

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

Professional Nurses' Work Life Quality in a Public University Hospital

จิรนนท์ กาพย์คุ้ม* นิตชน์ ศิริโชติรัตน์ ฉัตรสมุน พฤตปิณฺญ โวลลิรัตน์ พบศิริ

Jiranun Kaptoom* Nithat Sirichotiratana Chardsumon Prutipinyo Vallerut Pobkeeree

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย 10400

Faculty of Public Health, Mahidol University, Bangkok, Thailand 10400

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาล เต็มเวลาอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 364 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา การทดสอบไคสแควร์ และการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งอยู่ในระดับดี (Mean = 3.76) แรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับดี (Mean = 3.93) คุณลักษณะงาน อยู่ในระดับดี (Mean = 3.96) คุณลักษณะ ส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และความเพียงพอของรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แรงจูงใจในการทำงานและคุณลักษณะงานมีความ สัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยรัฐแห่งหนึ่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

This is a cross-sectional descriptive research with an objective to measure a quality of work life, to analyze the relation of personal characteristics with work motivation and job characteristic of 364 nurses that have been working in a certain government institute for at least one year. The information has been acquired by questionnaire. The information acquired is statistically analyzed by standard deviation and the relation was analyzed by using Chi-square test and Person correlation coefficient.

The research results found that professional nurses in a public university hospital had a good level of work life quality (Means = 3.76), Work motivation was at a good level (Mean=3.93) and Job characteristic was at a good level (Mean=3.96). Age, practicing time and sufficient amount of income were related to the quality of work life with a statistical significance level of .05. Work motivation and job characteristic had a positive correlation in a public university hospital with a statistical significance level of .01

Keyword: Quality of work life, Professional nurses

บทนำ

ในปัจจุบันระบบสุขภาพในประเทศไทยกำลังเผชิญกับปัญหาการเปลี่ยนแปลงของบริบทแวดล้อม ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ ด้านนโยบายการค้าโลก ด้านสังคมนโยบายสาธารณสุขและการปฏิรูปต่างๆ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านประชากรและระบาดวิทยา ซึ่งส่งผลกระทบต่อระบบบริการสาธารณสุขและระบบกำลังคนด้านสุขภาพ¹ กำลังคนด้านสุขภาพ (Human Resource for Health) เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ โดยเฉพาะกำลังคนทางการพยาบาล ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีจำนวนมากที่สุดในระบบบริการสุขภาพของประเทศไทย โดยการจัดระบบสุขภาพที่ดีขึ้นต้องมีอัตราากำลังของพยาบาลที่เพียงพอ มีการกระจายกำลังคนพยาบาลอย่างเท่าเทียมกันทุกภาคส่วน² ซึ่งปัจจุบันระบบสุขภาพในประเทศไทยนั้นกำลังเผชิญกับปัญหาการขาดแคลนวิชาชีพพยาบาล ทำให้พยาบาลที่อยู่ในระบบต้องรับภาระงานมากขึ้น เกิดความเบื่อหน่าย ความพึงพอใจในการทำงานลดลง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลและเป็นสาเหตุที่ทำให้มีการลาออกจากวิชาชีพมากขึ้น³

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงการรับรู้ของบุคคลต่องานและสิ่งแวดล้อมโดยตอบสนองความต้องการทั้งด้านส่วนตัวและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกพึงพอใจในการทำงานและรู้สึกมีคุณค่า เช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากการทำงานของพยาบาลเกี่ยวข้องโดยตรงกับชีวิตมนุษย์ และใช้เวลา 24 ชั่วโมงในการทำงาน ต้องช่วยเหลือให้บุคคลมีสุขภาพดี

