

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

Quality of Life in Workplace of Registered Nurses at Siriraj Hospital

ธิดารัตน์ ศรีกันทา (Thidarat Srigunta)*

ภูษิตา อินทรประสงค์ (Bhusita Intaraprasong)**

สุขุม เจียมตัน (Sukhum Jiamton)***

จรรยา ภัทรอาชาชัย (Janya Pattara-Archachai)****

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความเหนื่อยหน่าย และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความเหนื่อยหน่าย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช โดยใช้แบบสอบถาม รวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลศิริราชอย่างน้อย 1 ปี จำนวน 240 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาพรวมความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ภาพรวมความเหนื่อยหน่ายอยู่ในระดับสูง และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ($r = 0.203$, $p\text{-value} = 0.002$) ส่วนความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช ($r = -0.507$, $p\text{-value} = 0.000$)

จากผลการวิจัย ผู้บริหารทางการพยาบาลของโรงพยาบาลศิริราชควรกำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และกำหนดบทบาทหน้าที่และขอบเขตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน กำหนดนโยบายสำรวจสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้น่าอยู่และมีความปลอดภัยเป็นประจำทุกปี ส่งเสริมให้พยาบาลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงขึ้น

คำสำคัญ: พยาบาลวิชาชีพ / คุณภาพชีวิตการทำงาน / ความพึงพอใจในการทำงาน / ความเหนื่อยหน่าย

* นักศึกษาหลักสูตร วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์)สาขาวิชาเอกการบริหารโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** รองศาสตราจารย์ สาขาการบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาดงวิชา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

**** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

ABSTRACT

This research aimed to describe and determine the relationship of job satisfaction, level of burn-out, and quality of life in work place of registered nurses at Siriraj Hospital. Two hundred and forty registered nurses worked at least 1 year at Siriraj Hospital responded to questionnaires. Descriptive statistics (e.g., frequency, percentage, mean, and standard deviation) and inferential statistics (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) were used to analyze data. The results revealed that registered nurses' quality of life in work place at Siriraj Hospital was moderate. In addition, Their level of job satisfaction was low with a high level of burn-out. Quality of life was positively related to job satisfaction in workplace ($r = 0.203$, $p\text{-value} = 0.002$) but negatively related to level of burn-out ($r = -0.507$, $p\text{-value} = 0.000$)

The findings of this research study suggested that administrators getting involved might need to design clear policies regarding appropriate compensation specific to nurses at different positions and a survey of the safety environment in order to help increase job satisfaction and the quality of life in workplace for nurses.

Key words : Registered Nurses / Quality of Life in Workplace / Job satisfaction / Burn-out

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทยที่ผ่านมาตั้งแต่ฉบับที่ 9 และฉบับที่ 10 มีจุดมุ่งเน้นในการพัฒนาคน เพราะคนเป็นผู้ขับเคลื่อนการพัฒนา เพื่อไปสู่เป้าประสงค์ที่ต้องการ เมื่อคนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี องค์การนั้นก็จะมีประสิทธิภาพ ในประเทศไทยได้มีการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหลากหลายอาชีพ แต่อาชีพพยาบาล พบว่า มีการศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มากนัก จากสถานการณ์ที่ผ่านมาเมื่ออัตราการลาออกของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในหน่วยงานราชการสูงมากขึ้นทุกปี อาจส่งผลให้เกิดการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานราชการในอนาคตอันใกล้นี้ ซึ่งการที่พยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานราชการลาออกจากหน่วยงานราชการนั้นอาจขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในหน่วยงานราชการ และปัจจัยที่ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้นหรือลดลง

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน และความเหนื่อยหน่ายที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

สมมติฐานในการวิจัย

1. ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

2. ความเหนื่อยหน่ายมีความสัมพันธ์เชิงลบ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลศิริราช

คำจำกัดความ จากการทบทวนวรรณกรรม

พยาบาลวิชาชีพ หมายถึง พยาบาลวิชาชีพที่ ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบวิชาการพยาบาลและ ผลิตุครักษ์ชั้นหนึ่งปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช ไม่น้อยกว่า 1 ปี

