6) มีรายได้ประมาณ 20,000- 30,000 บาท/เดือน มากที่สุด (ร้อยละ 43.9) ไม่ทำงานพิเศษมากที่สุด (ร้อยละ 71.4) รายได้เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ มากที่สุด (ร้อยละ 54.6) ไม่มีปัญหาสุขภาพมากที่สุด (ร้อยละ 67.9)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน (n = 196)		
	$\bar{X}$	SD	ระดับ
เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.58	0.66	ปานกลาง
ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.24	0.67	ปานกลาง
ความภาคภูมิใจในการทำงาน	3.46	0.65	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.35	0.54	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	3.07	0.64	ปานกลาง
ภาวะเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.63	0.51	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.80	0.50	มาก
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.86	0.54	ปานกลาง
รวม	3.25	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$; $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ป่วย (ระดับปริญญา $\bar{X} = 3.80$; $SD = 0.50$) รองลงมาคือ ด้านภาวะเศรษฐกิจและความเกี่ยวข้องกับสังคม ($\bar{X} = 3.63$; $SD = 0.51$) และ ด้านความภาคภูมิใจในการทำงาน ($\bar{X} = 3.46$; $SD = 0.65$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือด้าน เงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 2.58$; $SD = 0.66$)

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง

ระดับคุณภาพ	จำนวน (n = 196)	ร้อยละ
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมาก	25	12.7
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง	163	82.7
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย	9	4.6
รวม	196	100.0

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่มีการรับรู้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็น ร้อยละ 82.7 รองลงมาคือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 12.7 และ 4.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยอง จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ลักษณะงาน งานพิเศษและปัญหาสุขภาพ (n = 196)

กลุ่มที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD.	t	P
เพศ					
1	ชาย	3.40	.53	-0.61	.542
2	หญิง	3.25	.40		
ระดับการศึกษา					
1	ปริญญาตรี	3.23	.40	-2.77	.006*
2	ปริญญาโทขึ้นไป	3.51	.31		
ตำแหน่ง					
1	ข้าราชการ	3.26	.40	0.35	.721
2	ลูกจ้างชั่วคราว	3.23	.39		
ลักษณะงาน					
1	เวรเช้า	3.33	.36	2.36	.019*
2	เวรหลัง	3.20	.41		
งานพิเศษ					
1	ทำ	3.26	.31	0.15	.874
2	ไม่ทำ	3.25	.43		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

กลุ่มที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD.	t	P
ปัญหาสุขภาพ					
1	ไม่มี	3.28	.42	1.21	.224
2	มี	3.20	.34		

* p < .05

จากตารางที่ 4 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษาและลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนปัจจัย ด้านเพศ ตำแหน่ง การทำงานพิเศษและปัญหาสุขภาพ พบว่า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระยอง

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระยอง จำแนกตามโรงพยาบาล อายุ สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน หอผู้ป่วย รายได้ ความเพียงพอของรายได้ (n = 196)

กลุ่มที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD.	t	P
โรงพยาบาล				1.53	.180
1	บ้านค่าย	3.27	.38	3.68	.003*
2	ปลวกแดง	3.32	.32		
3	บ้านฉาง	3.30	.42		
4	วังจันทร์	3.32	.48		
5	เขาชะเมา	2.98	.28		
6	นิคมพัฒนา	3.24	.31		
อายุ				2.81	.062
1	ต่ำกว่า 30 ปี	3.22	.37	2.44	.089
2	31-35 ปี	3.35	.41		
3	36-40 ปี	3.24	.34		
4	41-45 ปี	3.10	.48		
5	46-50 ปี	3.32	.35		
6	มากกว่า 50 ปี	3.52	.24		
สถานภาพ				2.81	.062
1	โสด	3.31	.38	2.44	.089
2	คู่	3.21	.38		
3	หม้าย หย่าร้าง	3.48	.59		
ระยะเวลาปฏิบัติงาน				2.44	.089
1	น้อยกว่า 10 ปี	3.28	.36	2.44	.089
2	11-20 ปี	3.17	.43		
3	มากกว่า 20 ปี	3.31	.38		

