

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต

กชนิชา ถิ่นกลาง พย.ม.

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลถลาง จังหวัดภูเก็ต

บทคัดย่อ

ที่มา: คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ช่วยลดอัตราการลาออกให้น้อยลงได้ จากสถิติการลาออก/โอนย้ายย้อนหลัง 5 ปี ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภูเก็ต ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559-2563 พบสถิติการลาออก/โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 3.22, 6.45, 4.83, 8.06 และ 6.94 ตามลำดับ จำนวนร้อยละการลาออก/โอนย้ายเฉลี่ยร้อยละ 6 ซึ่งสูงมากเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลใกล้เคียง

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต

วิธีการศึกษา: งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบตัดขวาง ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภูเก็ต ในช่วงวันที่ 1 มกราคม 2563 ถึง 30 กันยายน 2563 จำนวน 132 คน โดยใช้เครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรพยาบาล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา สถิติทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสถิติสัมประสิทธิ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

ผลการศึกษา: กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.45) และความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.54) กลุ่มตัวอย่างอายุ 51 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตด้านการบริหารงานเสมอภาคและเคารพสิทธิส่วนบุคคลต่ำกว่ากลุ่มอายุ 50 ปีลงมา ($F=6.53$, $p=0.002$) กลุ่มอายุที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งและวิชาชีพมากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่ากลุ่มปฏิบัติงานในตำแหน่งและวิชาชีพน้อยกว่า 11 ปีลงมา ($F=5.21$, $p=0.007$), ($F=3.12$, $p=0.048$) นอกจากนี้การศึกษพบว่ากลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์กรรวม, สำนักงานการพยาบาล มีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลสูงกว่างานห้องผ่าตัดและงานผู้ป่วยใน ($F=2.62$, $p=0.020$) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต ($r=0.523$, $p<0.001$)

สรุป: กลุ่มพยาบาลที่มีอายุการทำงานมากกว่า 11 ปีขึ้นไปเป็นกลุ่มที่มีความรู้ ประสบการณ์มากควรได้รับการดูแลเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานให้มากขึ้นกว่ากลุ่มอื่น

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, พยาบาลวิชาชีพ

Original Article

Corresponding author: กชนิชา ถิ่นกลาง ที่อยู่ 20 ถนนพัฒนา ซอย 8 ตำบลตลาดเหนือ อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต 83000
โทร 0801635942 E-mail: kotchanicha.t@gmail.com

Quality of Work Life and Organizational Commitment of Professional Nurses in Community Hospitals in Phuket Province

Kotchnicha Thinthalang, B.Sc. (Nursing)

Department of nursing, Thalang hospital, Phuket Province

Abstract

Background: Good quality of work life was resulted in organizational commitment and reduced rate of resign. Burnout rate during 2016-2020 in community hospitals in Phuket Province was 3.22%,6.45%,4.83%,8.06% and 6.94%, respectively that meant 6%, very high compared with nearby hospitals.

Objective: To study quality of work life and organizational commitment of professional nurses in community hospitals in Phuket Province.

Methods: A cross sectional study design was used the measurement tool of quality of work life and organizational commitment in 132 professional nurses who work in Phuket community hospitals during January 1st 2020 to September 30th 2020. Data were analyzed using descriptive statistics, Student t-test, One-way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation.

Results: The average score of quality of work life of sample group was high level ($\bar{X}$ =4.01, S.D.=0.45) and organizational commitment was also high level ($\bar{X}$ =4.18, S.D.=0.54). The sample with age over 51 years old had the average score of quality of work life in equal management and human right respect lower than the sample with age below 50 years old ($F=6.53$, $p=0.002$). The sample who worked as nurse more than 11 years had work life quality lower than nurses worked less than 11 years ($F=5.21$, $p=0.007$), ($F=3.12$, $p=0.048$). In addition the findings indicated that nurses worked for Department of Social Medicine and Nursing Office had organizational commitment higher than nurses worked for operating department and inpatients department ($F=2.62$, $p=0.020$). Quality of work life correlates with organizational commitment of professional nurses in community hospitals in Phuket Province ($r=0.523$, $p<0.001$).

Conclusion: Nurses who work more than 11 years had more knowledge and experiences should get the quality of work life enhancing more than the others.

