

(Original Articles)

**Quality of Working Life of Registered Nurses, Nursing Department,
Sawangha Hospita, Angthong Province**

Payao Kingthong, B.N.S. , Sutharat Churos M.N.S.***

Sawangha Hospital, Angthong province, Boromarajonani College of Nursing, Chainat

Correspondence to : payao.kaew29@gmail.com, sutharatbuu@gmail.com

This research was a descriptive study. The purpose is to study and compare the quality of working life. The samples is registered nurses, nursing department, Sawangha Hospital, Angthong province 33 instruments used in the research were the questionnaire, which contains two parts: general information and the quality of working life. Data collect by researcher. On 15-31 March 2561, analyzed using descriptive statistics include percentage, mean, standard deviation and inferential statistics such as t-test and F-test.

The result revealed that nurses rated the quality of work life at the moderate level 100 % ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.17) Statistical significance The group has $\leq 30,000$ baht a high quality of work life. Group revenues 30,001 - 40,000 baht, which is the worker's shift rotations late afternoon, most of the chief duty. Low quality of working life the other variables No statistical difference Considering the questionnaire showed that the mean score of the quality of work life the most is the opportunity to build relationships and activities. Together with supervisors and co-workers. ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.56). The mean score of the quality of working life is the least promoted to a higher level, it is unlikely. ($\bar{X} = 2.15$, S.D. = 0.71)

Suggestion: should enhance the quality of working life. Nurses Especially with the nurses on the ward at high risk and shift rotations afternoon late in providing additional manpower. Or other personnel. That can help the nurses. Policy and management in a clear progression and job security. In order to raise the quality of work life of nurses in nursing higher.

Keywords : Quality of Working life, Registered Nurses

Royal Thai Air Force Medical Gazette, Vol. 65 No. 3 September - December 2019

(นิพนธ์ต้นฉบับ)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแสวงหา จังหวัด อ่างทอง

นางพเยาว์ กิ่งทอง, พย.บ.*, สุทาร์ตน์ ชูรส, พย.ม.**

*พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ, โรงพยาบาลแสวงหา, อ่างทอง, **วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชัยนาท

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแสวงหา จังหวัดอ่างทอง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 33 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ข้อมูลส่วนบุคคล และแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัย ระหว่างวันที่ 15 - 31 มีนาคม 2561 วิเคราะห์ ข้อมูลโดยสถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติอนุมานได้แก่ t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 100 ($\bar{X} = 3.14$, S.D. = 0.17) และกลุ่มที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกลุ่มที่มีรายได้ $\leq 30,000$ บาท มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานสูง กลุ่มที่มีรายได้ 30,001 - 40,000 บาทซึ่งเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานเป็นเวรผลัด เช้า บ่าย ดึก ส่วนใหญ่เป็นหัวหน้าเวร มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างทางสถิติ และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดคือการมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์และกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับผู้ป่วยระดับปัญหา และผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.56) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุดคือการเลื่อนตำแหน่งไปสู่วะดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้อย่างยาก ($\bar{X} = 2.15$, S.D. = 0.71)

ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยคือควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยเฉพาะกับพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่มีความเสี่ยงสูงและเป็นเวรผลัด เช้า บ่าย ดึก ในด้านการจัดหาอัตรากำลังเพิ่มหรือหาบุคลากรอื่น ที่สามารถช่วยงานของพยาบาลวิชาชีพได้ รวมถึงการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน เพื่อเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาลให้สูงขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพ

บทนำ

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ20 ปี ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560-2579) กำหนดวิสัยทัศน์ให้กระทรวงสาธารณสุข “เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชน สุขภาพดี” โดยกำหนดเป้าหมายของการดำเนินงาน คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ภายใต้การพัฒนาความเป็นเลิศใน 4 ด้าน ประกอบด้วย การส่งเสริมและป้องกันโรคเป็นเลิศ (PP Excellence) การบริการเป็นเลิศ (Service Excellence) บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) และการบริหารเป็นเลิศด้านธรรมาภิบาล (Governance Excellence)