ตารางที่ 5 (ต่อ)

กลุ่มที่	ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	SD.	t	P
แผนกที่ทำงาน				6.12	.000*
1	ผู้ป่วยนอก	3.33	.36		(1,2)
2	ห้องฉุกเฉิน	3.09	.40		(2,4)
3	ผู้ป่วยใน	3.22	.40		(2,5)
4	ห้องคลอด	3.35	.39		(3,5)
5	หน่วยงานอื่นๆ	3.54	.24		
รายได้				2.05	.088
1	10,000- 20,000 บาท	3.30	.33		
2	20,001- 30,000 บาท	3.17	.44		
3	30,001- 40,000 บาท	3.31	.35		
4	40,001 บาท ขึ้นไป	3.35	.40		
ความเพียงพอของรายได้				3.09	.047*
1	ไม่เพียงพอ	3.15	.44		(1,3)
2	เพียงพอแต่ไม่เหลือเก็บ	3.27	.39		
3	เพียงพอและเหลือเก็บ	3.36	.34		

* p < .05

จากตารางที่ 5 เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ แผนกที่ทำงาน ความเพียงพอของรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานใกล้เคียงกัน และไม่มีความแตกต่างทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกันพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระยอง

อภิปรายผล

สรุปภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดระยองในการศึกษครั้งนี้โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่าการทำงานพยาบาลวิชาชีพในแต่ละโรงพยาบาลชุมชนนั้นมีลักษณะการทำงานบริการด้านสุขภาพใกล้เคียงกัน มีการใช้กระบวนการพยาบาลในการปฏิบัติงาน และใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ได้รับค่าตอบแทนและเงินเดือนที่ยุติธรรม สอดคล้องกับการศึกษาของ สิริลักษณ์ ชูทวด และสิทธิชัย เอกธมย์ผล⁴ และวาริพนธ์ นันทวรรณ⁵

เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดระยองพบว่า

ด้านอายุ พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อธิบายได้ว่าอายุมีความสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับวุฒิภาวะของแต่ละบุคคลที่เพิ่มขึ้นย่อมมีการเรียนรู้มากขึ้น ทำให้ประสบการณ์ชีวิตเพิ่มขึ้น มองปัญหาได้ชัดเจน มีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม มีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างในการทำงานและและปัญหาผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดความสุขและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ

การศึกษา สุทธิ ศรีจันทร์มิตร^๑ ดำริห์ ประคิตะวาที^๗ ประไพ ศรีแก้ว^๘ และสมหวัง พิริยานูวัฒน์ และคณะ^๙ ที่พบว่าอายุเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านระดับการศึกษา พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันโดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีระดับคุณภาพชีวิตสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อธิบายได้ว่า บุคคลที่มีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนใหญ่จะมีความพร้อมด้านปัจจัยส่วนบุคคล ความก้าวหน้าด้านการศึกษา ทำให้พยาบาลมีโอกาสปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ไม่ต้องขึ้นเวรผลัด หรือให้บริการผู้ป่วยโดยตรง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษา ของวงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ^๑ ที่พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษา ของสุวรรณ ชี้อธนาวงศ์ และสมใจ พุทธาพิทักษ์^๙ ลมัย ตุลยวณิชย^{๑๐,๗} ที่พบว่า ระดับการศึกษาต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีลักษณะงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันโดยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ต้องขึ้นเวรผลัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าพยาบาลที่ขึ้นปฏิบัติงานเฉพาะเวรเช้า เนื่องจากการขึ้นเวรผลัดนั้น ต้องปฏิบัติงานตามตารางเวรที่จัดให้ขึ้น 24 ชั่วโมง การใช้ชีวิตในการทำกิจกรรมประจำวันไม่แน่นอน อีกทั้ง การมีภาระงานที่มากการปฏิบัติงานที่ต้องตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของผู้ป่วยและญาติ อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ ขาดกำลังใจ ขาดความกระตือรือร้นในการทำงานจึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของพยาบาลเวรผลัดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างจากพยาบาลที่ปฏิบัติงานเฉพาะเวรเช้า