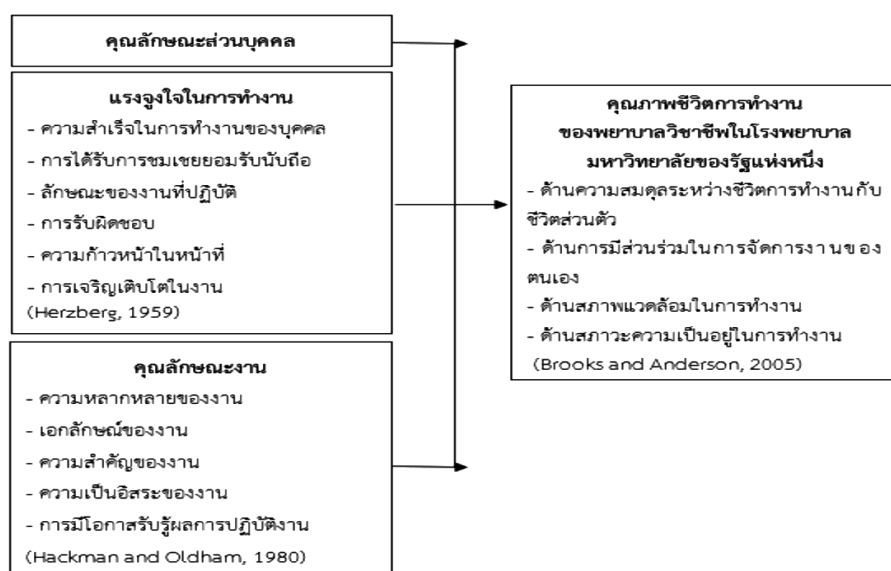
ต้องสังเกตพิจารณาวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงของโรค ให้ความช่วยเหลือกรณีรับตัวอย่างถูกต้อง ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพต้องรับผิดชอบงานหลากหลายด้าน ในบางครั้งต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด⁴ ลักษณะการทำงานดังกล่าวไม่ได้ใช้ความรู้เพียงอย่างเดียวแต่ต้องอาศัยความรักในวิชาชีพ ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงาน จึงจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งเป็นโรงพยาบาลในสังกัดมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับตติยภูมิ ปัจจุบันมีจำนวนผู้ป่วยปัสสาวะ 3,087,000 คน จำนวนเตียงทั้งหมด 2,221 เตียง มีจำนวนพยาบาล 2,901 คน จำนวนดังกล่าวไม่เพียงพอตามมาตรฐานอัตราส่วนพยาบาลต่อผู้ป่วยตามที่สภาการพยาบาลได้กำหนดไว้ คือ พยาบาล 1 คนต่อประชาชน 400 คน ซึ่งโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งนี้นับว่ามีอัตราการลาออกของพยาบาลในปี 2559-2560 ร้อยละ 5.88 และ 6.10 ตามลำดับ⁵ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งนี้ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ 2 ครั้ง โดยพบว่ามีหลายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมประชากร เศรษฐกิจ หรือการเข้าสู่การเป็นศูนย์กลางบริการทางการแพทย์ (medical hub) และการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ในปี พ.ศ. 2558 ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อระบบการให้บริการทาง

สาธารณสุขในประเทศไทย ปัจจัยดังกล่าวล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้พยาบาลเป็นที่ยึดถือของสังคม ดังนั้นควรมีการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับพยาบาลวิชาชีพเพื่อให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนให้พยาบาลคงอยู่ในระบบและให้บริการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ⁶ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งโดยใช้องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน⁷ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ เหมาะกับประชากรที่จะศึกษา แรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย⁸ เนื่องจากทฤษฎีนี้ให้ความสนใจทั้งตัวบุคคลและสภาพแวดล้อมในองค์การ และคุณลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ⁹ เพื่อใช้เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการปรับปรุงหรือพัฒนาการออกแบบงาน เนื่องจากการทำงานที่บุคลากรรับรู้ว่าเป็นลักษณะเหมาะสมกับความต้องการและความสามารถของตน จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน¹⁰

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในงาน และคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิต

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งอยู่ในระดับใด
2. คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในงาน และคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งหรือไม่อย่างไร

สมมติฐานการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้รวมต่อเดือน และความเพียงพอของรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง
2. แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง
3. คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอรรถาธิบายแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลเต็มเวลาอย่างน้อย 1 ปี กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลใน 11 กลุ่มงานการพยาบาล จำนวน 2901 คน กลุ่มตัวอย่างคัดเลือกจากประชากรตามเกณฑ์คัดเข้าดังนี้ 1.) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในฝ่ายการพยาบาลและทำงานเต็มเวลาเป็นระยะเวลาอย่างน้อย 1 ปี ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง 2.) สมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัย หลังจากได้รับการบอกกล่าวอย่างเต็มใจ เกณฑ์ในการคัดออก ดังนี้ 1.) พยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในตำแหน่งฝ่ายบริหาร และหัวหน้าหอผู้ป่วย 2.) พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในงานพัฒนาคุณภาพการพยาบาล งานทรัพยากรบุคคล งานวิจัย งานวิชาการ และโรงเรียนผู้ช่วยพยาบาล 3.) พยาบาลวิชาชีพที่อยู่ระหว่างลาพักร้อน ลาป่วย ลาคลอด ลากิจ และลาศึกษาดูงานในระหว่างการเก็บข้อมูล 4.) พยาบาลวิชาชีพที่ขอลอนตัวจากโครงการวิจัย คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Daniel¹¹ กำหนดค่า $p = 0.644$ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 364 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากร (Proportional to size) เพื่อหาค่าสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างพยาบาลวิชาชีพในแต่ละงานการพยาบาล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน รายได้รวมต่อเดือน และความพึงพอใจของรายได้ จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยสร้างโดยใช้แนวคิดของ Brooks and Anderson⁷ เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบ ด้วย 4 ด้าน จำนวน 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ปัจจัยจูงใจ (Motivating factors) ตามแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ของ Herzberg⁸

เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 6 ด้าน โดยมีข้อคำถามทั้งหมด 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณลักษณะงาน ผู้วิจัยสร้างโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีของ Hack and Oldham⁹ โดยมีองค์ประกอบ 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

แบบสอบถาม ส่วนที่ 2-4 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน คือไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนนจาก 1-5 ตามลำดับ

ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

วิเคราะห์คุณภาพของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index : CVI) มีค่าเท่ากับ .82 ไปทดลองใช้กับพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างและไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน แล้วนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเท่ากับ .830 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานเท่ากับ .785 และแบบสอบถามคุณลักษณะงานเท่ากับ .702

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

หลังผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล รหัสโครงการ Si 824/2018 วันที่ 3 มกราคม 2562 ผู้วิจัยดำเนินการเชิญชวนกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการวิจัยตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน ข้อมูลทั้งหมดของกลุ่มตัวอย่างเก็บเป็นความลับ และใช้รหัสแทนชื่อของผู้เข้าร่วมวิจัย การเผยแพร่ทำในภาพรวม ผู้เข้าร่วมวิจัยเซ็นชื่อในใบยินยอมแล้วผู้วิจัยจึงทำการเก็บข้อมูลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ และความเพียงพอของรายได้ นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และความเพียงพอของรายได้ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ แรงจูงใจในการทำงาน คุณลักษณะงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งโดยการทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 97 มีอายุระหว่าง 22-29 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.7 สถานภาพโสดมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89.6 พยาบาลส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งพยาบาลระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 88.4 และมีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.9 มีรายได้รวมต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50.9 ในส่วนความเพียงพอของรายได้ต่อการใช้จ่ายรายเดือน มีความเห็นว่าเพียงพอ คิดเป็นร้อยละ 58.2

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (N = 328 คน)

ตัวแปรที่ศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพรวมทุกด้าน	3.76	.48	ดี
1. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.54	.63	ดี
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการงานของตนเอง	3.76	.56	ดี
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.78	.53	ดี
4. ด้านสภาวะความเป็นอยู่ในการทำงาน	3.94	.63	ดี

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในงาน และคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล

มหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเพียงพอของรายได้กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพพบว่าค่า Chi-square เท่ากับ 15.45 และค่า P-value เท่ากับ .00 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความเพียงพอของรายได้ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ (n = 328)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
- อายุ	.121*	<.05	ต่ำมาก
- ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ	.109*	<.05	ต่ำมาก
- รายได้รวมต่อเดือน	.062	.266	ไม่มีความสัมพันธ์

*p< .05

ผลการทดสอบพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของอายุและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ส่วนรายได้รวมต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ รายละเอียดตามตารางที่ 2

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (n = 328)

แรงจูงใจการทำงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.630	.000**	สูง
การได้รับการชมเชยยอมรับนับถือ	.588	.000**	ปานกลาง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.536	.000**	ปานกลาง
การรับผิดชอบ	.578	.000**	ปานกลาง
ความก้าวหน้าในหน้าที่	.586	.000**	ปานกลาง
การเจริญเติบโตในงาน	.590	.000**	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	.743	.000**	สูง

