

บทความวิจัย

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง*
Factors Relating to Registered Nurses' Quality of Work-Life
in a Private Hospital

กาญจนา ผาดสุวรรณเดช**

Kanjana Phadsuwandesh

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์***

Nithat Sirichotiratana

ฉัตรสุนน พฤตมิญโญ***

Chardsumon Prutipinyo

มนีรัตน์ ธีระวิวัฒน์***

Manirat Therawiwat

*ส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)
วิชาเอกบริหารโรงพยาบาล คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*A part of the thesis Master Degree of Science (Public Health), Program in Hospital
Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

**นักศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) วิชาเอกบริหารโรงพยาบาล
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

**Master's Degree Student of Science (Public Health), Program in Hospital Administration,
Faculty of Public Health, Mahidol University

***คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ 10400

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

Corresponding author, E-mail: chardsumon.pru@mahidol.ac.th

Received: May 29, 2021; Revised: June 4, 2021; Accepted: November 30, 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่มีอายุงานมากกว่า 1 ปี จำนวน 182 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ของสภาพแวดล้อมการทำงาน เท่ากับ .713 และคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ .947 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ไคสแควร์ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.72, S.D = .87$) คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84, S.D = .63$) คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่พบความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แต่พบความสัมพันธ์รายด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล ข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ควรกำหนดนโยบาย การจัดอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสม มีการกำหนดวันหยุด วันลาพักผ่อน การหมุนเวียนสลับหน้าที่ในการทำงาน เพื่อลดความเครียดในการทำงาน และควรมีสวัสดิการเพิ่มขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต

คำสำคัญ: สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาลวิชาชีพ

Abstract

This descriptive cross-sectional study investigated factors relating to registered nurse's quality of work-life in a private hospital. The sample consisted of 182 registered nurses who have been working for more than 1 year. Data were collected by questionnaire whose content validity was examined from 3 experts. Besides, the reliability values were determined by considering Cronbach's alpha coefficients. The reliability of the working environment was .713 and the reliability of quality of work-life was .947. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square statistics and Pearson's product moment correlation coefficient.

The results of the research indicated that the sample's opinions regarding the overall working environment of registered nurse in a private hospital was at a moderate level ($\bar{X} = 2.72, S.D = .87$). The sample had a high level of opinions regarding the overall quality of working life ($\bar{X} = 3.84, S.D = .63$) of registered nurse in a private hospital. Personal factor in term of education level was related to overall quality of work-life. Work environment factors did not correlate with the overall quality of work-life but related to quality of work-life in terms of fair and enough compensation and development of human capabilities. Research findings recommended the administrator's policy for managing the appropriated workforce of registered nurses, clearly determining a scheduled day off, approving vacation leave, and rotating work function among registered nurses for reducing stress. Lastly, in terms of compensation, additional welfare should be provided for personnel to earn enough income for their lifestyles.

Keywords: Working environment, Quality of work-life, Registered nurse

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าการทำงานที่องค์กรแห่งนี้แล้วรู้สึกมีความสุข ซึ่งเกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงาน ความสุขที่เกิดขึ้นเป็นความรู้สึกของพนักงานกับการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการทำงาน¹ คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพ และประสิทธิภาพของงาน ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับศักยภาพในการทำงานของพนักงาน หากพนักงานมีศักยภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน มีคุณธรรมจริยธรรมย่อมสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จในเป้าหมาย พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่ปรารถนาได้อย่างถาวร² การที่พนักงานจะดึงศักยภาพที่เป็นประโยชน์ของตนเองไปใช้เพื่อความสำเร็จขององค์กรให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลได้นั้น พนักงานควรเกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการทำงานก่อน ดังที่ Walton³ กล่าวว่า องค์กรจะมีคุณภาพและประสิทธิผลได้ดีเพียงใดต้องเกิดจากบุคลากรในองค์กรนั้น ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะช่วยให้เกิดความพึงพอใจในงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร ลดอัตราการขาดงาน และการลาออกอย่างไรก็ตาม หากพนักงานทำงานโดยไม่มีความสุข ถือเป็นสาเหตุใหญ่ของการปฏิบัติงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ มีผลให้เกิดการขาดงาน และการลาออกสูง⁴ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นแนวทางพัฒนาองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้า และทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ทำให้การบริหารงานประสบความสำเร็จตามที่องค์กรได้วางเป้าหมายเอาไว้⁵

