



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจ ในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*

ชนาภา ชิตชาญชัย พย.ม.** จิตภินันท์ ศรีจักรโคตร PhD***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานสังกัดกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 8 แห่ง จำนวน 365 คน โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกเข้าศึกษา ได้แก่ 1) เป็นพยาบาลวิชาชีพทุกระดับ 2) ปฏิบัติงานในกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) อายุงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป 4) มีความสมัครใจและยินดีให้ความร่วมมือในการทำวิจัย และเกณฑ์ในการคัดออกจากการศึกษา ได้แก่ 1) ผู้ที่ยื่นหนังสือลาออกแล้ว อยู่ระหว่างการรอคำสั่ง และ 2) ผู้ที่ลาออกตลอดการศึกษาต่อ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว และนำไปทดลองใช้ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค .92 และแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค .89 โดยแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, $S.D = 1.01$) 2) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.57$, $S.D = 0.73$) 3) คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีความสัมพันธ์ ทางบวกในระดับมาก ($r = .792^{**}$, $P < .01$)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน พยาบาลวิชาชีพ

*วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศูนย์ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



The Relationship between Quality of Work Life and Job Satisfaction of Professional Nurses, Tertiary Hospitals The North East*

Chanapa Chidchanchai M.N.S.** Jipinan Srijakkot PhD***

Abstract

The purpose of this descriptive correlational study was to examine the quality of work life and job satisfaction of professional nurses in tertiary hospitals northeastern. The sample group was 365 professional nurses who has been working under the nursing group in tertiary hospital northeastern region has 8 locations, selection data it included : 1) being a professional nurse at all levels 2) working in nursing groups in tertiary hospital northeastern 3) Age of employment from 1 year or more 4) willing to cooperate in research, and exclusion data it included: 1) The person who submitted the resignation letter is in the process of waiting for the order 2) People who have maternity leave or further studied. The questionnaire was used collect data included 3 parts: 1) personal information 2) Quality of work life of professional nurses, which has already been verified by a qualified person and used to test (Try out) by using the Chronbach's Alpha Coefficient alpha coefficient. The questionnaire for the quality of work life of professional nurses was Cronbach's alpha coefficient of .92 and the satisfaction questionnaire. The work of professional nurses obtained Cronbach 's alpha coefficient of 89 by job satisfaction questionnaire of professional nurses. Data were analyzed by frequency, mean, percentage, standard deviation and statistics. Pearson's correlation (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient).

The result found that: 1) The quality of working life of professional nurses in tertiary hospital Northeastern were the moderate level ($\bar{X}$ = 3.44, S.D = 1.01) 2) Job satisfaction of professional nurses in tertiary hospital North-eastern were the moderate level ($\bar{X}$ = 3.57, S.D = 0.73) 3) The relationship between quality of work life and job satisfaction of professional nurses were at the high level, there was a positive correlation (r = .792**, P < .01)

Keywords: quality of work life, Job satisfaction and Professional nurses

*Thesis of Master of Nursing Science, Faculty of Nursing, Khon kaen University

**Student of Master of Nursing Science Program in Nursing Administration, Faculty of Nursing, Khon Kaen University

***Assistant Professor Research and Training Center for Enhancing Quality of life of Working-Age People, Faculty of Nursing, Khon kaen University



บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงประเทศสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยการปรับโครงสร้างไปสู่ประเทศไทย 4.0 จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ที่มุ่งเน้น “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย การพัฒนาดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของมนุษย์ในทุกมิติ การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเป้าหมายหลักของหน่วยงานทุกภาคส่วน พยาบาลเป็นวิชาชีพหนึ่งที่ต้องดูแลผู้ป่วยอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง เพราะปัจจุบันสถานการณ์ค่อนข้างวิกฤติทั้งงานดูแลผู้ป่วย ฟิ้นฟูสุขภาพ งานป้องกันโรค และงานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อมวลมนุษย์ ประชาชนมีการคาดหวังการบริการที่ดีและมีคุณภาพ ในปัจจุบันโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นโรงพยาบาลที่ให้บริการการรักษาโรคได้ทุกสาขา มีการนำเครื่องมือ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการวินิจฉัยโรคที่มีความซับซ้อน กำลังประสบปัญหาด้านการบริการ การจัดการเพื่อให้ทันกับผู้ป่วยที่มารับการบริการ แต่โรงพยาบาลมีอัตรากำลังบุคลากรที่จำกัด ในขณะที่ผู้ป่วยมีจำนวนมากขึ้นส่งผลให้ผู้มารับบริการเกิดความไม่พอใจ ไม่ประทับใจในการบริการที่ล่าช้า¹ ด้านขนาดของโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ทำให้พยาบาลที่ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ต่ำกว่าพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลที่มีขนาดเล็ก² จากปัญหาดังกล่าวพบว่าพยาบาลมีการลาออกส่งผลทำให้เป็นปัญหาสำคัญของโรงพยาบาลหลายแห่ง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมสมัย สุธีรัตนต์, จินตนา วรณรัตน์ พบว่า สาเหตุของการลาออกของพยาบาล คือภาระงานหนัก ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับภาระงานเสี่ยงต่อการติดเชื้อ นอกจากนี้ยังทำให้เกิดปัญหาทำให้โรงพยาบาล ไม่สามารถเปิดหรือขยายหน่วยงานได้ทำให้คุณภาพการบริการโดยรวมลดลง พยาบาลที่ทำอยู่เดิมต้องเพิ่มภาระงานที่หนักขึ้น โดยต้องฝึกพยาบาลใหม่ การดูแลผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น ขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน¹ การที่จะทำให้คนอยู่ในองค์กรการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มทีนั้น ผู้บริหารหรือผู้นำ จำเป็นที่จะต้องสร้างให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงาน⁴ เพราะความพึงพอใจในงานมีผลต่อความสำเร็จของงาน ที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้เงื่อนไขและนโยบายที่เป็นอยู่ หากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูงย่อมเกิดผลดีต่องาน

การทำงาน การทุ่มเทการทำงาน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เพราะความพึงพอใจในงานเป็นผลผลิตรวมขององค์การ⁵ นอกจากนี้ความพึงพอใจในงานยังทำให้อัตราการลาออกของพนักงาน ลดการขาดงาน และลดการประท้วงต่อต้านของพนักงาน⁶

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ลักษณะการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังจากการทำงาน ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่เอื้อประโยชน์ในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนนโยบายภายในองค์กร

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกพอใจหรือชอบที่มีต่อองค์ประกอบ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสนใจ หรือทัศนคติที่มีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความสุขสบายที่ได้จากการทำงาน ส่งผลต่อความสำเร็จและมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ คุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะดึงดูดใจและธำรงรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป อีกทั้งเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น จากสภาพปัญหาภาระงานหนัก ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับภาระงาน การดูแลผู้ป่วยเพิ่มมากขึ้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพว่าเป็นอย่างไร ระดับความพึงพอใจในงานเป็นอย่างไร และคุณภาพชีวิตการทำงานและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ เพื่อจะได้นำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

กรอบแนวคิดการวิจัย

โดยกรอบแนวคิดที่ใช้ในการสังเคราะห์งานวิจัยมีองค์ประกอบ 2 ส่วนคือ 1) กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974) ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล



ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต โดยส่วนรวม การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 2) ความพึงพอใจในงานใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg et al. ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) และหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งคำนวณจากตาราง Power analysis ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=.20$) โดยกำหนดค่า α เท่ากับ 0.05 และกำหนดค่า Power ($1-\beta$) เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 325 (Polit DF & Hungler BP, 1999 อ้างถึงใน วรณชนก จันทชุม, 2545) เนื่องจากการใช้แบบสอบถามจะมีการส่งกลับทางไปรษณีย์ จะมีอัตราในการตอบกลับค่อนข้างต่ำ ผู้วิจัยจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก 20% เพื่อทดแทนกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้รับคืน (Israel, 1997 อ้างถึงใน วรณชนก จันทชุม, 2545)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในกลุ่มภารกิจด้านการพยาบาลตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน 8 แห่ง คือ โรงพยาบาลมหาสารคาม รพ.ราชสีห์ โรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลอุดรธานี โรงพยาบาลสุรินทร์ โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ โรงพยาบาลบุรีรัมย์ โรงพยาบาลสกลนคร โรงพยาบาลร้อยเอ็ด มีพยาบาลวิชาชีพ 5,568 คน (ข้อมูลจากการสำรวจพยาบาลวิชาชีพกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง 8 แห่ง ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2559) การคำนวณกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาล ใช้สูตรวิธีคำนวณตามสัดส่วนกับจำนวนประชากรแต่ละโรงพยาบาล จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละโรงพยาบาลดังนี้

$$\text{ขนาดตัวอย่างพยาบาลแต่ละจังหวัด} = \frac{n}{N} \times N_i$$

N_i คือ ขนาดประชากรแต่ละจังหวัด

N คือ ขนาดประชากรทั้งหมด

n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมดในการวิจัย (พยาบาลวิชาชีพ 394 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 3 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ, แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นแบบปลายปิด โดยใช้ข้อคำถามจากกรอบความคิดของ Walton⁷ ซึ่งนำข้อคำถามมาจาก รัตนา กรองทอง และคณะ⁸ และแบบสอบถามระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามของ จารุจิต ประจิตร⁹ โดยใช้กรอบแนวคิดของ Herzberg¹⁰