Keywords: quality of work life, organizational commitment, professional nurses

Received: 05/12/2020

Revised: 19/01/2021

Accepted: 12/05/2021

doi: 10.14456/reg11med.2021.29

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยสำคัญในทุกองค์กรในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและประสบความสำเร็จ¹ ความสุขของบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับการบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การมีคุณภาพชีวิตในที่ทำงานที่ดีส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะช่วยลดอัตราการลาออกให้น้อยลงได้ และเพิ่มความสามารถในการทำกำไรที่เกิดจากความพึงพอใจของลูกค้า²⁻⁷

วิชาชีพพยาบาลเปรียบเสมือนเสาหลักในระบบบริการสุขภาพ เป็นงานที่มีหน้าที่ให้บริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยอย่างใกล้ชิดตลอดเวลา 24 ชั่วโมง ต้องขึ้นปฏิบัติงานในยามวิกาลและมีวันหยุดพักผ่อนไม่ตรงกับบุคลากรในวิชาชีพอื่น ตลอดจนบรรยากาศที่พยาบาลต้องเผชิญต้องอยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีแต่ความเจ็บป่วย ผู้ที่เสี่ยงต่อความตาย ความทุกข์ทรมาน และต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ อาทิ การติดเชื้อ การบาดเจ็บจากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นบุคลากรหลักในการทำงานทุกระบบ งานในโรงพยาบาล มีภาระงานที่มากและหนัก ขณะที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำจึงเกิดความเหนื่อยอ่อนล้าในการทำงาน ส่งผลให้มีการลาออก โอนย้ายจากวิชาชีพจำนวนมาก จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป จังหวัดสกลนครมีบรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยลักษณะของงานและปัจจัยบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร⁸ และการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลนาย

อามและโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดจันทบุรี พบว่าในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน⁹ แต่จากการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลสิงห์บุรี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดทั่วไป พบบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ¹⁰

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจะเห็นว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่มีผลต่อการคงอยู่ในระบบของพยาบาลวิชาชีพสำหรับจังหวัดภูเก็ตมีโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 3 แห่ง มีพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานทั้งหมดจำนวน 202 คน ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 191 คน ปฏิบัติงานในกลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม จำนวน 11 คน จากสถิติการลาออก/โอนย้ายย้อนหลัง 5 ปีในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภูเก็ตตั้งแต่ปี 2559-2563 พบอัตราการลาออก/โอนย้ายของพยาบาลวิชาชีพร้อยละ 3.22 ,6.45 ,4.83 ,8.06 และ 6.94 ตามลำดับ¹¹ จำนวนร้อยละการลาออก/โอนย้ายเฉลี่ยร้อยละ 6 ซึ่งสูงมากเมื่อเทียบกับโรงพยาบาลใกล้เคียง ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพที่เหลืออยู่ทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้น การให้ความสนใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะเป็นการดำรงรักษาคนให้คงอยู่ในองค์กรนานขึ้น ปัจจุบันยังไม่มีงานวิจัยใดทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยในบทบาทพยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

โรงพยาบาลกลาง จึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาพัฒนาคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรอย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต

วัสดุและวิธีการศึกษา

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบตัดขวาง (cross sectional study)

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลแบ่งตามหน่วยงาน

	หน่วยงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โรงพยาบาลป่าตอง	กลุ่มงานการพยาบาล	85	55
	กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	6	4
โรงพยาบาลกลาง	กลุ่มงานการพยาบาล	75	49
	กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	4	3
โรงพยาบาลฉลอง	กลุ่มงานการพยาบาล	31	20
	กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวม	1	1
รวม		202	132

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามตามแบบบันทึกข้อมูลจากผู้วิจัยจัดทำขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรม เอกสารงานวิจัยอื่นที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตและความผูกพันในองค์กร มีส่วนประกอบดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส หน่วยงานการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน (ผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติ) สถานภาพราชการ (ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ/พนักงานกระทรวงสาธารณสุข./พนักงานราชการ/

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เป็นพยาบาลวิชาชีพปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดภูเก็ต จำนวน 3 โรงพยาบาล ในช่วงวันที่ 1 มกราคม 2563 ถึง 30 กันยายน 2563 จำนวนประชากร 202 คน การคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการคำนวณตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan¹² ได้กลุ่มตัวอย่าง 132 คน สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างให้ได้ประมาณร้อยละ 65 ของแต่ละโรงพยาบาล ดังตารางที่ 1

