ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

Factors Affecting the Quality of Work Life of Professional Nurses, Community Hospital, Pathumthani Province

ศศิพิมพ์ คำกรฤาชา และ รศ. ดร. สุลี ทองวิเชียร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (3) ศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 208 คน กลุ่มตัวอย่างถูกสุ่มโดยใช้การสุ่มแบบมีระบบ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งถูกตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่านและทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์ความเที่ยงด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเที่ยงในส่วนลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ .86, .79 และ .92 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ ± SD = 3.44 ± .66) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ด้านลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (r = .15, .42, และ .74 ตามลำดับ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานมี 5 ตัวแปร ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานและความสำคัญของงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของตัวแปรลักษณะงาน ส่วนตัวแปรทำนายอื่นได้แก่ ความเป็นอิสระของหน่วยงาน ความกดดันในงานและความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบในตัวแปรสภาพแวดล้อมในงาน ตัวแปรเหล่านี้สามารถร่วมกันทำนายความแปรปรวนของตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 60.2

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลชุมชน

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the quality of work-life level of professional nurses (2) to study the relationships between personal factors, job characteristics, working environment and quality of work life of professional nurses and (3) to study the influence of the variables predicting quality of work life of

professional nurses in community hospital, in Pathumthani province. The sample was 208 professional nurses in community hospital in Prathumthani province who were selected by systematic random sampling. Data was collected by the questionnaire which was validated the content validity by 4 experts. The tryout was done in 30 professional nurses and the Cronbach's Alpha coefficient was analyzed to indicate the reliability. The reliability of job characteristics, working environment, and quality of work life were .86, .79, and .92, respectively. The statistics was the percentage, mean, standard deviation, Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient and multiple regressions. The significant level was set at .05. The results of this research revealed that the quality of work-life level of professional nurses in community hospital was in the moderate level ($\bar{\mathbf{x}}$ ± SD = 3.44 ± .66). There was no significant relationship between the quality of work life and some personal factors: age, education, duration of work experience and income. However, there were positive significant relationships between marital status, job characteristics, working environment and the quality of work life (r=.15, .42, .74, respectively) at the level of .05.The five predicted variables for the quality of work life were job autonomy and task significance which were the domains of job characteristics as well as the other three variables: the autonomy, work pressure and peer cohesion which were the domains of the working environment factors. These predictors accounted for the quality of work life variation with 60.2 percent.

Keywords: quality of work life, professional nurse, community hospital.

ความนำ

โรงพยาบาลชุมชน (Community Hospital) เป็นสถานบริการสุขภาพระดับทุติยภูมิ มีภารกิจในการจัดการด้านบริการสุขภาพที่ครอบคลุมประชากรทุกกลุ่มวัย ทั้งเป็นศูนย์บริการและวิชาการทางด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาล การควบคุมป้องกันโรค การปรับปรุงสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมชุมชน และการฟื้นฟูสภาพในระดับอำเภอ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการให้บริการตรวจวินิจฉัยและบำบัดรักษาผู้ป่วยทั้งภายในและภาย นอกโรงพยาบาล หลังการปฏิรูประบบสุขภาพโรงพยาบาลชุมชนต้องมีหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับหน่วยบริการปฐมภูมิ ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพซึ่งเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพที่ต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชน มีบทบาทหน้าที่เพิ่มขึ้น อาทิ การตรวจรักษาโรคเบื้องต้น รวมถึงการบริการเชิงรุกที่เน้นการสร้างเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนหรือหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาสุขภาพฉบับที่ 10 (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 , 2550, หน้า 42) ที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพระบบบริการให้ได้มาตรฐาน รวมทั้งปรับการบริหารและสร้างระบบงานให้สามารถสร้างกำลังใจและแรง จูงใจให้บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขมีความสุขและเห็นคุณค่าของการทำงาน นโยบายดังกล่าวแสดงถึงความจำเป็นที่ต้องจัดการสภาพแวดล้อมในการการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ รวมทั้งระบบงานที่เป็นธรรมอันเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน ซึ่งหมายถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวคิดในการจัดการที่คำนึงถึงบุคคลที่ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เป็นการประสานเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายของงาน ตามแนวคิดของ Walton (1974) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็น

ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลและระบบสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วยเกณฑ์ชี้วัด 8 ประการ คือ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) การบูรณาการทางสังคม (6) สิทธิส่วนบุคคล (7) ความสมดุลในการดำรงชีวิต (8) ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งเกณฑ์ตัวชี้วัดหรือองค์ประกอบเหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่ตอบ สนองความต้องการพื้นฐานของคนทำงาน สร้างประสิทธิภาพและคุณภาพของงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ดังนั้น องค์การต่างๆ จึงต้องมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นก่อนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้อื่น เพราะคุณภาพชีวิตเป็นพื้นฐานศักยภาพของมนุษย์ การที่พยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนได้

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ดีมีส่วนสำคัญในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้มีการบริการที่มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่ผู้ใช้บริการคาดหวัง ลักษณะงานที่ดี เป็นเสมือนแรงจูงใจที่ผลักดันให้พยาบาลวิชาชีพพัฒนางานของตนเอง และผลงานที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนรางวัลที่ให้กับตนเอง หากผลงานไม่ดีพยาบาลก็จะมีความพยายามมากขึ้น เพื่อเพิ่มรางวัลให้กับตนเองจากการทำงานที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานส่งผลต่อคุณคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

สภาพแวดล้อมในงาน นับเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานโดยคำนึงถึงความปลอดภัย ความสะดวก สบาย จะเกิดผลดีต่อผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้สะดวก มีความปลอดภัย มีสมาธิในการทำงานส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีทัศนคติที่ดีต่องาน เกิดความรู้สึกมั่นใจและจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังแนวคิดของ Moss (1986) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเฉพาะพฤติกรรมด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับ บัญชา การได้รับอิสระจากหน่วยงานและภาวะกดดันในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

การทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมาพบว่าการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนยังมีน้อย โดยเฉพาะโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในเขตปริมณฑลที่มีการขยายเขตเมืองและเพิ่มจำนวนประชากร สถานศึกษาและนับเป็นแหล่งอุตสาหกรรมในระดับต้นของประเทศ ซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายที่อยู่ในการดูแลของโรงพยาบาลชุมชน เป็นภาระงานซึ่งพยาบาลชุมชนต้องมีส่วนร่วม อันจะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวาชีพ โดยเลือกเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพบริการการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