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ระดับ ความรู้สึกหรือทัศนคติ เป็นความรู้สึกชอบหรือพอใจ ที่ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายและจิตใจ โดย แสดงออกในทางที่ดีต่อ ทั้ง 7 ด้านของความพึงพอใจ โดยใช้แนวคิดของ พัวลา แอล สแตมป์และคณะ (Paula L. Stamps, 1978) คือ

1) เงินเดือน (Pay) หมายถึง รายได้ที่ค่า ตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานที่เต็มเวลาเป็นประจำ ทุกเดือน

2) ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับการไว้วางใจให้ทำ อำนาจ ในการตัดสินใจ และความมีอิสระในการทำงาน หรือ ความต้องการในการทำงานในแต่ละวัน

3) ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ (Task requirements) หมายถึง ภาระงานที่ต้องทำเป็นประจำ

4) การบริหารในองค์กร (Administration) หมายถึง ผลของการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานนโยบายเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่และจำนวนของ เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการสร้างนโยบาย

5) บทบาทในที่ทำงาน (Interaction) หมายถึง โอกาสและความต้องการแสดงออกทั้งที่เป็น แบบพิธีการและไม่ใช่พิธีการทางสังคมในการติดต่อ ระหว่างการทำงาน

6) ความรู้สึกที่มีต่อตำแหน่งในที่ทำงาน (Professional status) หมายถึง ความรู้สึกทั่วไปที่ต่อ

วิชาชีพ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ประโยชน์จากการ ทำงาน และสถานะในการทำงาน

7) ความสัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับ แพทย์ (Doctor-nurse relationship) หมายถึง การมี ปฏิสัมพันธ์ระหว่างแพทย์กับพยาบาล มีการแสดงถึง ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งกิริยา วาจา และการแสดงออก

ความเหนื่อยหน่าย หมายถึง กลุ่มอาการที่มี ความอ่อนล้าทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และ พฤติกรรม ซึ่งเกิดมาจากการมีความเครียดเรื้อรังที่ มา จากการทำงานในระยะเวลาที่ยาวนาน แล้วแสดงออกมา ในลักษณะความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็น บุคคลและการลดความสำเร็จส่วนบุคคล มีผลกระทบ ต่อทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และพฤติกรรม โดย มักพบมากในบุคคลที่อยู่ในอาชีพที่ต้องทำงานเกี่ยวกับการให้บริการ เนื่องจากต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคคล อื่นอยู่ตลอดเวลา ในที่นี้วัดได้จากแบบสอบถามเพื่อ วัดความเหนื่อยหน่ายของแมสแลชและแจ๊คสัน (Maslach & Jackson) และแจ๊คสัน (Maslach & Jackson, 1986: 8) ซึ่งแบ่งลักษณะของความเหนื่อย หน่ายออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกท้อแท้ อ่อนล้า และสิ้นหวังจากการประกอบวิชาชีพให้การบริการสังคม

2) ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น (Depersonalization) หมายถึง ความรู้สึกในด้านลบ และมีเจตคติในแง่ร้ายต่อผู้ป่วย ให้บริการกับผู้ป่วยเสมือน ว่าผู้ป่วยปราศจากชีวิตและจิตใจ

3) ความสำเร็จส่วนบุคคล (Personal Accomplishment) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจใน ความสามารถของตนเอง และความรู้สึกประสบความสำเร็จ ในการประกอบอาชีพของตน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการ ทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการตอบสนอง

ความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงาน และรู้สึกว่าคุณค่าจากการทำงานนั้นๆ ในที่นี้วัดได้จากแบบสอบถามความรู้สึกตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในเรื่องต่างๆ ที่บ่งชี้คุณภาพการทำงาน 8 ประการของวอลตัน (Walton, 1974:12 – 16,155) ได้แก่

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง รายได้ที่ไม่ใช่เงินเดือนหรือเงินค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานที่เพิ่มเวลา เช่น ค่าเวร ค่าล่วงเวลา ค่าประสบการณ์ในการทำงาน เบี้ยเลี้ยง ค่าสวัสดิการเกี่ยวกับ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร ค่าที่พักอาศัย เป็นต้น เพื่อใช้ในการดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน และการได้รับความเท่าเทียมกัน เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง หน้าที่ของตนกับตำแหน่งและหน้าที่อื่นๆ ที่มีลักษณะที่คล้าย ๆ กัน