พยาบาลเป็นบุคลากรทางการสาธารณสุขที่มีจำนวนมาก และเป็นบุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด โดยหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลนั้น ต้องดูแลช่วยเหลือทั้งผู้ที่มีสุขภาพดีหรือผู้ที่มีการเจ็บป่วยเรื้อรัง เจ็บป่วยฉับพลัน และวิกฤต เพื่อให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพที่ดีขึ้น⁵ หากพยาบาล

มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะส่งผลต่อการทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ มีกำลังใจที่จะเผชิญต่องานที่ปฏิบัติยิ่งขึ้น และคงอยู่กับโรงพยาบาลแห่งนั้นได้อย่างยาวนาน ทั้งนี้ พยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลเอกชนต่างต้องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความเหมาะสมกับหน้าที่ของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีโอกาสก้าวหน้าในงานนั้น ๆ ต่อไปในอนาคต ซึ่งต่างจากพยาบาลที่สังกัดโรงพยาบาลรัฐ จะมีโครงสร้างของการทำงานที่แน่นชัด และสามารถทราบตำแหน่งงานที่จะเปิดรองรับในอนาคต ส่งผลให้พยาบาลเห็นโอกาสในการก้าวหน้าของหน้าที่การงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในอนาคตที่ชัดเจน

จากการศึกษางานวิจัยของ สิทธิพร สุโขทัยวัฒน์⁶ พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียาภรณ์ แสงแก้ว⁷ พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล นอกจากนี้ จากการศึกษาของ รัตนะ นิมมานเทวินทร์ และ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์⁸ พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท 2

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพยาบาลเป็นบุคคลที่ให้บริการด้านสุขภาพ อีกทั้งยังเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยและครอบครัว หากมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พยาบาลวิชาชีพ ผู้ซึ่งสามารถนำไปสู่การช่วยเหลือผู้ป่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น จากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่พบข้อมูลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลจากการศึกษานี้ผู้บริหาร

จะสามารถนำข้อมูลนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุง และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งนี้ได้ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพในการให้การพยาบาล ทำให้พยาบาลวิชาชีพเลือกที่จะทำงานพยาบาลในโรงพยาบาลต่อไป นำมาซึ่งประโยชน์ต่อผู้รับบริการ และองค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

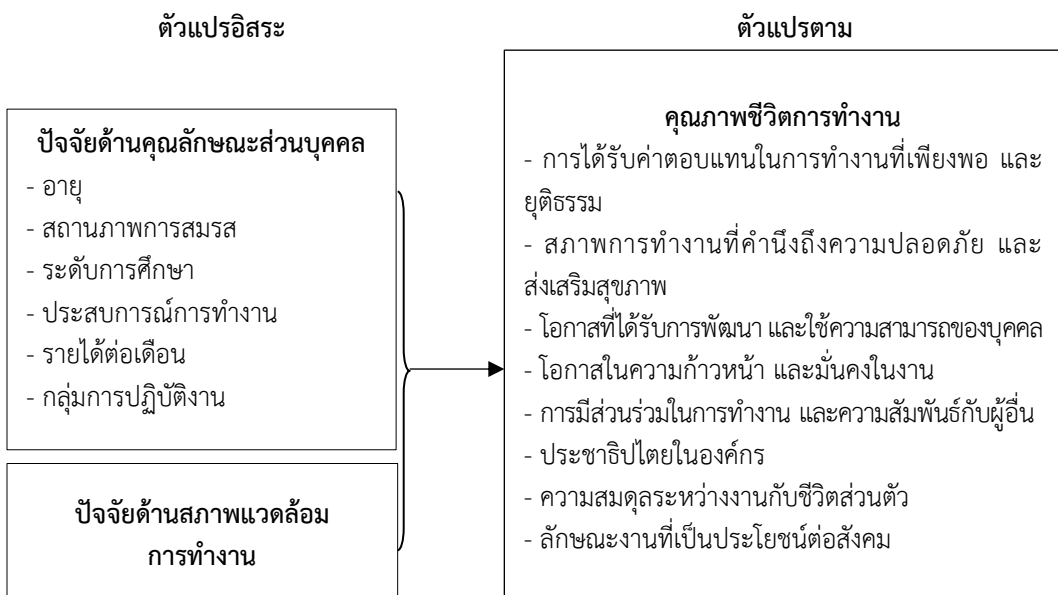
- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง
- 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร บทความต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล ตัวแปรปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ปรับปรุงจาก Walton³) จึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงานเต็มเวลา และมีอายุงาน 1 ปีขึ้นไป จำนวน 241 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Wayne¹⁰ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 182 คน