ลูกจ้างรายวัน/รายเดือน) ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวิชาชีพ จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ประยุกต์มาจากงานวิจัยของ Walton (1980) และ Cummings & Worley (2005) ที่ให้แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work: QWL) ที่สมบูรณ์ นำสองแนวคิดมาประยุกต์ใช้ประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงาน¹³ ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ความก้าวหน้าและมั่นคงในที่ทำงาน การพัฒนาขีดความสามารถ ความ

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การบริหารงานเสมอภาคและเคารพสิทธิส่วนบุคคล ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และการเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรพยาบาล งานวิจัยนี้นำแนวคิดและทฤษฎีของ Allen & Meyer (1990) มาดัดแปลงเพื่อให้เป็นคำถามในการวัดความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล¹³ แนวคิดนี้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เป็นความผูกพันต่อเนื้อ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม และการดำรงสมาชิกภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นความผูกพันทางด้านความรู้สึก จำนวน 15 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity)

นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบด้านความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจ วิจารณ์ แก้ไข เสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสม ความถูกต้อง และความครอบคลุมของเนื้อหา ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถือว่ามีค่าความสอดคล้องที่เหมาะสม ผลการทดสอบได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (index of item objective congruence: IOC) เท่ากับ 0.95

การทดสอบความเชื่อมั่น (reliability)

นำเครื่องมือที่ผ่านการทดสอบความตรงของเนื้อหาไปทดลองใช้ (try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach coefficient alpha) จากข้อคำถามในภาพรวมทั้งฉบับ

แยกรายด้านและทุกข้อ ต้องได้ค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.7 จึงจะยอมรับได้ ผลการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ 0.930 และแบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ 0.929 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่มีระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Student t-test และ One-Way ANOVA

3. ทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 94.7 เพศชายร้อยละ 5.3 อายุเฉลี่ย 40.93 ± 9.67 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสร้อยละ 51.5 ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลปาดองมากที่สุด ร้อยละ 44.7 โรงพยาบาลกลาง ร้อยละ 39.4 โรงพยาบาลคลองร้อยละ 15.9 ปฏิบัติงานที่งานผู้ป่วยในมากที่สุดร้อยละ 26.5 รองลงมาคืองานอุบัติเหตุฉุกเฉินร้อยละ 22.7 งานผู้ป่วยนอกร้อยละ 22.0 งานห้องคลอดร้อยละ

12.9 งานห้องผ่าตัดร้อยละ 9.1 กลุ่มงานปฐมภูมิและ
องค์กรร้อยละ 3.8 และสำนักงานการพยาบาล ร้อย
ละ 3 ตามลำดับ การศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ
91.7 ปริญญาโทร้อยละ 8.3 เป็นข้าราชการร้อยละ
93.7 อยู่ในระดับปฏิบัติการร้อยละ 82.6 ระดับบริหาร
ร้อยละ 17.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน
เฉลี่ย 14.7 ± 10.12 ปี และระยะเวลาปฏิบัติงานใน
วิชาชีพพยาบาลเฉลี่ย 18.13 ± 9.64 ปี

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X}=4.01$, S.D.=0.45) เรียงลำดับดังนี้
ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.52)
การพัฒนาขีดความสามารถ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.53)
การเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.94$, S.D.=0.48)
ความก้าวหน้าและมั่นคงในที่ทำงาน ($\bar{X}=3.85$,
S.D.=0.54) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
($\bar{X}=3.84$, S.D.=0.58) สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูก
สุขลักษณะ ($\bar{X}=3.77$, S.D.=0.66) ผลตอบแทนที่
เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.71$, S.D.=0.54) และการ
บริหารงานเสมอภาคและเคารพสิทธิส่วนบุคคล
($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.60) ตามลำดับ

1.3 ความผูกพันต่อองค์กร

กลุ่มตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.18$, S.D.=0.54) เรียงลำดับดังนี้
ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X}=4.24$,
S.D.=0.58) การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.51) และการดำรงสมาชิกภาพและ
เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=4.03$, S.D.=0.54)
ตามลำดับ

**2. การเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะส่วน
บุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กร ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน
ในจังหวัดภูเก็ต**

2.1 การเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะ ส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไปมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพ
ชีวิตการทำงานด้านการบริหารงานเสมอภาคและ
เคารพสิทธิส่วนบุคคลต่ำกว่ากลุ่มอายุ 50 ปีลงมา ($F=$
 6.53 , $p=0.002$)