ยุทธศาสตร์ด้าน People Excellence มีเป้าหมาย ให้บุคลากรเป็นคนดี มีคุณค่า มีความผูกพัน พยาบาลเป็น กำลังคนที่มีสัดส่วนมากที่สุดในสถานบริการสุขภาพงานพยาบาลเป็นงานที่หนักที่สุดต้องทำงานเป็นเวรผลัด ตลอด 24 ชั่วโมง เป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง และเผชิญ ปัจจัยเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน⁽¹⁾ ได้ทำการวิจัยสุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลไทย จำนวน 18,765 คน พบว่าพยาบาลมากกว่าครึ่งมีความเครียด โดย 45.5 % มีความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับสูง ลูกจ้างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 48.68 ลาออกในปีแรก ที่เริ่มทำงานและลาออกต่อไปอีกในปีที่ 2 ร้อยละ 25.57⁽²⁾ ทั้งที่ขาดอัตรากำลังแต่ยังคงมีพยาบาลที่ออกจากวิชาชีพใน อัตราที่ค่อนข้างสูงและต่อเนื่อง⁽³⁾

โรงพยาบาลแสงหาเป็นโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง ปัจจุบันมีพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล 34 คน พยาบาลส่วนใหญ่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ซึ่งทำงานเป็นเวรผลัด เช้า บ่าย ดึก และทำงานล่วงเวลา 6 - 7 เวร/คน/เดือน นอกจากนี้ ยังทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องทั้ง HA QA ซึ่งบุคลากรต้องมีการเตรียมความพร้อมของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถผ่านการประเมินเป็นระยะเวลาติดต่อกันอย่างต่อเนื่องหลายปี ประกอบกับผู้รับบริการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรุนแรงความซับซ้อนของโรคมารวมขึ้น ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ นโยบายระบบบริการสุขภาพที่ทั่วถึง ครอบคลุมประชาชนทุกคน อีกทั้งข้อจำกัดในการจ้างงานของ พยาบาลวิชาชีพ สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าปีงบประมาณ 2559 พยาบาลวิชาชีพขอย้าย 1 คน ปีงบประมาณ 2560 พยาบาลวิชาชีพเปลี่ยนสายงาน 1 คน ลาออก 2 คน อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาไม่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในกลุ่มการพยาบาล

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาล แสงหา ซึ่งผลจากการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการ ส่งเสริมและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากรกลุ่มการ พยาบาลได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแสงหา จังหวัดอ่างทอง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนก ตามปัจจัยต่าง ๆ ของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแสงหา จังหวัดอ่างทอง

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพ และเพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยต่าง ๆ ของพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแสงหา จังหวัดอ่างทอง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ เป็นพยาบาล วิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลแสงหา จังหวัด อ่างทอง ระหว่างเดือนมกราคม 2561 – มีนาคม 2561 จำนวน 33 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูล ส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เพียงพอในการทำงาน ความเป็นอิสระในการ ทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายใน หน่วยงานและกับผู้บังคับบัญชา บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยในการทำงาน ความภาคภูมิใจในงาน ความ สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ภาวะเศรษฐกิจ และความเกี่ยวข้องกับสังคมประกอบด้วยข้อความที่มีลักษณะ คำถามที่มีทั้งด้านบวกและด้านลบ

การแปลผลคะแนนในภาพรวม โดยใช้การอิงกลุ่ม ของ Best (1970)⁴ วิเคราะห์โดยใช้สูตร (ค่าสูงสุด - ค่าต่ำสุด/จำนวนขั้น) ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งระดับคะแนนคุณภาพชีวิต การทำงานเป็น 3 ระดับ แบบสอบถามนี้เมื่อสร้างเสร็จแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากการศึกษาตำราวิชาการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อ ตรวจสอบความเหมาะสมของ ข้อคำถาม ความครอบคลุม ของเนื้อหาและการใช้ภาษา พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขตาม คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามที่แก้ไข ไปให้ ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านวิชาการ ด้านบริหาร จำนวน 3 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลแสงหา และผู้เชี่ยวชาญ ด้านงานวิจัย 2 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา

(Content Validity) แล้วปรับแก้ไขตามจากผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ จากนั้นนำแบบสอบถามไปใช้กับพยาบาลที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลป่าโมก จำนวน 10 คน โดยใช้แบบสอบถาม วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน หาความเชื่อมั่นด้วยวิธีอัลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความ เชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.72

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยพิทักษ์สิทธิของ กลุ่มตัวอย่างโดยนำโครงร่างการวิจัยเสนอต่อคณะกรรมการ จริยธรรมของ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอ่างทอง ผ่านการ รับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมตามเอกสารที่ ATGEC21-2561