แล้วนำมาแบ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า โดยจำแนกตามกลุ่มการปฏิบัติงาน 4 กลุ่ม จากนั้นคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนประชากรของแต่ละกลุ่มแล้วใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยจับสลากรายชื่อพยาบาลวิชาชีพแบบไม่ใส่คืนแต่ละกลุ่ม (simple random sampling without replacement) ให้ครบตามจำนวนที่คำนวณไว้ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จำแนกตามกลุ่มการปฏิบัติงาน

กลุ่มการปฏิบัติงาน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
กลุ่มผู้ป่วยนอก	72	55
กลุ่มผู้ป่วยใน	71	53
กลุ่มผู้ป่วยวิกฤต	37	28
กลุ่มอื่น ๆ	61	46
รวม	241	182

เครื่องมือและคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด และแบบปลายเปิด จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และกลุ่มการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) จำนวน 6 ข้อ เกี่ยวกับลักษณะงาน แผนกที่ปฏิบัติงาน ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพ และความสามารถแต่ละบุคคล

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยนักวิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Walton³ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (rating scale) จำนวน 39 ข้อ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล ด้านโอกาส

ในความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของ Likert¹¹ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1 แผลผลคะแนนโดยแบ่งคะแนนเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้สูตรการหาช่วงคะแนน ดังนี้ ค่าพิสัย = คะแนนสูงสุด - คะแนนน้อยสุด/จำนวนขั้น ซึ่งค่าคะแนนต่ำสุดที่เป็นไปได้ คือ 1 คะแนน ค่าคะแนนสูงสุดที่เป็นไปได้ คือ 5 คะแนน แทนค่าสูตร คือ $5 - 1/5 = .8$ จากนั้นแปลความหมายของระดับความคิดเห็นที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้¹² ระดับมากที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00) ระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย

3.41 - 4.20) ระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40) ระดับน้อย (คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60) และระดับน้อยที่สุด (คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้อง และครอบคลุมของเนื้อหา ให้ตรงกับวัตถุประสงค์ ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนนำไปใช้ ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 1.00

2) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในเครือเดียวกัน จำนวน 30 คน เนื่องจากเป็นจำนวนที่ได้รับการยอมรับว่าอยู่ในช่วงที่มีการกระจายแบบปกติ (normality test) เหมาะสำหรับการนำมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) โดยมีเกณฑ์การยอมรับตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ซึ่งผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสภาพแวดล้อมการทำงาน เท่ากับ .713 และคุณภาพชีวิตการทำงาน เท่ากับ .947

การพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้รับหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ตามเอกสารรับรอง COA.No.MUPH 2019-154 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามหลักการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแจ้งวัตถุประสงค์ ขั้นตอน ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย และขอความร่วมมือในการเข้าร่วมวิจัย การตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้ จะไม่มีผลต่อกลุ่มตัวอย่างแต่อย่างใด ข้อมูลทุกอย่างเป็นความลับ และไม่มีการเปิดเผยกลุ่มตัวอย่างสามารถออกจากการวิจัยได้ตลอดเวลาโดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล และการกระทำดังกล่าวไม่มีผลต่อหน้าที่การทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้ ผู้วิจัยจะให้กลุ่มตัวอย่างลงชื่อยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษร เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบรับการเข้าร่วมการวิจัยด้วยความสมัครใจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) เมื่อได้รับการอนุมัติจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลเอกชนที่ทำการศึกษาวินิจฉัยแล้ว ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถาม พร้อมทั้งเอกสารชี้แจงการเข้าร่วมวิจัย และหนังสือยินยอมการเข้าร่วมวิจัยให้กับผู้ที่ได้รับการสุ่มรายชื่อโดยตรง โดยผู้วิจัยติดต่อไปที่สำนักงานฝ่ายการพยาบาล เพื่อให้ดำเนินการติดต่อผู้ที่ได้รับการสุ่มรายชื่อ และชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และนัดหมายเพื่อรับแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยกำหนดระยะเวลาการรับแบบสอบถามคืน ภายหลังจากที่แจกแบบสอบถามแล้ว 1 สัปดาห์

2) ผู้วิจัยทำการรวบรวมแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วมาลงรหัส (coding) ในแบบลงรหัสสำหรับประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงวิเคราะห์ โดยใช้สถิติไคสแควร์ (Chi-square Test) และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 97.30 อายุน้อยกว่า 30 ปี ร้อยละ 44.00 มีอายุเฉลี่ย 35.03 ส่วนใหญ่สถานภาพโสด ร้อยละ 65.40 การศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี ร้อยละ 90.70 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 54.40 โดยมีประสบการณ์การทำงานเฉลี่ย 11.50 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001 - 40,000 บาท ร้อยละ 35.70 และส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ป่วยนอก ร้อยละ 30.20

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

โรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอกองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ เป็นการได้รับการฟื้นฟูความรู้อย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมา คือ การได้รับการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพทำการวิจัยสามารถนำผลวิจัยมาส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การที่พยาบาลวิชาชีพมีจำนวนวันหยุดที่น้อยครั้งต่อสัปดาห์ ส่งผลให้

ร่างกายขาดการพักผ่อนอยู่ในระดับน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.52

กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.23 คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.04 คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นจำแนกตามสภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 182)

ปัจจัย	\bar{X}	S.D	ระดับ
สภาพแวดล้อมการทำงาน			
การที่พยาบาลวิชาชีพมีจำนวนวันหยุดที่น้อยครั้งต่อสัปดาห์ ส่งผลให้ร่างกายขาดการพักผ่อน	1.52	.78	น้อยที่สุด
พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานระบบกะเป็นระยะเวลาานาน ๆ มีความต้องการขึ้นเวรบ่อย/เวรดึกน้อยลง	1.76	.88	น้อยที่สุด
การปฏิบัติงานระบบกะ (เข้า-ป่วย-ดึก) เป็นอุปสรรคต่อการศึกษาในระดับสูงขึ้น	1.89	.91	น้อย
ลักษณะงานเป็นอุปสรรคต่อการขึ้นเวรในแต่ละเวร (เข้า-ป่วย-ดึก)	2.40	1.05	น้อย
การได้รับการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพทำการวิจัย สามารถนำผลวิจัยมาใช้ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการพยาบาล	4.23	.95	มากที่สุด
การได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอกองค์กรของพยาบาลวิชาชีพเป็นการได้รับการฟื้นฟูความรู้อย่างสม่ำเสมอ	4.52	.66	มากที่สุด
ภาพรวมสภาพแวดล้อมการทำงาน	2.72	.87	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงาน			
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.04	.84	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.71	.68	มาก
ด้านโอกาสในความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน	3.78	.65	มาก
ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล	3.84	.66	มาก
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.94	.66	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นจำแนกตามสภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 182) (ต่อ)

ปัจจัย	\bar{x}	S.D	ระดับ
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.06	.57	มาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น	4.15	.49	มาก
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.23	.47	มากที่สุด
ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน	3.84	.63	มาก