คุณภาพชีวิตการทำงานโรงพยาบาลคลอง
สูงกว่าโรงพยาบาลป่าตองและโรงพยาบาลถลาง
($F=11.163$, $p<0.001$) จำแนกรายด้านดังนี้ ด้าน
ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($F=3.63$,
 $p=0.029$) ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูก
สุขลักษณะ ($F=7.81$, $p=0.001$) ด้านความก้าวหน้า
และมั่นคงในที่ทำงาน ($F=8.97$, $p<0.001$) ด้านการ
พัฒนาขีดความสามารถ ($F=5.29$, $p=0.006$) ด้าน
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($F=7.70$,
 $p=0.001$) ด้านการบริหารงานเสมอภาคและเคารพ
สิทธิส่วนบุคคล ($F=9.83$, $p<0.001$) และด้านการเป็น
ประโยชน์ต่อสังคม ($F=6.73$, $p=0.002$) ส่วนด้านอื่น
ไม่พบความแตกต่าง

ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูก
สุขลักษณะ งานผู้ป่วยนอกมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าแผนก
อื่นๆ งานอุบัติเหตุฉุกเฉินมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่างาน
ห้องผ่าตัด งานผู้ป่วยในมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่างานห้อง
ผ่าตัด ($F=4.85$, $p<0.001$) ด้านการบริหารงานเสมอ
ภาคและเคารพสิทธิส่วนบุคคล พบว่า งานผู้ป่วยนอกมี
คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าแผนกงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน งาน
ผู้ป่วยใน สำนักงานการพยาบาลและกลุ่มงานบริการ
ด้านปฐมภูมิและองค์กร ($F=2.44$, $p=0.029$)

กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมี
คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน
ความก้าวหน้าและมั่นคงในที่ทำงานสูงกว่าการศึกษา
ระดับปริญญาตรี ($t=2.74$, $p=0.007$)

กลุ่มลูกจ้างชั่วคราว พนักงานกระทรวงสาธารณสุขมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มข้าราชการ ($t=2.40, p=.018$)

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในที่ทำงาน และด้านการพัฒนาขีดความสามารถ ระดับบริหารมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าระดับปฏิบัติการ ($t=2.74, p=.007$), ($t=2.16, p=.033$) ตามลำดับ

การปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าการปฏิบัติงานในตำแหน่งน้อยกว่า 11 ปี ($F=5.21, p=0.007$) ปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลมากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าปฏิบัติงานในวิชาชีพพยาบาลน้อยกว่า 11 ปี ($F=3.12, p=0.048$)

2.2 การเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

โรงพยาบาลคลองมีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลสูงกว่าโรงพยาบาลป่าตอง

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับ	ทิศทาง	p-value
1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.286	ต่ำ	บวก	0.001
2. สถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	0.335	ปานกลาง	บวก	<0.001
3. ความก้าวหน้าและมั่นคงในที่ทำงาน	0.538	ปานกลาง	บวก	<0.001
4. การพัฒนาขีดความสามารถ	0.498	ปานกลาง	บวก	<0.001
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	0.477	ปานกลาง	บวก	<0.001
6. การบริหารงานเสมอภาคและเคารพสิทธิส่วนบุคคล	0.343	ปานกลาง	บวก	<0.001
7. ปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.510	ปานกลาง	บวก	<0.001
8. การเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.535	ปานกลาง	บวก	<0.001
ภาพรวม	0.523	ปานกลาง	บวก	<0.001

และโรงพยาบาลกลาง ($F=7.12, p=0.001$) กลุ่มงานบริการด้านปฐมภูมิและองค์รวมและสำนักงานการพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลสูงกว่างานห้องผ่าตัด สูงกว่างานผู้ป่วยใน ($F=2.62, p=0.020$)

กลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยด้านความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี ($F=3.14, p=.045$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ด้านบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต ($r=0.523, p=<0.001$) ดังตารางที่ 2