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวม รวมข้อมูล 1. ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับหัวหน้า หอผู้ป่วยของแต่ละหน่วยงาน พร้อมอธิบายและชี้แจง วัตถุประสงค์การวิจัย ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล และแจ้งจำนวนกลุ่ม ตัวอย่างของหอผู้ป่วยนั้น ๆ 2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กับหัวหน้าหอผู้ป่วยเพื่อนำไปแจกให้พยาบาลวิชาชีพทุกคนตามรายชื่อ รวม 33 ฉบับ (100 %) และได้รับแบบสอบถามคืนจากหัวหน้าหอผู้ป่วย ระหว่างวันที่ 15 - 31 มีนาคม 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สถิติเชิงบรรยายแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพโดยใช้สถิติเชิงบรรยายและเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตกับเกณฑ์ แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ กลุ่มผู้มีคุณภาพ ชีวิตการทำงานระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ 4 วิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาล เปรียบเทียบกับปัจจัยด้าน สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาวะสุขภาพ ตำแหน่งและ ลักษณะการ ปฏิบัติงาน โดยใช้ T - test (t-test Independent samples) วิเคราะห์ความแตกต่างของคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเทียบกับปัจจัยด้าน อายุ จำนวนบุตร ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล เงินเดือน แผนกที่ปฏิบัติงาน ระยะ เวลาปฏิบัติงานในแผนกนั้น โดยใช้การทดสอบ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 48.5 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 45 ปี สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่สมรสแล้ว (ร้อยละ 75.8) ร้อยละ 39.4 ไม่มีบุตร มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 78.8) ด้านภาวะสุขภาพ ไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 81.8) ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลนี้ ส่วนใหญ่เกิน 20 ปี (ร้อยละ 51.5) โดยมีระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 23.7 ปี ปฏิบัติงานต่ำสุด 4 ปี สูงสุด 35 ปี ตำแหน่งในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับชำนาญการ (ร้อยละ 93.9) รายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 30,001- 40,000 บาท (ร้อยละ 45.5) โดยมีเงินเดือนเฉลี่ย 40,757.58 บาท เงินเดือนต่ำสุด 23,000 บาท เงินเดือนสูงสุด 50,000 บาท และหน่วยงานปัจจุบัน ที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนใหญ่เป็นงานห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน ร้อยละ 30.3 รองลงมาคือตึกผู้ป่วยในสามัญและตึกพิเศษ เท่ากัน ร้อยละ 24.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในแผนกที่อยู่ในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 72.7 โดยมีระยะเวลา การปฏิบัติงานเฉลี่ย 8.8 ปี ปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 28 ปี ลักษณะการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานเวรเช้า บ่าย ดึก ร้อยละ 60.6

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิต การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 100 ($\bar{X}$ = 3.14 , S.D. = 0.17) และใน ภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ การมีโอกาสได้สร้างความ สัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน ($\bar{X}$ = 3.84, S.D. = 0.56) ซึ่งอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือหอผู้ป่วยมีการจัดกิจกรรมบันเทิงรวมกลุ่มสังสรรค์กันตาม โอกาสอันควร ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีคะแนน เฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดคือการเลื่อน ตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก ($\bar{X}$ = 2.15, S.D. = 0.71) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำและกฎหมายทำให้เกิดข้อจำกัดในการให้การ พยาบาล ($\bar{X}$ = 2.27, S.D. = 0.80)

ลักษณะการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิต การทำงานระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานเวรเช้าและปฏิบัติงาน เวรเช้า บ่าย ดึก พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานเวรเช้า มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มปฏิบัติงาน เวรเช้า บ่าย ดึก และเมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ

กลุ่มที่	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	t/F	p-value
อายุ					
1.	30 - 40 ปี	3.10	.21	.391	
2.	41 - 50 ปี	3.16	.14		
3.	51 - 60 ปี	3.15	.16		
สถานภาพการสมรส					
1.	โสด	3.08	.14	-.937	P .356
2.	คู่	3.14	.16		
จำนวนบุตร					
1.	ไม่มีบุตร	3.10	.18	.486	
2.	มีบุตร 1 คน	3.15	.18		
3.	มีบุตร 2 คน	3.17	.14		
ระดับการศึกษา					
1.	ปริญญาตรี	3.13	.18	-1.264	P .219
2.	ปริญญาตรีแล้วผ่านการอบรม				
	หลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทาง	3.19	.08		
ภาวะสุขภาพ					
1.	ไม่มีโรคประจำตัว	3.14	.17	.727	P .473
2.	มีโรคประจำตัว	3.09	.15		
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนี้					
1.	น้อยกว่า 20 ปี	3.10	.21	.607	
2.	20-30 ปี	3.17	.15		
3.	31-40 ปี	3.11	.14		
ตำแหน่ง					
1.	ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	3.32	.07	1.594	P .121
2.	ข้าราชการระดับชำนาญการ	3.13	.16		
รายได้สุทธิ					
1.	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท	3.29	.06	2.558*	คู่ที่ต่างกัน
2.	30,001 - 40,000 บาท	3.09	.18		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