2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขภาพดี (Safe and health working conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เกิดในสถานที่ทำงาน ที่เกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ที่จัดไว้ทำให้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ คำนึงถึงความปลอดภัยจากการเกิดอุบัติเหตุ มีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3) โอกาสที่ได้รับในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and development human capacities) หมายถึง ความมากน้อยของโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหรือได้รับสารสนเทศ ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติ และสามารถคาดคะเนผลการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนในการทำงาน และได้มีส่วนช่วยในการทำงานในทุกๆ ขั้นตอน

4) โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Future opportunity for continued

growth and security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามที่คาดหวัง อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5) การบูรณาการทางสังคมในองค์กรที่ทำงาน (Social integration in the work organization) หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มในองค์กรที่บุคคลได้รับมอบหมายงาน โดยพิจารณาจากความสามารถ ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร แสดงถึงการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน ในการทำงานมีการสื่อสารแบบเปิดเผยตนเอง

6) สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสม และให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7) การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตนเอง ครอบครัว และสังคม

8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The social relevance of work life) หมายถึง การทำงานที่รับผิดชอบต่อทำให้สังคมของชุมชนมีความก้าวหน้า มีการพัฒนาทางด้านสุขภาพ และการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ๆ

วิธีการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบาย (Explanatory Research) โดยใช้วิธีการสำรวจแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช จำนวน 240 คน

ซึ่งเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ประกอบด้วย 11 หน่วยการพยาบาล คือ งานการพยาบาลกุมารเวชศาสตร์ งานการพยาบาล จักษุ โสตตนาสิกการรังสีวิทยา งานการพยาบาลตรวจ รักษาผู้ป่วยนอก งานการพยาบาลผ่าตัด งานการ พยาบาลผู้ป่วยพิเศษ งานการพยาบาลรังสีวิทยา งานการ พยาบาลศัลยกรรมและศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์ งานการ พยาบาลสูติศาสตร์และสูติศาสตร์ งานการพยาบาลอายุรศาสตร์ และจิตเวชศาสตร์ งานการพยาบาลระบบหัวใจและ หลอดเลือด และงานการพยาบาลปฐมภูมิ ซึ่งทุก ๆ หน่วยของประชากรมีโอกาสเลือกเท่า ๆ กัน ทั้งนี้กลุ่ม ตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ไม่ได้อยู่ในระหว่าง ลาป่วย ลาคลอด หรือลาศึกษาต่อ และปฏิบัติงานมา แล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี เก็บรวบรวมข้อมูลโดย ใช้แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพตามกรอบแนวคิดของ Walton (1974) จำนวน 34 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความเหนื่อยหน่ายใน การปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตามกรอบแนวคิด ของ Maslach & Jackson (1986) จำนวน 22 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพตามกรอบแนวคิดของ Paula L Stamps, Eugene B Piedmont, Dinah B Slavitt, Ann Marie Haase (1978) จำนวน 48 ข้อ ส่วนที่ 4 แบบสอบถาม ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล และการประเมินการปฏิบัติ งานของพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 8 ข้อ เพื่อป้องกัน ความผิดพลาดในการส่งแบบสอบถามคืนไม่ครบ ผู้วิจัย จึงส่งแบบสอบถามทั้งหมด 300 ฉบับ กลุ่มตัวอย่าง ตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 240 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 80.0 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยมีการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์จากการทดสอบสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

พยาบาลในโรงพยาบาลศิริราชในการวิจัยใน ครั้งนี้มีทั้งหมด 240 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง มีอายุ เฉลี่ย 33.44 ปี มีสถานภาพโสด วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ ระดับปริญญาตรี จำนวนเกินครึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่ง พยาบาลพนักงานมหาวิทยาลัย คณะแพทยศาสตร์ศิริราช พยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล มีประสบการณ์ทำงาน เฉลี่ย 10.85 ปี มีระดับเงินเดือนเฉลี่ย 18,146.21 บาท และผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในแผนกกุมาร เวชศาสตร์มากที่สุด