ด้านหอผู้ป่วย พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานหอผู้ป่วยต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน อย่างมี โดยพยาบาลหน่วยงานอื่นๆ ได้แก่งานคลินิกพิเศษ งานบริหาร มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด และหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด เนื่องจากหน่วยงานนี้ต้องพบกับผู้รับบริการทุกประเภท มีความรุนแรงของการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บทุกระดับ และต้องเผชิญกับความคาดหวังของผู้รับบริการอย่างสูง มีภาระงานที่เครียดและไม่จำกัด เมื่อ

พิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับหน่วยงานผู้ป่วยนอก หน่วยงานห้องคลอดและหน่วยบริหาร และหน่วยงานผู้ป่วยในมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากหน่วยบริหาร ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยภัทร หอมทอง^{๑๑} สุทธิ ศรีจันทร์มิตร^๑ ที่พบว่า ปัจจัยทางด้านฝ่ายงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องสุวรรณ ชี้อธนาวงศ์ และสมใจ พุทธาพิทักษ์^{๑๒} และดำริห์ ประคิตะวาที^๗ ที่พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความพึงพอใจของรายได้พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีความเห็นด้านความพึงพอใจของรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยที่ค่าตอบแทนรายได้ เป็นสิ่งบ่งบอกคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจของแต่ละคนแตกต่างกันตามมาตรฐานของคนนั้น และความรู้สึกพึงพอใจ จึงทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดีซึ่งแตกต่างกับงานวิจัยของประไพ ศรีแก้ว^๘ และ อรุณี เอกวงศ์ตระกูล^{๑๓} ที่พบว่ารายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

ส่วนปัจจัยด้านโรงพยาบาล เพศ ตำแหน่ง สถานภาพ ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ การทำงานพิเศษ และปัญหาสุขภาพ ที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลส่วนใหญ่อยู่ในเขตนิคมอุตสาหกรรมหรือใกล้เคียง บทบาทหน้าที่และลักษณะการทำงานของพยาบาลระหว่างเพศหญิงและเพศชายไม่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีการทำงานเป็นทีม พยาบาลที่มีประสบการณ์น้อยได้มีโอกาสเรียนรู้ช่วยเหลือ ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี และพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานนาน ปฏิบัติงานที่เดิม ไม่ท้าทาย ไม่มีเรื่องใหม่ที่ต้องเรียนรู้หรือแสวงหาสิ่งท้าทายใหม่ๆ อีกทั้งรายได้ เงินเดือนและค่าตอบแทนเท่าเทียมกัน ฐานรายได้ใกล้เคียงกัน และการเลื่อนเงินเดือนเป็นไปตามระดับ ในขณะที่ระดับปฏิบัติการมีแนวทางและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามสายงานด้านวิชาชีพ การดำเนินชีวิตของบุคคลเมื่อมีจุดมุ่งหมายให้ชีวิตประสบความสำเร็จ ก็จะทำให้เกิดความสุข ความพึงพอใจในงาน สามารถดำเนินชีวิตโดยไม่วิตกกังวลว่าอนาคตจะเป็น

เช่นใด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชัยภัทร หอมทอง¹¹ ที่พบว่า พยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตด้านการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุวรรณา ชื่อธนาวงศ์ และสมใจ พุทธาพิทักษ์¹² พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีระยะเวลาการทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ลมัย ดุลยวณิชย์¹⁰ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง เงินเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องกับ สุณิธิ ศรีจันทร์หะมิดรุ⁶ พบว่า ปัจจัยทางด้านเพศ สถานภาพสมรส อายุงาน ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ดำริห์ ประดิษฐ์วาทีน⁷ ที่พบว่า เพศ สถานภาพทางการสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดระยองอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรมีแนวทางการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนได้แก่