วิจารณ์

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ตโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต มีระบบการหมุนเวียนการปฏิบัติงานกันอย่างมีมาตรฐาน เวิร์บ-ดิก มีปฏิสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี ดุจพี่น้อง มีระบบการช่วยเหลือกันในกลุ่มงานการพยาบาล ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานอันดับ 1 จึงเป็นเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรองสถานพยาบาลของ JCI ที่เน้นกระบวนการทำงานอย่างมีระบบ เป็นขั้นตอนได้ตามมาตรฐาน พยาบาลทำงานง่ายขึ้น สะดวกขึ้น จึงพบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลอยู่ในระดับมาก¹⁴ และสอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป จังหวัดสกลนคร ในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นการศึกษาพยาบาลในชุมชนที่มีบรรยากาศการทำงานแบบรัฐบาล มีการดูแลช่วยเหลือ เอื้ออาทรกัน นอกเหนือเวลางานและในการทำงานเช่นเดียวกับการศึกษานี้ จึงพบบรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง⁸ แตกต่างกับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง¹⁵ อาจเนื่องจากโรงพยาบาลเอกชนเน้นการทำงานอย่างเต็มที่ ทำงานแข่งขันกัน ทำงานสัปดาห์ละ 6 วัน หยุดเพียง 1 วัน การช่วยเหลือกันดุจพี่น้องมีน้อย การมีปฏิสัมพันธ์กันค่อนข้างน้อย จึงทำให้โรงพยาบาลเอกชนมีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต่ำกว่าการศึกษาในพยาบาลชุมชนจังหวัดภูเก็ตนี้

ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต

ความผูกพันต่อองค์กรพยาบาลจากการศึกษานี้พบอยู่ในระดับมาก โดยอันดับ 1 คือ ความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร เนื่องจากองค์กรพยาบาลมีการช่วยเหลือกัน ทั้งด้านการงานและด้านส่วนตัว ช่วยกันทำงานพัฒนาองค์กร ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน มีส่วนร่วมในความสำเร็จของการพัฒนาองค์กรพยาบาลส่วนใหญ่จึงมีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กร กล่าวโดยสรุปการสร้างให้เกิดความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ทำให้พยาบาลเกิดความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป จังหวัดสกลนคร พบบรรยากาศขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง⁸ และสอดคล้องกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลน่ายอาม โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดจันทบุรี พบว่าในภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน¹⁰ แตกต่างกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลสิงห์บุรี ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดทั่วไป พบบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง¹¹

การเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต

กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบริหารงานเสมอภาคและเคารพสิทธิส่วนบุคคล ต่ำกว่ากลุ่มอายุ 50 ปีลงมา อาจเนื่องจากกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี มีความรู้ความ

เชี่ยวชาญในงานมาก เมื่อต้องทำงานกับกลุ่มอายุน้อยทำงานเท่ากันแต่ใช้ความรู้ ความชำนาญมากกว่าแต่ผลตอบแทนเท่ากันจึงเกิดความรู้สึกว่าการบริหารงานระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่มีความเสมอภาค ขณะเดียวกันการให้เกียรติและเคารพในความเป็นผู้อาวุโสกว่าของคนทำงานที่ตำแหน่งเท่ากันอาจมีน้อย กลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไปจึงเกิดความรู้สึกถึงการบริหารงานเสมอภาคและเคารพสิทธิส่วนบุคคลต่ำกว่ากลุ่มอายุ 50 ปีลงมา

ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานโรงพยาบาลฉลองสูงกว่าโรงพยาบาลกลางและโรงพยาบาลป่าตอง อาจเนื่องจากโรงพยาบาลฉลองเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาดเล็กระดับ F2 จำนวนผู้มารับบริการน้อย การบริหารจัดการ กระบวนการทำงานไม่ยุ่งยากซับซ้อนมาก เท่ากับโรงพยาบาลกลาง ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชนระดับ F1 และโรงพยาบาลป่าตอง เป็นโรงพยาบาลชุมชนระดับ M2 มีผู้มาใช้บริการมากกว่า การบริหารจัดการ กระบวนการทำงานยุ่งยากซับซ้อนมากกว่า และเมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนการบริหารจัดการอัตรากำลังจะเหมือนกันทั้ง 3 โรงพยาบาล

งานผู้ป่วยนอก มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่ำกว่าแผนกอื่น อาจเนื่องจากด้วยลักษณะงานผู้ป่วยนอกมีผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมาก มีความหลากหลายทั้งผู้ป่วย ญาติ และผู้ดูแล สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน ทำให้มีความแออัด การระบายอากาศไม่ดี มีเสียงดังรบกวนขณะปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่งที่พบว่าอยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) พยาบาลไม่พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ในการรักษาความปลอดภัย ขาดเครื่องมือ อุปกรณ์ในการดูแลผู้ป่วย ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ¹⁶