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือจากคณบดี คณะพยาบาลศาสตร์ ถึง ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 8 แห่ง

ผู้วิจัยทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์และขออนุญาตเก็บข้อมูลในการทำวิจัยจากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือทั้ง 8 แห่ง โดยสำเนาเรียนถึงหัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านการพยาบาล และขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามให้แก่พยาบาลวิชาชีพ โดยมีผู้ประสานงานในแต่ละโรงพยาบาลเป็นผู้รวบรวมและขอความร่วมมือให้ส่งกลับทางไปรษณีย์ภายในเวลา 2 สัปดาห์

ได้รับแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 380 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.44 จากแบบสอบถามจำนวน 394 ฉบับ โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับการตอบข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์จำนวน 365 ฉบับ โดยคิดเป็นอัตราการตอบกลับ (response rate) ร้อยละ 92.64 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนและความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วนำข้อมูลบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยให้ความสำคัญต่อการปกป้องและคุ้มครองการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างโดย ซึ่งแจกจ่ายละเอียดยให้กับผู้ตอบแบบสอบถามทราบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และระบุว่าผู้ตอบ แบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้สามารถถอนตัวเมื่อใดก็ได้โดยไม่เสียสิทธิใดๆ และผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจะเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิจัย



ในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด และการตอบแบบสอบถามการวิจัย ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อและนามสกุล โดยผู้วิจัยได้แนบซองปิดผนึกสำหรับใส่แบบสอบถาม พร้อมทั้งระบุ หมายเลขโทรศัพท์ และสถานที่ติดต่อของผู้วิจัยไว้ในคำชี้แจงหน้าแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถติดต่อถึงผู้วิจัยได้โดยตรง

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และข้อมูลความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโดยตัวแปรทั้งสองมีระดับการวัดเป็นอันตรภาค (Interval scale) จึงเลือกใช้สถิติ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) (ปาริชาติโรจน์พลการ-ภูษ & ยุวดี ภาชา, 2549)

ผลการวิจัย

ช่วงอายุของพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัย 20-30 ปี จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 45.80 ช่วงอายุที่น้อยที่สุดคือช่วงวัย 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.40 เป็นเพศหญิงมากที่สุด ร้อยละ 92.10 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 54.20 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 86.30 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 1-10 ปีมากที่สุด ร้อยละ 59.70 ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานดำรงตำแหน่งข้าราชการ ร้อยละ 78.90 ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่พยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 83.60 ปฏิบัติงานในแผนกอายุรกรรม ร้อยละ 33.70 รองลงมาคือร้อยละ 23.80 แผนกศัลยกรรม ได้รับเงินเดือนในช่วง 20,001-30,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 49.30 ภาวะสุขภาพพบว่า ไม่มีอาการผิดปกติและโรคประจำตัว ร้อยละ 72.10 และมีอาการผิดปกติและโรคประจำตัว ร้อยละ 27.90 ที่มีอาการผิดปกติส่วนใหญ่เป็นโรคภูมิแพ้ ร้อยละ 8.20 รองลงมาคือโรคไขข้อในเลือดสูงและอื่นๆ เช่น ไทรอยด์ หอบหืด Vertigo ร้อยละ 4.49 ส่วนโรคที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงานที่ไม่มีอาการผิดปกติของโรคที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน ร้อยละ 53.70 เนื่องจากเกิดการเจ็บป่วยเล็กน้อยๆ โดยไม่จำเป็นต้องรับประทานยาหรือพบแพทย์ และ

ร้อยละ 46.30 ในส่วนผู้มีอาการผิดปกติของโรคที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่มีการติดเชื้อทางเดินหายใจ รองลงมาคือโรคกระดูกและข้อ และอาการอื่นๆ เช่น ไข้ในตับ มะเร็งลำไส้ ท่อปัสสาวะอักเสบ H_1N_1 Flu A ครรภ์เป็นพิษ เป็นต้น