กลุ่มที่	ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	t/F	p-value
3.	ตั้งแต่ 40,001 บาท ขึ้นไป	3.15	.14	1,3	
	หน่วยงานปัจจุบันที่ปฏิบัติงาน				
1.	งานผู้ป่วยนอก	3.22	.02	.389	
2.	งานผู้ป่วยในตึกสามัญ	3.07	.14		
3.	งานผู้ป่วยในตึกพิเศษ	3.12	.21		
4.	งานห้องอุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน	3.19	.16		
5.	งานห้องคลอด	3.15	.25		
6.	งานห้องผ่าตัด	-	-		
	ระยะเวลาการปฏิบัติงานในแผนกนี้				
1.	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	3.13	.18	.248	
2.	11-20 ปี	3.18	.12		
3.	มากกว่าหรือเท่ากับ 21 ปี	3.12	.15		
	ลักษณะการปฏิบัติงาน				
1.	ปฏิบัติงานเวรเช้า	3.18	.13	1.292	P .206
2.	ปฏิบัติงาน เวรเช้า บ่าย ดึก	3.11	.18		

ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ ร้อยละ 78.8 และรายได้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 30,001- 40,000 บาท ร้อยละ 45.5 โดยมีเงินเดือนเฉลี่ย 40,757.58 บาท ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลลิตรา สุชีโตวัฒน์⁽⁵⁾ ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสาขาอายุรศาสตร์ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่พบว่าพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีรายได้ส่วนใหญ่ อยู่ในช่วง 30,001- 40,000 บาท ร้อยละ 60

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ร้อยละ 100 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลลิตรา สุชีโตวัฒน์⁽⁵⁾ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสาขาอายุรศาสตร์ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประภารัตน์ พรหมเอี้ยง⁽⁶⁾ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ที่พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ การมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์ และร่วมกิจกรรมต่างๆ กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 3.84$) ซึ่งอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า องค์กรพยาบาล บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในทุกระดับ ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชาและระหว่างผู้ร่วมงานก็มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จึงส่งผลให้มีความ

ต้องการในการที่จะสร้างความสัมพันธ์และร่วมกิจกรรมต่างๆ ด้วยกัน จึงเป็นด้านที่ทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของเพียงใจ โพธิ์เงิน, สุธีรัตน์ สารรัตน์และภาณุ อุดกลั่น⁽⁷⁾ ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมะเร็ิง อุดรธานี พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง คือ การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิรัช สงวนวงค์วาน และณัฐธิดา ปิยะปัญญา⁽⁸⁾ ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีเพื่อนร่วมงานที่มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.77$)

ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดคือ การเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก ($\bar{X} = 2.15$) ซึ่งอยู่ในระดับต่ำ อธิบายได้ว่า เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพทุกคนล้วนแต่ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และต้องพัฒนาตนเองสู่ระดับที่สูงขึ้นของวิชาชีพ แต่ด้วยข้อจำกัดด้านตำแหน่งงานขององค์กร ทำให้พยาบาลวิชาชีพไม่สามารถก้าวหน้าในตำแหน่งที่มุ่งหวังได้ จึงส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้น น้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลยา กังสนันท์และวิภาวรรณ กลิ่นหอม⁽⁹⁾ ที่ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ปัจจัยจากงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ

3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลแสงหา ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ พบว่ากลุ่มรายได้สุทธิที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มที่มีรายได้สุทธิ $\leq 30,000$ บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด และกลุ่มที่มีรายได้สุทธิ 30,001 – 40,000 บาทมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุดและเมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติพบว่า กลุ่มที่มีรายได้สุทธิ $\leq 30,000$ บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากกลุ่มที่มีรายได้สุทธิ 30,001 – 40,000 บาทและกลุ่มที่มีรายได้สุทธิ $\geq 40,001$ บาท และกลุ่มที่มีรายได้สุทธิ 30,001 – 40,000 บาทกับกลุ่มที่มีรายได้สุทธิ $\geq 40,001$ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีรายได้สุทธิ $\geq 30,000$ บาท มีภาระงานที่รับผิดชอบน้อยกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอื่น ๆ จึงมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพกลุ่มอื่นๆด้วยเช่นกัน กลุ่มที่มีรายได้สุทธิ 30,001– 40,000 บาท เป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเวรผลัดเช้า ป้าย ดึก เนื่องจากอัตราค่าจ้างน้อยทำให้บางครั้งต้องปฏิบัติงานติดต่อกัน 2 เหว รวม 16 ชั่วโมง ใน 1 วัน รวมถึงต้องปฏิบัติงานวันหยุดราชการ วันหยุดเทศกาล และจากนโยบายของโรงพยาบาลที่ต้องการพัฒนางานตามบริบทโรงพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีภาระงานมากขึ้น มีความเครียด การพักผ่อนและการใช้ชีวิตส่วนตัวไม่เพียงพอ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลลิตรา สุโขโตวัฒน์⁽⁵⁾ ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสาขาอายุรศาสตร์ ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ที่พบว่าจำนวนชั่วโมงในการนอน มีผลต่อคุณภาพชีวิตมีนัยสำคัญทางสถิติ $P < 0.05$ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลยา กังสนันท์และวิภาวรรณ กลิ่นหอม⁽⁹⁾ ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าปัจจัยจากงาน ด้านความเครียดมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแสงหา อยู่ในระดับปานกลาง และตัวแปรด้านรายได้ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพซึ่งสัมพันธ์กับการงานที่รับผิดชอบตามที่องค์กรพยาบาลกำหนดตามศักยภาพของบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพดังต่อไปนี้

1. เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลแสงหา อยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรด้านรายได้ซึ่งสัมพันธ์กับการงานที่รับผิดชอบมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มที่มีรายได้สุทธิ 30,001– 40,000 บาทมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุดซึ่งเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานเวรผลัดเช้า ป้าย ดึก ปัจจุบันมีภาระงานเพิ่มขึ้น การดูแล

ผู้ป่วยโรคที่ซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น อัตราากำลังไม่เพียงพอ ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง จึงควรจัดหาอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อลดภาระงาน หรือหาบุคลากรอื่น ที่สามารถช่วยงานบางอย่างของพยาบาลวิชาชีพได้เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระงาน โดยเฉพาะกลุ่มพยาบาลวิชาชีพที่ดูแลผู้ป่วยที่มีความเสี่ยงสูง เช่น หัตถ์อุบัติเหตุฉุกเฉิน

2. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องควรกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รวมทั้งส่งเสริมให้พยาบาลมีการเติบโตในสายอาชีพของตนเองเพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

3. ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ควรสร้างปัจจัยจูงใจเพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมสร้างความสุข โดยทุกคนมีส่วนร่วมทั้งในส่วนขององค์กรพยาบาลและหอผู้ป่วยเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

4. ศึกษาวิจัยตัวแปรอื่นๆเพิ่ม ซึ่งอาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความเครียด ค่านิยม พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

1. กฤษดา แสงดี, เพชรสุรีย์ ทั้งเจริญกุล, ทิณกร โนรี, และนงลักษณ์พะโยม. (2553). รายงานสรุป โครงการศึกษาติดตามสุขภาพและชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. นนทบุรี: สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระดับประเทศ กระทรวง สาธารณสุข.
2. กฤษดา แสงดี. (2552). ตารางชีพการทำงานและการฉายภาพอุปทานกำลังคนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทยในระยะ 15 ปีข้างหน้า (พ.ศ.2551-2565). วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาประชากรและพัฒนา คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
3. ประสิทธิ์ วัฒนาภา. (2556). สถานการณ์การลาออกจากวิชาชีพพยาบาล: วิกฤติที่เกิดขึ้นและการเยียวยา. คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [http:// www.nci.go.th/tons](http://www.nci.go.th/tons), (12ธันวาคม).
4. Best, J.W. (1970). Research In Education. (2nd ed). Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall.
5. ลลิตรา สุชีโตวัฒน์. (2559) . คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพสาขาอายุรศาสตร์ในวัยและโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการชะลอฟื้นฟูสุขภาพ วิทยาลัยการแพทย์บูรณาการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
6. ประภารัตน์ พรหมเอี้ยง และคณะ. (2558) . คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. วารสารสาธารณสุข ปีที่ 24 ฉบับที่ 4 769-778
7. เพียงใจ โพธิ์เงิน, สุสิทธิ์ สาระรัตน์, ภาณุ อุดกลั่น. (2559).คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพุทธชินราชเวชสาร ปีที่ 33 ฉบับที่ 2 , 200-206
8. วิรัช สงวนวงศ์วาน ณัฐนิชา ปิยปัญญา.(2560).คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการเซาท์อีสท์บางกอก. 77 - 90
9. กัลยา กังสนันท์ และวิภาวรรณ กลิ่นหอม . (2560) . คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่1 จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ . 72-82.