งานผู้ป่วยนอก มีคะแนนเฉลี่ยด้านการบริหารงานเสมอภาคและเคารพสิทธิส่วนบุคคลต่ำกว่าแผนกอื่น โดยลักษณะงานผู้ป่วยนอก ซึ่งเป็นบริการด้านหน้าเป็นการดูแลผู้ป่วยที่ไม่ซับซ้อนแต่ผู้มาใช้บริการทุกคนมีความคาดหวังต่อการได้รับบริการไม่แตกต่างจากแผนกอื่น ทั้งด้านการบริการที่ดี ความสะดวกและรวดเร็ว สอดคล้องกับผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลนุติสมเด็จย่า ที่พบว่า ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการของแผนกผู้ป่วยนอกโรงพยาบาลนุติสมเด็จย่า แม้ว่าจะอยู่ในระดับสูงแต่ด้านความสะดวกในการให้บริการและด้านความน่าเชื่อถือไว้วางใจพบอยู่ในอันดับ 3 รองจากด้านอัยาศัยไมตรีในการให้บริการ¹⁷ แต่ค่าตอบแทนที่ได้ต่ำกว่าแผนกอื่นทั้งๆที่ภาระงานใกล้เคียงกัน เช่น เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของผู้ปฏิบัติงานด้านการสาธารณสุข (พ.ต.ส.)¹⁸

การศึกษาระดับปริญญาโทมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี เนื่องจากการศึกษาระดับปริญญาโท สามารถทำงานได้ละเอียดเชิงวิชาการได้ดีกว่า มีผลงานดีกว่าระดับปริญญาตรี ดังนั้นการศึกษาระดับปริญญาโทจึงมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งและในวิชาชีพพยาบาล พบว่าปฏิบัติงานในตำแหน่งและในวิชาชีพพยาบาลมากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าปฏิบัติงานในตำแหน่งและในวิชาชีพพยาบาลน้อยกว่า 11 ปี อาจเนื่องจากความอ่อนล้าในการทำงาน ความจำในการทำงานและความเบื่อหน่ายจากการทำงานทำให้ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่ากลุ่มที่ทำงานต่ำกว่าปฏิบัติงานในตำแหน่งและในวิชาชีพพยาบาลน้อยกว่า 11 ปี

การเปรียบเทียบระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต

กลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีคะแนนเฉลี่ยความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรน้อยกว่ากลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี อาจเนื่องจากความเหนื่อยล้า เป้าหมายในการทำงานเนื่องจากทำงานมานานแล้ว ดังนั้นความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรกลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 11 ปีขึ้นไป จึงน้อยกว่ากลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งน้อยกว่า 5 ปี

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต

คุณภาพชีวิตการทำงาน¹⁹ มีความสัมพันธ์ด้านบวกระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภูเก็ต สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป จังหวัดสกลนคร ในสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร⁸ และสอดคล้องกับการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของโรงพยาบาลสิงห์บุรี ที่พบว่าความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล¹¹

สรุป

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องของการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างการทำงานอย่างมีความสุขภายใต้ สภาพแวดล้อมและสังคมรอบตัวที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจในการทำงานและมีผลต่อความรักความผูกพันต่อองค์กรพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ในงานวิจัยนี้พบว่ากลุ่มระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งและในวิชาชีพพยาบาลมากกว่า 11 ปีขึ้นไป มีความภาคภูมิใจและจงรักภักดีต่อองค์กรน้อย ขณะที่กลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่มีองค์ความรู้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในการทำงานสูง ดังนั้นโรงพยาบาลควรให้ความสำคัญในเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรกลุ่มนี้เพื่อเพิ่มความรักความผูกพันในองค์กรให้มากขึ้น ในส่วนงานผู้ป่วยนอกได้รับการประเมินสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่ำกว่าแผนกอื่น ๆ ดังนั้นควรทำให้พยาบาลงานผู้ป่วยนอกมีความรู้สึว่าปลอดภัยและถูกสุขลักษณะเพิ่มมากขึ้น เช่น จัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสม ป้องกันการถูกทำร้าย หรือการได้รับเชื้อโรคจากผู้ป่วยและญาติ มีระบบระบายอากาศที่ดี เป็นต้น นอกจากนี้ควรให้ความสำคัญในเรื่อง การบริหารงานเสมอภาคและเคารพสิทธิส่วนบุคคลให้กับพยาบาลงานผู้ป่วยนอกเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานควรมีความชัดเจน และมีการนำผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไปประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละรอบการประเมินอย่างเป็นรูปธรรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาพบว่างานผู้ป่วยนอกมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีคะแนนเฉลี่ยด้านการบริหารงานเสมอภาคและเคารพสิทธิส่วนบุคคลต่ำกว่าแผนกอื่น ดังนั้นควรดำเนินการพัฒนาและควรศึกษาวิจัยถึงผลการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในงานผู้ป่วยนอกและปรับระบบการบริหารงานเสมอภาคและเคารพสิทธิส่วนบุคคลในพยาบาลวิชาชีพงานผู้ป่วยนอก