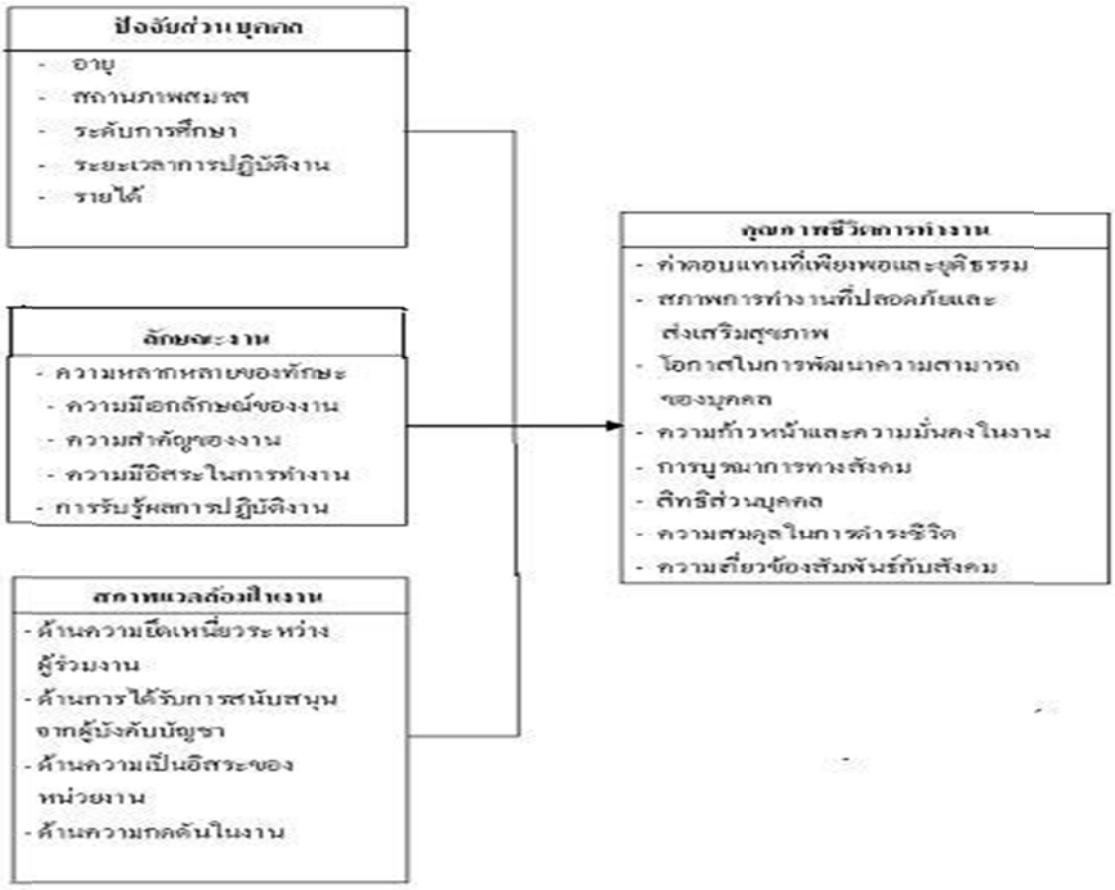
1.เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

2.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงานกับคุณภาพชีวิตการ

ทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

3.เพื่อศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (descriptive research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (systematic random sampling) จากพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี รวมทั้งหมด 7 แห่งจำนวน 208 คน ศึกษาระหว่างวันที่ 8 - 22 พฤศจิกายน 2553

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นประกอบด้วย 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะงานสร้างตามแนวคิดของ Hackman & Oldham (1980) ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม

เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในงานสร้างตามแนวคิดทฤษฎี Work Environment ของ Moss (1986) และส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานสร้างตามแนวคิดของ Walton (1974) ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 4 ท่าน และทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเที่ยงด้านคุณภาพชีวิตด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเที่ยง (r) ในส่วนที่ 2, 3 และ4 เท่ากับ .86, .79, .92 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์เชิงบรรยาย (descriptive research) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแจงเป็นความถี่ ร้อยละ วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงานโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และวิเคราะห์หาสมการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงทั้งหมด อายุระหว่าง 31-40 ปี อายุเฉลี่ย 39.91 ปี เกินครึ่งมีสถานภาพสมรสคู่คิดเป็นร้อยละ 69.7 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 91.8 ระยะเวลาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนระหว่าง 1.75 - 33 ปี ค่าเฉลี่ย 15.72 ปี รายได้ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 30,001 – 40,000 บาท คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{\mathbf{x}}$ ± SD = 3.44 ± .66)

2. ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรสเป็นตัวแปรเดียวที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .150) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ปัจจัยลักษณะงาน ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการทำงานและการรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .363, .486 และ.485 ตามลำดับ) ส่วนด้านความหลากหลายของทักษะ และด้านความมีเอกลักษณ์ของงานไม่ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความยืดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเป็นอิสระของหน่วยงานและความกดดันในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r = .506, .570, .641 และ.582 ตามลำดับ) (ตาราง 1)

ตาราง 1

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี (n=208)

ตัวแปร		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
1. ปัจจัยส่วนบุคคล		
1.1	อายุ	.112
1.2	สถานภาพสมรส	.150*
1.3	ระดับการศึกษา	.090
1.4	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	.085
1.5	รายได้	.087
2. ลักษณะงาน		
2.1	ด้านความหลากหลายของทักษะ	.097
2.2	ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน	.027
2.3	ด้านความสำคัญของงาน	.363**
2.4	ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.486**
2.5	ด้านการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	.485**
3. สภาพแวดล้อมในงาน		
3.1	ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน	.506**
3.2	ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	.570**
3.3	ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	.641**
3.4	ด้านความกดดันในงาน	.582**