พยาบาลในโรงพยาบาลศิริราชมีคุณภาพชีวิต การทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ พิจารณาตามรายด้าน พบว่า การบูรณาการทางสังคมใน องค์กรที่ทำงาน สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน โอกาสที่ ได้รับในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โอกาสความ ก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และสภาพ แวดล้อมที่น่าอยู่ปลอดภัยอยู่ในระดับสูง ส่วนการทำงาน และการดำเนินชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่ค่า ตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับต่ำ

พยาบาลในโรงพยาบาลศิริราชมีความพึงพอใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า เงินเดือน ความรู้สึกที่มีต่อตำแหน่งในหน้าที่ การงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ภาระหน้าที่ที่ต้อง รับผิดชอบ ความมีอิสระในการทำงาน และความ สัมพันธ์ระหว่างพยาบาลกับแพทย์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนการบริหารในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง

พยาบาลในโรงพยาบาลศิริราชมีความเหนื่อย หน่ายอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ความอ่อนล้าทางอารมณ์และความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ใน ระดับสูง ส่วนความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

สมมติฐานที่ 1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติ

งานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศิริราช

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพยาบาลวิชาชีพที่ทำงานในโรงพยาบาลศิริราชมี
ความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับต่ำกับความพึงพอใจใน
การทำงาน ($r = 0.203$, $p\text{-value} = 0.002$) ผลที่ได้
สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 แสดงว่า ความพึงพอใจใน
การทำงานสูง คุณภาพชีวิตการทำงานก็สูงตาม เนื่องจาก
พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชมีความ
พึงพอใจในการทำงานภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับสูง
เมื่อพิจารณารายด้านของความพึงพอใจในการทำงาน
ของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช ทั้ง 7 ด้าน พบว่า
ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมี
ด้านเดียว คือ ด้านการบริหารในองค์กร โดยมีการ
ตัดสินใจที่เกี่ยวกับการบริหารงานในโรงพยาบาลแห่งนี้
ยึดหลักการให้การดูแลผู้ป่วยเป็นสำคัญ อีก 6 ด้านอยู่
ในระดับต่ำ คือ ด้านเงินเดือน ในโรงพยาบาลนี้ควรปรับ
อัตราค่าตอบแทนของพยาบาลให้สูงขึ้น ด้านความรู้สึก
ที่มีต่อตำแหน่งในหน้าที่การงาน คือ งานที่ทำสำคัญมาก
ด้านบทบาทหน้าที่ในการทำงาน เนื่องจากพยาบาลไม่
รู้รอที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในภาวะเร่งด่วน ด้านภาระ
หน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ในโรงพยาบาลนี้พยาบาลต้อง
ทำงานเกี่ยวกับเอกสารจำนวนมากเกินไป รองลงมาคือ
ด้านความมีอิสระในการทำงาน มาจากบางครั้งต้องทำงาน
ที่ไม่เป็นไปตามความคิด และความสัมพันธ์ระหว่าง
พยาบาลกับแพทย์อยู่ในระดับต่ำที่สุด โดยหน่วยงาน
ยังมีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีมระหว่างพยาบาลและ
แพทย์ แต่พยาบาลวิชาชีพยังไม่ค่อยพึงพอใจแพทย์ที่
ไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับพยาบาลในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 ความเหนื่อยหน่ายมีความ
สัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน
มีความสัมพันธ์เชิงลบ ระดับปานกลางกับความเหนื่อย