**p< .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของแรงจูงใจการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง รายละเอียดตามตารางที่ 3

3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง (n = 328)

คุณลักษณะงาน	คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ความหลากหลายของงาน	.403	.000**	ปานกลาง
เอกลักษณะของงาน	.589	.000**	ปานกลาง
ความสำคัญของงาน	.489	.000**	ปานกลาง
ความเป็นอิสระของงาน	.509	.000**	ปานกลาง
การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน	.549	.000**	ปานกลาง
รวมทุกด้าน	.679	.000**	สูง

**p < .01

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง รายละเอียดตามตารางที่ 4

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.76 สอดคล้องกับงานวิจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชกรมแพทย์ทหารอากาศ¹² ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดชมรมพยาบาลสีเกล้า¹³ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับดี โดยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพด้านสภาวะความเป็นอยู่ในการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการงานของตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และคุณลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง

คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 ส่วนอายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และความเพียงพอของรายได้ พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิเคราะห์พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง โดยอยู่ในระดับความสัมพันธ์ต่ำมาก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร¹⁴ พบว่าอายุที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีอายุที่เพิ่มขึ้นส่งผลให้ระดับ

วุฒิภาวะเพิ่มขึ้น ทำให้มุมมองในการคิดและการตัดสินใจกว้างขึ้น สามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาได้อย่างละเอียดรอบคอบ เนื่องจากความรู้และประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมาส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จจนได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

ความสัมพันธ์ระหว่างระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งพบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เป็นความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก สอดคล้องกับงานวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชสระแก้ว¹⁵ พบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยพยาบาลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานนานกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า แสดงให้เห็นว่าจำนวนปีที่ปฏิบัติงานทำให้บุคคลมีความชำนาญคุ้นชินกับองค์การจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของรายได้กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งพบว่าค่า Chi-square เท่ากับ 15.45 และค่า P-value เท่ากับ .000 แสดงว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของรายได้และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการมีรายได้ที่เพียงพอจะส่งผลให้มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ดี สามารถนำมาจัดสรรเพื่อตอบสนองความต้องการในการดำเนินชีวิตให้มีสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขตพื้นที่ 1 จังหวัดนครศรีธรรมราช¹⁶ ผลการศึกษาพบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง อย่าง

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง¹⁷ ซึ่งพบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพมีภาคภูมิใจที่ได้ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ในการช่วยเหลือดูแลผู้ป่วย และยังสามารถรับผิดชอบปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จจนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและเป็นที่เชื่อถือของผู้มารับบริการ นำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อีกทั้งพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้ว่างานพยาบาลเป็นวิชาชีพที่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันแก่ครอบครัวได้ตราบดีที่ยังสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถรู้สึกดีต่องานที่ทำและนำไปสู่แรงจูงใจที่จะทำงานก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย⁸ กล่าวคือปัจจัยจูงใจจะทำให้พยาบาลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีความรักและชอบในงานของตน นำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเป็นความสัมพันธ์ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและการคงอยู่ในงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดชมรมพยาบาลสีเหล้า¹⁵ พบว่า คุณลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล แสดงให้เห็นว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งส่วนใหญ่นับว่างานที่ปฏิบัติมีความสำคัญเป็นที่ยอมรับและมีประโยชน์ต่อความเป็นอยู่ของประชาชน เนื่องจากลักษณะงานต้องข้องเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้รับบริการโดยตรงและมีโอกาสเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานสูงจนอาจทำให้เกิดความเครียดและวิตกกังวล พยาบาลวิชาชีพจึงต้องมีการทบทวนความรู้ ความสามารถที่ท้าทายเสมอ และให้การพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้ปฏิบัติสามารถเลือกวิธีการให้การพยาบาลที่เหมาะสมในการดูแลผู้ป่วยโดยตนเอง แสดงให้เห็นถึงพยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วย