* ระดับนัยสำคัญที่ .05 ** ระดับนัยสำคัญที่ .01

3. ตัวแปรอิสระที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความเป็นอิสระของหน่วยงาน ความกดดันในงาน ความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงานและความสำคัญของงาน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 60.2 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตัวแปรที่มีน้ำหนักมากที่สุดคือ ความกดดันในงาน รองลงมาคือ ความเป็นอิสระของหน่วยงาน

ตาราง 2

การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ ของตัวแปรอิสระที่ทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี (n=208)

ตัวแปร	b	SE_b	β	t	p-value
ด้านความเป็นอิสระของหน่วยงาน	.244	.049	.297	4.969	.000
ด้านความกดดันในงาน	.211	.031	.341	6.884	.000
ด้านความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน	.165	.041	.213	4.056	.000
ด้านความมีอิสระในการทำงาน	.096	.044	.130	2.178	.031
ด้านความสำคัญของงาน	.099	.047	.114	2.106	.036

ค่าคงที่=.407 ; SE_{est} =.32139 R =.776; R^2 =.602; adjust R^2=.592, F =61.030; p-value =.000

การอภิปรายผล

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ ± SD = 3.44 ± .66) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงความพึงพอใจในการทำงานที่ไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต พอใจกับการแบ่งเวลาในการทำงาน แบ่งเวลาให้กับครอบครัวและสังคมมีเวลาทำกิจกรรมส่วนตัวได้เพียงพอ มีปริมาณงานไม่มากจนเกินไปทำให้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนๆหรือออกงานสังคมได้ตามโอกาสที่ต้องการ ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันตามอัตภาพ ค่าตอบแทนที่ได้รับว่ามีความเหมาะสม กับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ซึ่งส่งผลให้เป็นผลดีต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและจิตวิญญาณของพยาบาลวิชาชีพเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงทุกด้าน ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ ± SD = 2.98 ± .83) พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความรู้สึกว่าเงินเดือนที่ได้รับไม่ค่อยยุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ เมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน เช่น แพทย์ ทันตแพทย์และเภสัชกร เป็นต้น ที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการสังกัดกระทรวงสาธารณสุขด้วยกัน พบว่ามีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่าและยังได้ค่าตอบแทนเพิ่มพิเศษหากไม่ทำเวชปฏิบัติส่วนตัวและ/หรือปฏิบัติงานในโรงพยาบาลเอกชน โดยแพทย์และทันตแพทย์ได้รับอัตราเดือนละ 10,000 บาท เภสัชกรได้รับอัตราเดือนละ 5,000 บาท ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพบางคนประเมินคุณภาพชีวิตในด้านนี้ในระดับปานกลางและต่ำ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี ซึ่งมีถึงร้อยละ 24 และกลุ่มที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000บาทต่อเดือนมีถึงร้อยละ 7.2

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x}$ ± SD = 3. 05 ± .80) อธิบายว่า โรงพยาบาลชุมชนเป็นสถานบริการที่ให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง จึงต้องมีการจัดสภาพสถานที่ทำงานอย่างเหมาะสม ไม่มีการรบกวนจากกลิ่น เสียงและแสง มีมาตรการความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่เกิดจากเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพทุกคนสามารถทำงานด้วยความสะดวกรวดเร็วและปลอดภัย อันจะส่งผลให้ประชาชนผู้รับบริการมีความสะดวกและปลอดภัย นอกจากนั้นยังมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการ ระเบียบชัดเจนในการป้องกันอุบัติเหตุ แต่ยังไม่มีความปลอดภัยทางด้านกายภาพอย่างเพียงพอ