หน่ายด้านความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ด้านความรู้สึก
ลดความเป็นบุคคลในตัวเอง และความสำเร็จส่วน
บุคคล ($r = -0.507$, $p\text{-value} = 0.000$) ผลที่ได้
สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 2 แสดงว่า เมื่อมีความ
เหนื่อยหน่ายในการทำงานสูง คุณภาพชีวิตการทำงาน
จะต่ำ แต่ถ้ามีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานต่ำ
คุณภาพชีวิตการทำงานจะสูง เนื่องจากพบว่า พยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราชส่วนใหญ่มีความเหนื่อย
หน่ายส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง รวมทั้งเหนื่อยหน่าย
ความสำเร็จส่วนบุคคลสูงเช่นกัน และเหนื่อยหน่าย
ความรู้สึกลดความเป็นบุคคลในตัวเองอยู่ในระดับ
ปานกลาง นั่นคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช
รู้สึกท้อแท้ อ่อนล้า และสิ้นหวังในการประกอบวิชาชีพ
ในการบริการสังคมสูงที่สุด และมีความรู้สึกภาคภูมิใจ
ในความสามารถของตนเองและรู้สึกประสบความสำเร็จ
ในการประกอบอาชีพของตนเองสูง แต่เหนื่อยหน่ายความ
รู้สึกในด้านลบ และมีเจตคติที่ไม่ดีต่อผู้ป่วย ให้บริการผู้ป่วย
เสมือนว่าผู้ป่วยปราศจากชีวิตและจิตใจในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการวิจัยนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย: ผู้บริหารทางการ
พยาบาลควร

1.1 กำหนดนโยบายในการเพิ่มระดับ
ความพึงพอใจในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลศิริราชในด้านเงินเดือนให้เหมาะสมกับ
ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และกำหนดบทบาทหน้าที่
และขอบเขตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพแต่ละ
ตำแหน่งในชัดเจน

1.2 กำหนดนโยบายจัดอัตราค่าจ้างของ
พยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสม มีวันหยุดที่แน่นอน อนุญาต
ให้ลาพักผ่อน มีการหมุนเวียนสลับหน้าที่ในการทำงาน
เพื่อลดความเครียดและความเหนื่อยหน่ายในการ
ทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช

1.3 กำหนดนโยบายในการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศิริราช กำหนดค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับค่าครองชีพ กำหนดนโยบายสำรวจสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้น่าอยู่ และมีความปลอดภัยเป็นประจำทุกปี ส่งเสริมให้พยาบาลศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ให้ลาศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ: ผู้บริหารทางการพยาบาลควรจัดอบรมหรือสัมมนาเรื่องความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและแนวทางในการป้องกันไม่ให้เกิดความเหนื่อยหน่าย เพื่อลดการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพทุก ๆ ปี

2.1 จัดอบรมหรือสัมมนาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและแนวทางในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ในด้านเงินเดือน ความรู้สึกที่มีต่อตำแหน่งในหน้าที่การงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ และความอิสระในการทำงานให้กับพยาบาลวิชาชีพทุก ๆ ปี

2.2 จัดอบรมหรือสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างพยาบาลวิชาชีพกับแพทย์ให้มากขึ้น

2.3 คัดเลือกพยาบาลที่จบใหม่ โดยเปิดโอกาสให้พยาบาลที่จบใหม่ได้เลือกทำงานในแผนกที่ต้องการ และจัดให้มีการอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการทำงานพยาบาลในแผนกนั้น ๆ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ: ผู้บริหารทางการพยาบาลควร

3.1 สำรวจระดับความพึงพอใจในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 – 2 ครั้ง เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงและแนวทางเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3.2 สำรวจระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 – 2 ครั้ง เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงและหาแนวทางลดระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

3.3 จัดสนทนากลุ่มหรือสร้างเสริมสุขภาพด้วยการจัดสถานที่ออกกำลังกายให้กับพยาบาลวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค้นหาตัวแปรอื่นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ค่านิยม เทคโนโลยี และความก้าวหน้า ความผูกพันต่อองค์กร ความเครียด นโยบายของโรงพยาบาล แผนกที่ปฏิบัติงาน ความเสี่ยงในวิชาชีพพยาบาลต่อไป

2. ควรมีการศึกษาวิจัยในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสังกัดอื่น ๆ

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [ออนไลน์]. <http://www.nesdb.go.th>. สืบค้น 1 มิถุนายน 2553.

Maslach, C. & Jackson S. E. Palo Alto. 1986. *The Maslach burnout inventory manual*. (2nd ed). CA. Consulting Psychologists Press.

Paula L Stemps, Eugene B Piedmont, Dinah B Slavitt, Ann Marie Haase. Measurement of work satisfaction among health professionals. *Medical Care* ; April 1978.

Walton, RE. Improving the quality of working life. *Harvard Business Review* . 1974; May-June: 155