

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่

The Quality of Working Life of Newly Graduated Nurses

บุญยณัฐ พิมใจใส* มณฑนา เทวาทิณกุล รุ่งอรุณ พุ่มเจริญ

Punyanut Phimchaisai* Muntana Taewaphokinkul Rungaroon Pumcharoen

มหาวิทยาลัยคริสเตียน นครปฐม ประเทศไทย 73000

Christian University of Thailand, Nakhon Pathom, Thailand 73000

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้รวมต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนวันหยุดต่อเดือน ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน และหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลจบใหม่จากมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม จำนวน 251 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่ ประกอบด้วย 8 ด้าน ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ .92 และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้เท่ากับ .96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ t - test ($p < .05$)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่จำแนกรายด้านและโดยรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.59$) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.55$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.72$) และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.50$)

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่ด้าน คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ได้แก่ เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ($t = 2.103$, $p = 0.036$) ผู้ที่มีรายได้รวมต่อเดือน $> 30,000$ บาทมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ $\leq 30,000$ บาท ($t = -2.317$, $p = 0.023$) และผู้ที่มีวันหยุดต่อเดือน > 8 วัน มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีวันหยุดต่อเดือน ≤ 8 วัน ($t = -2.301$, $p = 0.032$)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, พยาบาลจบใหม่

Corresponding Author: *Email: punyanutphim@gmail.com

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยคริสเตียน This study was supported by Christian University of Thailand

วันที่รับ (received) 19 ก.พ. 2563 วันที่แก้ไขเสร็จ (revised) 2 พ.ค. 2563 วันที่ตอบรับ (accepted) 5 พ.ค. 2563

Abstract

The purposes of this descriptive research were to study and compare the quality of working life of newly graduated nurses. The samples were 251 newly graduated nurses from a private university in Nakhon Pathom Province. The data were collected by using 2 sets of questionnaires: demographic data and the quality of working life, which contains 8 aspects. The questionnaires were tested for content validity, IOC was .92 and Cronbach's alpha coefficient was .96 respectively. The data were analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation, and t-test ($p < .05$)

The findings of this research were as follows:

1. The level quality of working life of newly graduated nurses, classified in each aspects and the overall, found that the quality of working life was at a high level as follows: the aspect with the highest average was social relevance of work life ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.59$), the followed in safe and healthy working conditions ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.55$), the lowest average was the adequate and fair compensation ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.72$), and the overall quality of working life was a high level ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.50$)

2. The comparison of the differences between the average quality of working life of newly graduated nurses in the aspect of overall quality of working life with demographic data, it was found that factors with averaging scores were statistically significant, which were males had a higher average score than females ($t = 2.103$, $p = 0.036$). The average of the salary $> 30,000$ Baht. had higher scores than $\leq 30,000$ Baht. ($t = -2.317$, $p = 0.023$), and the number of holidays per month > 8 days, the average score was higher than ≤ 8 days ($t = -2.301$, $p = 0.032$).

KEYWORDS: Quality of Working Life, New Graduated Nurses

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้เริ่มต้นและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม มีนักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้นานหลาย ประเด็น การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เริ่มครั้งแรกในประเทศสหรัฐอเมริกา ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน และคุณภาพของ สถานประกอบการ หลังจากนั้นได้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องดังกล่าวที่วงการอุตสาหกรรมในยุโรป¹ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในปัจจุบัน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ “การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์” สร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีคุณธรรม

จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า^{2,3} ดังนั้นเพื่อเป็นการดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้อยู่กับองค์กรนานๆ หลายหน่วยงานจึงได้หันมาให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเชื่อว่าถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย³

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นทัศนคติและความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสนองตอบความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อองค์การและบุคลากรในรูปแบบต่างๆ หากองค์การใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำย่อมก่อให้เกิดปัญหาติดตามมามากมาย ในทางตรงข้ามหากองค์การใดได้ดำเนินการให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันส่งผลต่อประสิทธิภาพงานของบุคลากรและขององค์การได้¹ จาก

การศึกษาวิจัย^{4,5} พบว่า ระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้นั้นจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบคุณภาพชีวิตที่ครบถ้วนทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานได้

จากการทบทวนวรรณกรรมมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบและมิติของคุณภาพชีวิตรวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งส่วนใหญ่ได้แก่ ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสงไฟ อากาศ ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสถานที่ทำงาน รวมทั้งอุปกรณ์สำนักงานที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน^{6,7,8} การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน^{7,9} โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ให้ความสำคัญในเรื่องความเป็นมนุษย์ และได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของผู้ใช้บริการในระบบบริการสุขภาพ ทั้งนี้เพราะพยาบาลวิชาชีพเป็นบุคลากรทีมสุขภาพที่เป็นกลุ่มใหญ่เป็นกลไกสำคัญในการให้บริการด้านสุขภาพ สามารถค้นพบปัญหาและความต้องการ รวมทั้งตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ใช้บริการได้อย่างเร่งด่วน พยาบาลวิชาชีพจึงเป็นทีมสุขภาพที่สำคัญที่จะผลักดันให้นโยบายด้านสุขภาพของประเทศบรรลุผล คือประชาชนมีสุขภาพดี

จากสภาพปัญหาในปัจจุบัน พบว่า พยาบาลจบใหม่ที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลในกลุ่มโรงพยาบาลเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ในช่วงเวลา 1 ปีแรกนั้นมีอัตราการลาออกก่อนเวลาอันสมควร อันเป็นสาเหตุสำคัญที่โรงพยาบาลประสบปัญหาการขาดพยาบาลในช่วง 1 ปีแรกของการรับพยาบาลจบใหม่เข้าปฏิบัติงาน¹⁰ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา¹¹ ที่พบว่าพยาบาลจบใหม่จำเป็นต้องมีการปรับตัวเองให้เข้ากับบริบทขององค์กร สภาพแวดล้อมการทำงานใหม่ๆ ส่งผลให้พยาบาลจบใหม่รู้สึกกลัว เครียด วิตกกังวล เหนื่อยหน่าย ท้อแท้ กอปรกับปัญหาภาระงานที่ล้นมือ ความไม่เข้าใจในระบบงาน การทำงานท่ามกลางความหวังที่สูงจากผู้ร่วมงาน ความต้องการการเรียนรู้ทางคลินิกที่ไม่ได้รับการตอบสนอง และการทำงานท่ามกลางความขัดแย้ง เป็นต้น ด้วยเหตุนี้คณะผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่ ซึ่ง

คุณภาพชีวิตการทำงานนี้ มีความสำคัญอย่างยิ่งโดยจะส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการเกิดขวัญและกำลังใจ สร้างความรู้สึกผูกพันต่อการบริการ และที่สำคัญซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้รวมต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนวันหยุดต่อเดือน ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน และหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา

คำถามการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่ อยู่ในระดับใด
2. พยาบาลจบใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน หรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. พยาบาลจบใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีนักวิชาการได้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน จึงทำให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลายด้วยกัน สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของวอลตัน⁷ ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังแผนภาพที่ 1

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. เพศ 2. รายได้รวมต่อเดือน 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ผลการสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6. จำนวนวันหยุดต่อเดือน 7. ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 8. หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา	1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4. โอกาสได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล 5. การบูรณาการทางสังคมในการทำงาน 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดของการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พยาบาลจบใหม่ที่สำเร็จการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2561 จำนวน 392 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พยาบาลจบใหม่ที่สำเร็จการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดนครปฐม ปีการศึกษา 2561 จำนวน 251 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size)¹² ทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือในการวิจัยและคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่ ตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของวอลตัน⁷ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้รวมต่อเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผลการสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนวันหยุดต่อเดือน ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน และหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่ จากมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 61 ข้อ ดังต่อไปนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีข้อคำถาม จำนวน 5 ข้อ 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ 3) โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีข้อคำถาม จำนวน 7 ข้อ 4) โอกาสได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ 5) การบูรณาการทางสังคมในการทำงาน มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ 6) ประชาธิปไตยในองค์กร มีข้อคำถาม จำนวน 6 ข้อ 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ และ 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีข้อคำถาม จำนวน 8 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วยอาจารย์พยาบาล จำนวน 1 ท่าน พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ จำนวน 2 ท่าน โดยวิเคราะห์จากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC)¹³ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.92

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพยาบาลจบใหม่ จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง โดย

ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)^{14,15} ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิผู้เข้าร่วมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการพิจารณาเห็นชอบของ คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน เอกสารรับรองจริยธรรมในการทำวิจัย เลขที่ บ.09/2562 เมื่อได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการ ทำวิจัยแล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูล ในระหว่างวันที่ 22-23 มกราคม 2563 ผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบกลับ จำนวน 251 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการ ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติวิเคราะห์ t – test ($p < .05$)

ผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล จบใหม่รายด้าน และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่จำแนกรายด้านและคุณภาพชีวิตโดยรวม

ระดับคุณภาพชีวิต	จำนวน (251)	ร้อยละ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		
ระดับต่ำ	6	2.40
ระดับปานกลาง	72	28.70
ระดับสูง	173	68.90
Min = 1.60, Max = 5.00, $\bar{X}$ = 3.90, SD = 0.72		
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ		
ระดับต่ำ	1	4.00
ระดับปานกลาง	27	10.80
ระดับสูง	223	88.80
Min = 2.00, Max = 5.00, $\bar{X}$ = 4.21, SD = 0.55		
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน		
ระดับต่ำ	1	4.00
ระดับปานกลาง	42	16.70
ระดับสูง	208	82.90
Min = 2.14, Max = 5.00, $\bar{X}$ = 4.14, SD = 0.55		
4. ด้านโอกาสได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล		
ระดับต่ำ	0	0.00
ระดับปานกลาง	38	15.10
ระดับสูง	213	84.90
Min = 2.89, Max = 5.00, $\bar{X}$ = 4.15, SD = 0.56		

ตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่จำแนกรายด้านและคุณภาพชีวิตโดยรวม (ต่อ)

ระดับคุณภาพชีวิต	จำนวน (251)	ร้อยละ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมในการทำงาน		
ระดับต่ำ	2	8.00
ระดับปานกลาง	28	11.20
ระดับสูง	221	88.00
Min = 2.00, Max = 5.00, $\bar{X}$ = 4.20, SD = 0.55		
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร		
ระดับต่ำ	0	0.00
ระดับปานกลาง	30	12.00
ระดับสูง	221	88.00
Min = 2.83, Max = 5.00, $\bar{X}$ = 4.17, SD = 0.55		
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว		
ระดับต่ำ	7	2.80
ระดับปานกลาง	48	19.10
ระดับสูง	196	78.10
Min = 1.00, Max = 5.00, $\bar{X}$ = 3.98, SD = 0.68		
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม		
ระดับต่ำ	2	0.80
ระดับปานกลาง	27	10.80
ระดับสูง	222	88.40
Min = 1.13, Max = 5.00, $\bar{X}$ = 4.24, SD = 0.59		
9. คุณภาพชีวิตโดยรวม		
ระดับต่ำ	1	0.40
ระดับปานกลาง	35	13.90
ระดับสูง	215	85.70
Min = 2.21, Max = 5.00, $\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.50		

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.90, SD = 0.72) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$ = 4.21, SD = 0.55) ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 4.14, SD = 0.55) ด้านโอกาสได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$ = 4.15, SD = 0.56) ด้านการบูรณาการทางสังคมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.20, SD = 0.55) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.17, SD = 0.55) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

ส่วนตัว ($\bar{X}$ = 3.98, SD = 0.68) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.24, SD = 0.59) และคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ($\bar{X}$ = 4.13, SD = 0.50)

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ตามปัจจัยส่วนบุคคล รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลจบใหม่ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ t-test

ปัจจัยส่วนบุคคล	n	$\bar{X}$	SD	t	p-value
เพศ					
ชาย	11	4.44	0.423	2.103	0.036*
หญิง	240	4.12	0.498		
รายได้รวมต่อเดือน (บาท)					
≤ 30,000	197	4.09	0.467	-2.317	0.023*
> 30,000	54	4.29	0.577		
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ					
ผู้ป่วยนอก	91	4.17	0.435	0.879	0.380
ผู้ป่วยใน	160	4.11	0.531		
ผลการสอบขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ					
ผ่าน	103	4.09	0.518	-1.023	0.307
ไม่ผ่าน	148	4.16	0.484		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (เดือน)					
≤ 6	177	4.17	0.493	1.651	0.100
> 6	74	4.05	0.505		
จำนวนวันหยุดต่อเดือน (วัน)					
≤ 8	168	4.09	0.521	-2.301	0.032*
> 8	83	4.27	0.549		
ขนาดของโรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน					
เล็ก-ปานกลาง	46	4.14	0.528	0.176	0.861
ใหญ่	205	4.13	0.493		
หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา					
ภาษาไทย	202	4.13	0.521	0.026	0.979
นานาชาติ	49	4.13	0.397		