1. ด้านองค์กร ควรมีการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน เช่น การปรับโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการเรื่องการจัดอัตราให้เหมาะสมกับภาระงาน และ ชั่วโมงการทำงาน สอดคล้องกับครอบครัวและเวลาส่วนตัว ความเสี่ยงในการทำงาน การบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กร การสร้างความผูกพันในองค์กร และการดูแลสุขภาพบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ด้านบุคลากรพยาบาล ควรตระหนักถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเอง การทุ่มเทในการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี
3. ด้านโรงพยาบาล ควรพิจารณาจัดสวัสดิการที่เหมาะสมและตรงตามความต้องการของบุคลากร นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรและควรสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดย มีทุนให้ลาศึกษาต่อเพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านการปฏิบัติงาน

ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรมีการสื่อสารเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆเป็นระยะๆและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการตรวจสอบหาข้อมูลและแนวทางปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันในระดับจังหวัด เพื่อไม่ให้เกิดการเปรียบเทียบกันในระหว่างโรงพยาบาลชุมชนด้วยกันและควรส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของหน่วยงานต่อไป และอาจปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ของโรงพยาบาล อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาตัวแปรอื่นๆร่วมด้วย ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานต่อเดือน จำนวนเวร จำนวนเวรล่วงเวลา ความผูกพันองค์กร ความเครียดจากการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการความขัดแย้งในองค์กร และลักษณะการบริหารงาน
2. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกและเขตอุตสาหกรรม ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร
3. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พยาบาล เช่น ความเครียดในการทำงาน บรรยากาศองค์กร สอดคล้องกับการทำงานของพยาบาล

เอกสารอ้างอิง

1. วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ, พัทธมน สุริโย ,เกล็ดดาว ลิ้มปิธิลป์และพัชรา ยิ้มศรวล. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลในโรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี. รายงานวิจัย งานห้องผู้ป่วยหนัก ศัลยกรรม โรงพยาบาลพระจอมเกล้า จังหวัดเพชรบุรี, 2552.
2. ขนิษฐา ไตรปักษ์, ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดพิษณุโลก พิษณุโลกวิทยาลัย, 2548.
3. Walton,R.E. Improving the quality of working life. Harvard Business Review.(May-June): 12

4. สิริลักษณ์ ชูหวัด และ สิทธิชัย เอกอรรถมัยผล. คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล.วารสารสุโขศึกษา,32(112),2552.
5. วาริพินทร์ นันทวรรณ.คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำกรโรงพยาบาลอุตรดิตถ์.ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2549.
6. สุนิธิ ศรีฉันทะมิตร. คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนอำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธาณสุข มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2551.
7. ดำริห์ ประคีตะวาทีน. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน อำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา,2553.
8. ประไพ ศรีแก้ว.ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลมหาสารคามศรีธรรมราช. วารสารวิชาการแพทย์เขต11, ปีที่8, ฉบับที่1 (มค.-มีค.2557) หน้า101-111.
9. สมหวัง พริยานุวัฒน์และคณะ.คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์, ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
10. ลมัย ตูลยวงนิชัย. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดจันทบุรี. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา,2549.
11. ชยภัทร หอมทอง. ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตราด. ปริญญากิจการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2549.
12. สุวรรณ ชี้อธานวงศ์ และสมใจ พุทธาพิทักษ์ผล. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลไทยในนครลอสแอนเจลิส รัฐแคลิฟอร์เนีย. บทความวิจัย เสนอในการประชุมมหาดใหญ่วิชาการ ครั้งที่ 4 วันที่ 10 พฤษภาคม 2556 , หน้า 71-81
13. อรุณี เอกวงศ์ตระกูล.ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน บรรยาการองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคใต้.วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2545.