ความเต็มใจเพื่อให้งานเกิดคุณภาพและช่วยส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดคุณลักษณะงาน¹⁰ ซึ่งลักษณะงานที่ดีเป็นเหมือนแรงจูงใจภายในในการทำงานของบุคคล โดยมีการรับรู้ว่าคุณลักษณะงานที่ดีนั้นจะเป็นเหมือนรางวัลให้กับตนเอง แต่ถ้าหากผลออกมาไม่ดีบุคคลก็จะพยายามขึ้นเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจในงาน เพื่อเป็นความเพิ่มรางวัลให้กับตนเอง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารโรงพยาบาลควรพิจารณาสนับสนุนนโยบายเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยปรับพัฒนาระบบการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป จัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงาน ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานและระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพให้ดียิ่งขึ้น

1.2 ผู้บริหารโรงพยาบาลและผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลควรให้การสนับสนุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นโดยการฝึกอบรมและเปิดโอกาสให้ศึกษาต่อเฉพาะทางที่พยาบาลวิชาชีพมีความถนัดและสนใจ เพื่อเพิ่มศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของคณาจารย์ในองค์กร และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ทำงานในระดับที่สูงขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งอื่น เพื่อจะได้เป็นการเปรียบเทียบและทราบว่าพยาบาลวิชาชีพมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

References

1. Ministry of Public Health. People Excellence Strategy Ministry of Public Health 2560-2579. Bangkok: Ministry of Public Health;2017.1-15. (in Thai).
2. Sngounsiritham U. Preparing Readiness of Nursing Education Institutions for being ASEAN Community in 2015. Nursing Journal. 2012;35(1):1-9. (in Thai).
3. Srisuphan W, Sawaengdee K. Recommended policy-based solutions to shortage of registered nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council. 2012;27(1):5-12. (in Thai).
4. Promeiang P, Suwannapong N, Thipayamongkolkul M, Boonshuya C. Quality of work life among professional nurses in Nakhonpathom hospital. Journal of Health Science. 2015; 24(4):769-78. (in Thai).
5. Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University. Annual report 2017. Bangkok: Faculty of Medicine Siriraj Hospital; 2016. (in Thai).
6. Khunthar A. The Impacts and Solutions to Nursing Workforce Shortage in Thailand. Journal of Nursing Science. 2014;32(1):81-90. (in Thai).
7. Brooks BA, Storfiell J, Omoike O, Oblson S, Stemler I, Shaver J, et al. Assessing the quality of nursing work life. Nurs Adm Q 2007;31(2):152-7.
8. Herzberg F. The motivation to work. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons; 1959.
9. Hackman, J. R. and Oldham, G. R. Work redesign. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company; 1980.
10. Kongyoo S, Oumtane A. A Meta-Analysis on Antecedent Variables of Nurses' Quality of Working Life. Journal of The Royal Thai Army Nurses. 2015;16(3):122-31 (in Thai).

11. Daniel WW, Cross CL. Biostatistics: A foundation for analysis in health sciences. 10th ed. Singapore: John Wiley & Sons; 2013.
12. Tangmun J. The Work Life Quality of Nurses in Bhumibol Adulyadej Hospital under the Directorate of Medical Services, Royal Thai Air Force [thesis]. Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University; 2012. (in Thai).
13. Boonrod W, and et al. Quality of working life and retention of registered nurses in the Royal Thai Armed Forces Association. Journal of The Royal Thai Army Nurses, June 2011;12(Special Volume):75-83. (in Thai).
14. Maungsan S. Quality of working life of professional nurses in Faculty of Medicine Vajira Hospital University of Bangkok Metropolis. (thesis). Bangkok: Mahidol University; 2012. (in Thai).
15. Sakunee S, Tridech P, Siri S, Tridech S. The Relationship Between Organization Commitment and Quality of Work Life of Sakaeo Crown Prince Hospital's Personnels. Journal of Prapokklao Hospital Clinic Medical Education Center.2015;32(2):108-125. (in Thai).
16. Kangsan K. Quality of Life of Registered Nurses in Community Hospitals Zone 1 Nakhon Si Thammarat Province
17. Junyatham S, Suwannapong N, Thipayamongkolkul M, Aimyong N. Quality of Work Life of Professional Nurses in One Public University Hospital. Royal Thai Navy Medical Journal. 2018;45(1):52-65. (in Thai).