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ได้แก่ เพศชายมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ($t = 2.103$, $p = 0.036$) ผู้ที่มีรายได้รวมต่อเดือน $> 30,000$ บาทมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีรายได้ $\leq 30,000$ บาท ($t = -2.317$, $p = 0.023$) และผู้ที่มีวันหยุดต่อเดือน > 8 วันมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าผู้ที่มีวันหยุดต่อเดือน ≤ 8 วัน ($t = -2.301$, $p = 0.032$)

การอภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า พยาบาลจบใหม่ส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าระดับคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด แสดงให้เห็นว่าด้านลักษณะงานของพยาบาลเป็นงาน

วิชาชีพที่มีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อสังคม พยาบาลจบใหม่รู้สึกภูมิใจในวิชาชีพพยาบาลว่าสามารถช่วยเหลือประชาชนและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ ตระหนักว่าวิชาชีพพยาบาลเป็นวิชาชีพที่สามารถช่วยเหลือและทำประโยชน์แก่ประเทศชาติ ลักษณะงานการพยาบาลนั้นเป็นงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง นับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ยาบาลจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ จัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน สอดคล้องกับการศึกษาวิจัย⁵ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมากเป็นอันดับแรกคือด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม และยังเป็นไปตามผลการศึกษาวิจัย¹⁶ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาลขนาดใหญ่ในทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จะเห็นได้ว่าพยาบาลจบใหม่ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยทั้งทางด้านกายภาพและทางจิตใจ และมีการจัดสถานที่ทำงานโดยคำนึงถึงความสะดวกสบายและถูกสุขลักษณะในการทำงานมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยที่ดี มีพี่เลี้ยงในการช่วยสอนงาน มีการจัดอบรมเกี่ยวกับระบบการจัดการความปลอดภัย รวมถึงส่งเสริมสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง เช่น สนับสนุนให้บุคลากรออกกำลังกาย จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย มีอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย มีอุปกรณ์และเครื่องมือสื่อสารในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ พร้อมใช้งานที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม¹⁷ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพนั้นเป็นความปลอดภัยทางด้านกายภาพของสถานที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย และไม่เกิดอันตราย และ/หรือผลเสียต่อสุขภาพ^{7,18}

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นเรื่องที่พยาบาลจบใหม่ให้ความสำคัญมากเช่นกันการได้รับเงินเดือนค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ยุติธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงาน

ในงานลักษณะเดียวกัน เพียงพอกับการใช้จ่ายตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และสามารถมีเงินออมสะสมเพื่ออนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด^{1,19} ที่เกี่ยวกับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สามารถทำให้พยาบาลเกิดความพึงพอใจในงาน หากองค์การใดสามารถบริหารจัดการอัตราค่าตอบแทนได้อย่างเหมาะสม ยุติธรรมและเพียงพอกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน บุคลากรในองค์กรนั้นจะมีความพึงพอใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถอันส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมทั้งมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีด้วยอันส่งผลให้เกิดความมั่นคงกับองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัย⁵ ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมและด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ส่วนด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางและเป็นอันดับสุดท้าย

2. ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เพศ รายได้รวมต่อเดือน และจำนวนวันหยุดต่อเดือน ซึ่งเพศชายส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง เพศชายส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือน > 30,000 บาท และมีจำนวนวันหยุดต่อเดือน > 8 วัน จะเห็นได้ว่าปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ รายได้ สถานภาพ สมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงาน นอกจากนี้ปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ ค่านิยม ทศนคติ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นกัน¹⁸ จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องความเป็นมนุษย์และได้ทำการศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสังคม ที่ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ พบว่าปัจจัยดังกล่าวล้วนก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปของแต่ละบุคคลไม่ว่าจะเป็นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้รายได้พิเศษต่อเดือน หน่วยงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือ

จำนวนวันหยุด มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและยังเป็นปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยเช่นกัน^{16,20}

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลพื้นฐาน/แนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในองค์การพยาบาล งานบริหารทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ และพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลต่อไป

1.1 โดยพิจารณานโยบายด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในการปฏิบัติงานให้มีความใกล้เคียงกับโรงพยาบาลอื่นๆ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพระหว่างโรงพยาบาล รวมทั้งพิจารณาสวัสดิการอื่นๆ ที่เป็นปัจจัยที่จะเพิ่มความพึงพอใจในงาน