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดภูเก็ต ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกลาง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลป่าตอง และผู้อำนวยการโรงพยาบาลฉลอง ที่ให้โอกาสผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลในพื้นที่ขอขอบคุณหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลป่าตอง โรงพยาบาลกลาง และโรงพยาบาลฉลองที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลประกอบการวิจัยในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Parvar MRF, Allameh SM, Ansari R. Effect of quality of work life on organizational commitment by SEM (case study: OICO company). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. 2013;3(10):135.
2. Warr P, Clapperton G. The joy of work?: Jobs, happiness, and you: Routledge; 2010.
3. KIRPIK G. The Concept Of Employee's Happiness In Human Resources Management: A Systematic Literature Review. Business & Management Studies: An International Journal. 2020;8(3):2750-75.
4. Balik B. Joy in work: The vital role of nursing leadership. Nurse Leader. 2018;16(4):220-3.
5. Kondo M, Sonenshein S. Joy at work: Organizing your professional life: Pan Macmillan; 2020.
6. Kutney-Lee A, McHugh MD, Sloane DM, Cimiotti JP, Flynn L, Neff DF, et al. Nursing: A Key To Patient Satisfaction: Patients' reports of satisfaction are higher in hospitals where nurses practice in better work environments or with more favorable patient-to-nurse ratios. Health affairs. 2009;28(Suppl3):w669-w77.
7. อติทยา เล็กประทุม. แรงจูงใจในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. 2563;46(1):174-217.
8. จริญญา ส่งเสริม. ปัจจัยทำนายความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลเวชปฏิบัติทั่วไป จังหวัดสกลนคร [งานนิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2556.
9. อรพรรณ เครือแป้น, ปิยธิดา ตรีเดช, วงเดือน ปั่นดี. ความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพ. 2556;29(2):10-19.
10. จุฑามาศ วเวโก. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาลน่ายายอาม โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดจันทบุรี [ปัญหาพิเศษปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2555.
11. ภัทรลภา ลิมกิตติศุกลิน. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล [สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2556.
12. งานการเจ้าหน้าที่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลกลาง. สถิติข้อมูลบุคลากร. 2563. เอกสารอัดสำเนา.
13. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement. 1970;30(3):607-10.
14. ดวงสมร มะโนวรรณ. คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลในกรุงเทพมหานคร และได้รับรอง

สถานพยาบาลของ JCI .วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ
สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยใน
พระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยาม
บรมราชกุมารี. 2561;7(1):178-90.

15. วิรัช สงวนวงศ์วาน, ญัฐนิชา ปิยปัญญา. คุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน
กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการเซาธ์อีสท์บางกอก
(สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). 2560;3(2):77-
90.

16. วิรัชดา พงษ์ไพโรจน์. การศึกษาความสัมพันธ์
ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ
องค์กรกรณีศึกษา: พยาบาลวิชาชีพแผนกผู้ป่วยนอก
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. [งานนิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต] นครปฐม:
มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2558.

17. เนตรเพชรรัสมิ์ ตระกูลบุญเนตร. ความพึงพอใจ
ของผู้รับบริการต่อการให้บริการของแผนกผู้ป่วยนอก
โรงพยาบาลนุติสมเด็จย่า. วารสารพยาบาลตำรวจ.
2560;9(2):64-74.

18. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
ระเบียบ ก.พ. ว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุ
พิเศษของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552
[อินเทอร์เน็ต]. 2552 [เข้าถึงเมื่อ 25 พ.ย. 2563].
เข้าถึงได้จาก:https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/law/2552_salary_plus_0.pdf.

19. Martel J-P, Dupuis G. Quality of work life:
Theoretical and methodological problems,
and presentation of a new model and
measuring instrument. Social indicators
research. 2006;77(2):333-68.