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) (S.D. = 1.01) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) (S.D. = 1.29) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.21$) (S.D. = 0.72)

ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

ผลการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.57 ($\bar{X} = 3.57$) (S.D. = 0.73) โดยค่าเฉลี่ยรายด้านที่มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.01$) (S.D. = 0.58) และค่าเฉลี่ยด้านที่มีระดับความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 2.28$) (S.D. = 0.79)

การอภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าในส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ทำให้พยาบาลรู้สึกได้รับในสิ่งที่คาดหวัง เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิตจากการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จังหวะชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับน้อย ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง และในส่วนระดับความพึงพอใจในงานที่ทำให้พยาบาลมีทัศนคติในเชิงบวกต่อการได้ทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบาย



และการบริหาร การนิเทศงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก และเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย ซึ่งระดับความพึงพอใจในงาน โดยภาพรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก ซึ่งแยกเป็นรายด้านดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

1) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับมาก การประสานงาน และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการทำงาน ได้รับความไว้วางใจของกลุ่มหรือบุคคลในองค์กรที่ได้รับมอบหมายงาน ซึ่งมีส่วนช่วยในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

2) การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพยาบาลเป็นผู้ให้บริการด้านการพยาบาล ให้การดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง รวมไปถึงจิตใจของญาติผู้ป่วยที่หวังพึ่งด้านการรักษาพยาบาล สายงานพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นสายงานที่ต้องมีความอดทน มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ต่อสังคมเป็นหลักในการประกอบวิชาชีพ เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการบริการด้านสุขภาพอย่างเต็มที่ แต่อย่างไรก็ตามด้วยภาระงานที่มีมากทำให้พยาบาลมีโอกาสดำเนินงานเพื่อสังคมน้อยลง

3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ อยู่ในระดับมาก เพราะมีส่วนช่วยเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ การเรียนรู้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ อยู่อย่างสม่ำเสมอ จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงาน มีความมั่นใจในเป้าหมายของความก้าวหน้า ตลอดจนแนวทางการแก้ปัญหาด้านการงานหรือด้านชีวิตส่วนตัว

4) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพจะต้องปฏิบัติงานในสถานที่ที่มีการฟุ้งกระจายของเชื้อโรค มีความเสี่ยงต่อสภาวะต่างๆ ของร่างกาย พยาบาลควรมีการป้องกันตนเองระหว่างปฏิบัติงาน และมีการตรวจสุขภาพประจำปีของพยาบาลวิชาชีพ มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่เพียงพอ สะดวกในการใช้งาน และปลอดภัย เพราะหากมีการทำงานที่มีอันตรายมากจะส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมและความเสี่ยงในด้านต่างๆ ตามมา โดยพยาบาลวิชาชีพมักประสบปัญหาด้านสุขภาพซึ่งเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน เช่น การติดเชื้อทางเดินหายใจ วัณโรค ไข้หวัดใหญ่ (H_1N_1) การแพ้สารเคมี เป็นต้น

5) สิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ในการทำงาน พยาบาลวิชาชีพจะต้องประสานงานระหว่างบุคลากรหรือหน่วยงานอยู่เสมอ ความเสมอภาคและความยุติธรรมในการบริหารงาน จะทำให้พยาบาลวิชาชีพมีแรงจูงใจในการทำงานและปฏิบัติหน้าที่ตามวิสัยทัศน์ หรือนโยบายขององค์กรตามเป้าหมายได้ลุล่วง

6) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับปานกลาง การสร้างโอกาส การมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น การอบรมความรู้และทักษะเพื่อพัฒนาศักยภาพ การมีโอกาสนประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งมั่น และมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัว

7) จังหวะชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพยาบาลวิชาชีพให้บริการทางด้านการพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง ความสามารถในการแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว อยู่ในระดับน้อย เวลาชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ไม่สมดุล เวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ หยุดงานไม่ตรงกับบุคคลอื่นหรือการทำงานในวันหยุด ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ มีการแบ่งเวลาในสัดส่วนไม่เหมาะสมเท่าที่ควร

8) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากรายได้ประจำซึ่งมีเงินเดือน และเงินค่าตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา และสวัสดิการที่ได้รับไม่เหมาะสมกับงานพยาบาลวิชาชีพที่มีอยู่กับความเสี่ยงต่างๆ การติดเชื้อจากผู้ป่วย หรือการขึ้นเวรที่ไม่เป็นเวลาจนทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ งานที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายเช่นนี้ ควรที่จะได้รับการพิจารณาค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นให้เพียงพอในดำรงชีวิต โดยเฉพาะกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและมาตรฐานของค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมตามตำแหน่งและหน้าที่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่ง หน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพกับตำแหน่งหน้าที่ของสายงานอื่น

ระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ

1) ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก การให้บริการผู้ป่วยด้านร่างกายและจิตใจให้เกิดความสุขสบายในทั้งสองด้าน ถือเป็นเป้าหมายสำคัญในการให้บริการด้านพยาบาล พยาบาลวิชาชีพจึงมีความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน และความผูกพันในวิชาชีพ

2) ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงาน หรือ



หัวหน้างาน ซึ่งบ่งบอกถึงความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ทำให้พยาบาลรู้สึกมีคุณค่าและมีศักยภาพ

3) ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่า หากพยาบาลมีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบหน้าที่ที่ชัดเจน มีส่วนร่วมรับผิดชอบงานที่มีประโยชน์ ซึ่งถือว่าเป็นการบริหารงานที่ประกอบด้วย การวางแผน การนำองค์การ การนิเทศ การติดตามผล จึงเป็นการปฏิบัติหน้าที่ในบทบาทในการบริหารจัดการดูแลผู้ป่วย ส่งผลต่อการดูแลผู้ป่วยให้ได้มาตรฐานตามวิชาชีพ

4) ด้านลักษณะงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก โดยในสถานการณ์ปัจจุบันนี้โรงพยาบาลระดับตติยภูมิได้คิดภาระงาน (Productivity) มาช่วยในด้านการงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แสดงให้เห็นว่า บุคลากรพยาบาลเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการสร้างคุณค่าให้กับงานด้านการบริการให้กับผู้ป่วย ครอบครัว และชุมชน เนื่องจากเป็นบุคลากรที่ใกล้ชิดผู้ใช้บริการมากที่สุด

5) ด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่การคัดสรรตำแหน่งยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร รวมทั้งการเพิ่มโอกาสความเจริญก้าวหน้า แรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะเห็นได้ว่า ถ้ามีความพึงพอใจในด้านนี้สูงอีกเรื่อยๆ จะทำให้ส่งผลต่อวิชาชีพพยาบาล การลาออก การโอนย้ายงานคงลดน้อยลง

6) ด้านนโยบายและการบริหาร เนื่องจากโรงพยาบาลระดับตติยภูมิมีการขับเคลื่อนทางด้านนโยบายค่อนข้างช้า เพราะมีสายงานหลายระดับ และกระบวนการขั้นตอนในการพิจารณา แต่โดยรวมยังอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารเป็นแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการพยาบาล จึงเป็นปัจจัยที่ต้องนำมาทบทวน ในการบริหารจัดการระบบการดำเนินการตามนโยบาย และหลักการวิชาชีพที่ทันสมัย

7) ด้านความสภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก การจัดสถานที่ภายในหอผู้ป่วยอย่างมีระเบียบเรียบร้อย สะอาด ปลอดภัย มีอุปกรณ์และเวชภัณฑ์เพียงพอพร้อมใช้งาน ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีสมาธิ สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกและรวดเร็ว สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้พยาบาลมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น

8) ด้านการนิเทศงาน อยู่ในระดับมาก การนิเทศงานเป็นศิลปะอย่างหนึ่ง โดยการให้แนวคิด คำปรึกษา สอนงาน เสริมกำลังใจเมื่อเกิดปัญหา เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพกับผู้นิเทศงานมีส่วนช่วยในการทำงาน ด้านบริการให้เกิดประสิทธิภาพแก่องค์กร

9) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก โรงพยาบาลระดับตติยภูมิ เป็นองค์การขนาดใหญ่ มีบุคลากรจำนวนมาก โดยแต่ละกลุ่มงานจะมีการจัดระบบรับคำปรึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้การติดต่อประสานงานเกิดความรวดเร็ว ส่งผลให้พยาบาลวิชาชีพเกิดความพึงพอใจในงาน

10) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความพึงพอใจในงานในระดับน้อย จากการศึกษาครั้งนี้จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนต่ำ เนื่องจากลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย ไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ค่าตอบแทนแต่ละโรงพยาบาลระดับตติยภูมิมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน เช่น ค่าตอบแทน p4p ค่าเวรนอกเวลา เงินค่าประจำตำแหน่ง ค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราว และค่าจ้างของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข

ระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในงาน

ในผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกในระดับมาก ($r = .792$) $p\text{-value} < 0.01$ คุณภาพชีวิต การทำงานพยาบาลวิชาชีพทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ทิศทางบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โดยสภาพ การทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม มีความสัมพันธ์ระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ระดับองค์กรผู้บริหารทางการพยาบาลและผู้บริหารโรงพยาบาล ควรให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ให้บริการ เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ และทบทวนอัตราจ้างการเลื่อนเงินเดือนของลูกจ้างชั่วคราว โดยจัดตั้งคณะกรรมการกำกับ



ดูแลและตรวจสอบได้ภายใต้กรอบนโยบายขององค์กรทั้งในภาพรวม และรายหน่วยงานเพื่อผลักดันการดำเนินงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและเป็นไปตามที่เป้าหมายที่ได้วางไว้ รวมทั้งการวางแผน พัฒนาบุคลากรให้ชัดเจน ในการจัดทำงบประมาณในแต่ละปี ทั้งนี้เพื่อกระจายโอกาสการพัฒนาความก้าวหน้าของพยาบาลวิชาชีพในความรับผิดชอบ นำไปสู่การสร้างสมดุลระหว่างผู้รับบริการและผู้ให้บริการ เพื่อให้เกิดคุณภาพสูงสุด ผู้บริหารการพยาบาลและพยาบาลจึงต้องรู้เป้าหมายขององค์กร มีเจตคติที่ดีในการให้บริการต่อกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย

1. ควรมีการจัดอบรม/สัมมนา/ประชุมวิชาการ/การศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ พร้อมรับมือในกรณีฉุกเฉิน ให้สอดคล้องกับชีวิตการทำงานในปัจจุบันในทุกระดับ

2. พยาบาลวิชาชีพ พบลักษณะเด่นของการวิจัยครั้งนี้คือ พยาบาลวิชาชีพมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำ การยอมรับของผู้ใช้บริการ สัมพันธภาพที่ดีกับสหสาขาวิชาชีพ การวางแผนชีวิต การพัฒนาความรู้ ทักษะการทำงาน การบริหารเวลา มีการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพทุกปี ได้ข้อคิดเห็นและเสนอแนะจากพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การตอบสนองความต้องการและการวางมาตรการแก้ไขปัญหาด้านบุคลากรได้ทันทั่วถึง

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตภินันท์ ศรีจักรโคตร คณาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ สาขาการบริหารการพยาบาลมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่เป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนสามารถนำมาใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้การสนับสนุนในการทำวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

1. Lwande P, Amrumpai. Job Motivation and Job Satisfaction among Nurses in Banphaeo Hospital Public Organization. Kuakarun J Nurs 2015; 22(1): 48-59.
2. Pimlapat Mansiri, Cultural Competency of Nurse Administrators and Nurses Being Under the Ministry of Health. Khonkaen: Journal of Nurses Association of Thailand, North-Eastern Division. Khonkean university; 2015; 168-175.
3. Sreecharit J. Factors relatinf to qualiry of work life of nurses in Haad Yai Regiona Medical Center. [Thesis]. Songkhla: Graduate School, Thaksin University; 2014.
4. Suteerasan S, Wannarat J. Factors influencing the resignation. Transfer of Nursing Professional Nursing Services Songkhla Nakarin Hospital. J Nurs Sci Chulalongkorn Univ 2008; 20(2): 145-59.
5. Somboon T, editor. From the organization of learning - to the organization of happiness. Bangkok: Tummasarn Printing; 2006.
6. Suntrayuth T. Psychological Management: Principles of Application and Case Studies. Bangkok: Natikul Printing; 2010.
7. Yavirach N. Modern management. 4th ed. Bangkok: Central Express Printing; 2005.
8. Walton RE. Improving quality of work life. Harv Bus Rev 1974; 52(3): 12.
9. Krongthong R, Samngam P, Tangchatchai B, Srithong N, Sihathrangkur K, Kitkana A, et al. Quality of life of nurses in Maharaj Nakorn Ratchasima Hospital. Nakhon Ratchasima: Maharat Nakhon Ratchasima Hospital; 2009.
10. Prajit J. Job satisfaction and intent to stay in nursing profession of nurses in community hospitals North-Eastern Thailand. [Thesis]. Khon Kaen: Graduate School, Khon Kaen University; 2016.
11. Herzberg F, Mausner B, Snyderman BB. The motivation to work. New Brunswick, NJ: Transaction Publishers; 1993.