1.2 ควรพิจารณานโยบายความสมดุลของภาระงาน รวมถึงจำนวนวันหยุดต่อเดือน ซึ่งการบริหารจัดการอัตรากำลังของทีมงานพยาบาลให้เหมาะสมกับภาระงาน เพื่อลดความเหนื่อยล้าและความเครียด รวมทั้งการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพิ่มความรักและสามัคคี การดูแลแบบเอื้ออาทร จะส่งเสริมสัมพันธ์ภาพในการทำงานมากขึ้น อันส่งผลให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์การพยาบาล

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานภายหลังสำเร็จการศึกษาในโรงพยาบาลในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และ/หรือในโรงพยาบาลเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ ทั้งโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นข้อมูลในการธำรงรักษาพยาบาลวิชาชีพ การคงอยู่ในงาน และมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การพยาบาลต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานภายหลังสำเร็จการศึกษาในโรงพยาบาลในสังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทย และ/หรือในโรงพยาบาลเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ

References

1. Luevipasakul, S. The Quality of Work Life in Thai Police Officers. Silpakorn Educational Research Journal. 2010; 1(2): 232-244. (in Thai)
2. Office of the National Economics and Social Development Council, The Office of the Prime Minister. National Economic and Social Development Plan 12th Edition 2017-2021. Bangkok. (in Thai)
3. Prachusilpa, G. Nursing Management and Leadership. Bangkok: Chulalongkorn University Printing Center; 2018. (in Thai)
4. Manowan, D. Quality of Work Life and Organizational Commitment of Nurses Who Work at JCI Accredited Hospitals in Bangkok Area. Journal of Business Administration. 2018; 7(1): 178-190. (in Thai)
5. Sanguanwongwan, W., and Piyapanyam N. Quality of Work Life of Nurses in Private Hospital in Bangkok. Southeast Bangkok Journal. 2017; 3(2): 77-90. (in Thai)
6. Walton, R.E. Quality of Working Life: What is it? Slone Management Review. 1973; 18(2): 12-16.
7. Walton, R. E. QWL indicators: prospects and problems. In Portugal, A. H. (Eds.). Measuring the quality of working life. A symposium on Social Indicators of Working Life. Ottawa. 1974; March: 19-20.
8. Walton, R. E. Criteria for quality of working life. In Davis, L.E., Cherns, A.B. and Associates (Eds.), The quality of working life, the free press (pp. 91-104). New York: NY; 1975.
9. Po-ngoen, P., Sararat, C., and Odklun, P. Quality of Work Life among Nurses. Buddhachinaraj Medical Journal. 2016; 33(2): 200-206. (in Thai)

10. Puarviriyapant J., Seangon L., Suwansri Y., and Kunno N. The Relationship between the Attributes of the Organization and Retention of New Graduate Nurses of a Private Education Institution. *Journal of Nursing Science Christian University of Thailand*. 2016; 3(1): 16-26. (in Thai)
11. Raetong, P. and Harnirattisai, T. Role Change Experience: From Nursing Students to Registered Nurses. *Thai Journal of Nursing Council*. 2012; 27(2): 51-62. (in Thai)
12. Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*. 1970; 30: 607-610.
13. Polit, D. F. *Statistics and data analysis for nursing research*. Boston: Pearson; 2010.
14. Meehanpong P., and Chatdokmaiprai K. Assessing quality of research instrument in nursing research. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*. 2018; 19(1): 9-15. (in Thai)
15. DeVellis, R.F. *Scale development: Theory and application*. 3 rd ed. Newbury ParSage; 2010.
16. Wanlaeh, W. *Personnel Quality of Work Life in Hatyai Hospital, Hatyai District, Songkhla Province*. (Master of Publish Administration Degree in Publish and Private Management). Haiyai University, Songkhla Province; 2015. (in Thai)
17. Ngoaduon, P. *Relationship between Quality of Work Life and Organizational Engagement among Staff of Airports of Thailand Public Company Limited Head Office (Don Mueang)*. Rajamangala University of Technology Thanyaburi; 2012: 207-215. (in Thai)
18. Nakpin, J. *Quality of Working Life of Professional Nurses in Hospitals of Three Southern Border Provinces, Thailand*. (Master of Nursing Program in Nursing Administration). Faculty of Nursing Chulalongkorn University, Bangkok; 2009. (in Thai)
19. Srisathitnarakur, B. *Leadership and Strategic management for the 21th Century*. Bangkok: Chulalongkorn University Printing Center; 2008. (in Thai)
20. Kelbiso, L., Belay,A., and Woldie, M. Determinants of Quality of Work Life among Nurses Working in Hawassa Town Public Health Facilities, South Ethiopia: A Cross-Sectional Study. *Nursing Research and Practice*, 2017, 1-11.