ด้านความสมดุลในการดำรงชีวิต พบว่า อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{x}$ ± SD = 3.34 ± .73) อธิบายได้ว่า สภาพงานในปัจจุบันเน้นที่คุณภาพงานบริการที่จะตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก นโยบายของโรงพยาบาลชุมชนในปัจจุบันได้เน้นการพัฒนาด้านคุณภาพการบริการ และมีการนำระบบประกันคุณภาพมาใช้ในโรงพยาบาลเพื่อให้ได้มาซึ่งการรับรองคุณภาพ (HA) จึงทำให้พยาบาลวิชาชีพต้องมีภาระงานเพิ่มมากขึ้นทั้งงานด้านบริหาร บริการและวิชาการในขณะที่จำนวนพยาบาลวิชาชีพมีจำกัด ถึงแม้ว่าจะมีการจัดอัตรากำลังให้เพียงพอกับภาระงาน โดยการจัดพยาบาลวิชาชีพขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลา ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพต้องขึ้นปฏิบัติงานนอกเวลา ทำให้มีเวลาพักผ่อนน้อยลง

2. ความสัมพันธ์ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี

2.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

อายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (r= .112) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีปฏิบัติงานมาระยะหนึ่งแล้วมีการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกับพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุมาก เนื่องจากลักษณะการปฏิบัติงานที่มีการทำงานเป็นทีม และมีรุ่นพี่คอยเป็นพี่เลี้ยงหรือให้ความ

ช่วยเหลือ ทำให้มีโอกาสเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานเป็นอย่างดี

ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (r = .090) เนื่องจากหลังจากจบการศึกษาระดับปริญญาโทแล้วยังคงต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมค่าตอบแทนในการทำงานยังคงเหมือนเดิม จึงพบว่าระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ระยะเวลาปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (r = .085) อธิบายได้ว่า พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จะเริ่มคิดถึงการสร้างความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีความต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น จึงนับเป็นช่วงเวลาเหมาะแก่การพัฒนาไปสู่ความก้าวหน้าอีกระดับหนึ่ง แต่เนื่องจากยังต้องปฏิบัติงานที่เดิมไม่เกิดการท้าทายและไม่มีเรื่องใหม่ๆ ในการเรียนรู้ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (r = .087) จากการศึกษา พยาบาลวิชาชีพส่วนใหญ่มีรายได้ 30,001- 40,000 บาทต่อเดือน จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 อธิบายว่า พยาบาลวิชาชีพนอกจากจะได้รับเงินเดือนประจำแล้ว ส่วนใหญ่ยังได้รับค่าตอบแทนในด้านอื่นๆ อีก ทำให้พยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ว่ารายได้ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (r = .150) อธิบายได้ว่า พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสคู่จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส ซึ่งมีส่วนช่วยลดความเครียด ได้รับความช่วยเหลือประคับประคองทางด้านจิตใจ ทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดอารมณ์มั่นคงต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นได้และมีกำลังใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรคในการทำงาน ซึ่งต่างจากคนโสดที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ หรือความเครียดจะขาดแรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว ทำให้เบื่อหน่ายการทำงาน

2.2 ด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ .01 อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นและการรับรู้คุณค่าของลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ย่อมส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความต้องการทุ่มเทในการทำงาน การเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้มีอิสระในการตัดสินใจในงานภายใต้ขอบเขตที่ได้กำหนด เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีการสะท้อนกลับถึงผลการทำงานเพื่อให้มีการรับรู้และพัฒนาต่อไป

2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ .01 อธิบายได้ว่า งานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น พยาบาลวิชาชีพไม่ได้ทำงานแต่เพียงผู้เดียว มีการทำงานเป็นทีมร่วมกับทีมสหสาขาวิชาวิชาชีพ ต้องอาศัยความร่วมมือเพื่อประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติงานร่วมกัน นั่นคือเมื่อพยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนในการทำงาน มีเพื่อนคอยให้กำลังใจและให้การสนับสนุน มีการสนับสนุนการทำงานจากหัวหน้างานย่อมทำให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจ นำไปสู่ความสุขในการทำงานและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานที่ดีตามมา สุดท้ายก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อไป

3. ปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มี 5 ปัจจัยโดยสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ได้ ร้อยละ 60.2 ตัวแปรทำนาย ที่มีค่าสูงที่สุดคือ ความกดดันในงานมีค่า Beta = .341 รองลงมา คือ ความเป็นอิสระของหน่วยงาน ความยืดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงานและความสำคัญของงานมีค่า

Beta = .297, .213, .130 และ .114 ตามลำดับ อธิบายได้ว่า ความกดดันในงาน ความเป็นอิสระของหน่วยงาน ความยึดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงานและความสำคัญของงานร่วมกันแสดงว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานและลักษณะงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยเฉพาะด้านความมีอิสระในการทำงานและด้านความสำคัญของงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีอิสระได้ใช้ศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้พยาบาลมีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันนำไปสู่ความมีคุณค่าของชีวิต โดยให้ความถูกต้องร้อยละ 60.2 แสดงว่าปัจจัยทั้งห้านี้อยู่ในระดับที่ดี จะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และเมื่อใดไม่สามารถคงไว้หรือรักษาสภาพปัจจัยทั้งห้าไว้ได้ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพลดลงได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง (r = .742) แสดงว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานปัจจุบันมีผลต่อการทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีหรือไม่ดีได้ ในเรื่องนี้ผู้บริหารควรคำนึงถึงบรรยากาศในการทำงาน สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานทุกคน สามารถนำความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการตัดสินใจด้วยตนเอง มีความคิดอิสระในการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน หมั่นตรวจเยี่ยมและนิเทศงาน ร่วมรับฟังเรื่องราวต่างๆ พร้อมช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

2. ผลการวิจัยด้านลักษณะงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง (r = .424) แสดงว่า การจะเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในปัจจุบัน ควรคำนึงการเพิ่มศักยภาพทางด้านความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ทางการพยาบาล เนื่องจากวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีเอกลักษณ์เฉพาะของงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยเตรียมความรู้สำหรับผู้ที่มีโอกาสก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรืออบรมเพิ่มเติมเฉพาะทาง จัดทำแผนการประชุมวิชาการ/ อบรม/ สัมมนา/ ดูงาน และกำหนดให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีโอกาสได้รับการพัฒนาตามความเหมาะสมอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน

3. ผลการวิจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44) ดังนั้น การจะเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้บริหารควรพิจารณาในเรื่องการจัดสรรค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม ตามสิทธิที่พยาบาลวิชาชีพควรจะได้รับ ความคาดหวังเกี่ยวกับสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยทางด้านกายภาพอย่างเพียงพอ คำนึงถึงสุขภาพอนามัยของพยาบาลวิชาชีพ มีการจัดสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสม มีการจัดหาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ ให้เพียงพอ และเหมาะสมต่อการใช้งาน จัดให้มีมาตรการในการป้องกันการติดเชื้อที่ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ขยายการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนในภูมิภาคอื่นๆ เช่น ภาคเหนือ ภาคใต้และภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยใช้แนวคิดเดียวกันเพื่อ

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนในแต่ละภาค

2. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ต่อเนื่องเป็นระยะเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นต้องส่งเสริมให้อยู่ในระดับดีขึ้นหรืออย่างน้อยที่สุดไม่ให้ลดระดับลงต่ำกว่าเดิม

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความเป็นอิสระของหน่วยงาน ความกดดันในงาน ความยืดเหนี่ยวระหว่างผู้ร่วมงาน ความมีอิสระในการทำงานและความสำคัญของงาน สามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ถึงร้อยละ 60.2 จึงควรมีการส่งเสริมให้ด้านต่างๆ ดังกล่าวทางการพยาบาลให้มีระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต่อไป

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่ง. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550–2554)*. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.

Hackman, R. J. & Oldham, G. R. (1980). *Work redesign*. Massachusett: Addison-Wesley Publishing.

Moss, R. H. (1986). *Work environment scale manual* (2nd ed.). CA: Consulting Psychologists press.

Walton, R. E. (1974). Improving the quality of working life. *Harvard Business Review*, *7*(3), 14-16.