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย กลุ่มการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน การทำงานโดยรวม ส่วนระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน รายได้ต่อเดือน และทางสถิติ (p-value = .032) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 182)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนตัวอย่าง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				p-value
		< ค่าเฉลี่ย		≥ ค่าเฉลี่ย		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
อายุ						
≤ 30	80	37	33.30	43	23.70	.233
31 - 40	51	26	23.40	25	13.70	
41 - 50	40	15	13.50	25	13.70	
51 - 60	11	7	6.30	4	2.20	
สถานภาพสมรส						
โสด	119	57	51.40	62	34.10	.836
สมรส	60	26	23.40	34	18.70	
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	3	2	1.80	1	.50	
ระดับการศึกษา						
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี	165	79	71.20	86	47.30	.032*
สูงกว่าปริญญาตรี	17	6	5.40	11	6.00	

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 182) (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน ตัวอย่าง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน				p-value
		< ค่าเฉลี่ย		≥ ค่าเฉลี่ย		
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	
ประสบการณ์การทำงาน						
≤ 10	99	45	40.50	54	29.70	.539
11 - 20	44	22	19.80	22	12.10	
21 - 30	36	16	14.40	20	11.00	
31 - 40	3	2	1.80	1	.50	
รายได้ต่อเดือน						
15,000 – 20,000 บาท	15	11	9.90	4	2.30	.189
20,001 – 30,000 บาท	61	27	24.30	34	18.70	
30,001 – 40,000 บาท	65	35	31.50	30	16.50	
41,001 บาทขึ้นไป	41	12	10.80	29	15.90	
กลุ่มการปฏิบัติงาน						
กลุ่มผู้ป่วยนอก	55	30	27.00	25	13.70	.890
กลุ่มผู้ป่วยใน	53	22	19.80	31	17.00	
กลุ่มผู้ป่วยวิกฤต	29	17	15.30	12	6.60	
กลุ่มอื่น ๆ	45	16	3.60	29	15.90	

การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .129$, $p\text{-value} = .084$) แต่พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

มีความสัมพันธ์กับการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .238$, $p\text{-value} < .001$) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับโอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .184$, $p\text{-value} = .013$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง (n = 182)

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p-value
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	.129	.084

การอภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ดังนี้

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรส่วนใหญ่รู้ว่าองค์กรมีการวางแผนการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการพัฒนางาน บริการรักษาพยาบาล ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่น รวมถึงให้โอกาสหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการให้บริการรักษาพยาบาล รวมทั้งมีผลงานเป็นที่พอใจของผู้มารับบริการ นอกจากนี้ องค์กรยังได้ให้ความสำคัญกับการทำงานที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งความรับผิดชอบต่อสังคมมีผลทำให้สังคมเกิดความยอมรับในองค์กร องค์กรนั้นก็จะเป็นไปได้เป็นอย่างดี รวดคล่องกับ Walton³ กล่าวว่า กิจกรรมการทำงานดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลรู้สึกทำงานที่ตนปฏิบัติมีคุณค่า ก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรรู้สึกได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี มีการประชุมเพื่อปรึกษาปัญหาในการทำงาน และมีโอกาสได้รับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ร่วมงานที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton³ ที่กล่าวว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม คือ มีการรวมกันเป็นกลุ่ม มีพฤติกรรมกลุ่มที่เกิดจากกิจกรรม การปฏิสัมพันธ์ และความรู้สึกของบุคคลที่อยู่ร่วมกัน และบุคคลส่วนมากทำงานโดยมักคาดหวังว่าความต้องการของตนจะได้รับการตอบสนอง แต่หลังจากเริ่มงาน บุคคลจะรับรู้ว่าคุณเพียงคนเดียวไม่อาจตอบสนองความต้องการตามลำพังได้ทุกเรื่อง ซึ่งองค์กรที่มีจุดมุ่งหมายจะทำให้เกิดความร่วมมือซึ่งกันและกัน

อันจะนำไปสู่ความสำเร็จของงาน โดยร่วมกันทำให้การทำงานมีคุณภาพ

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรรู้สึกว่าได้รับความเคารพ และเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับ Walton³ ที่กล่าวว่า บุคคลย่อมมีสิทธิส่วนตัวในเรื่องต่าง ๆ ซึ่งผู้อื่นจะละเมิดไม่ได้ ในการทำงานก็เช่นเดียวกัน โดยพิจารณาจากความสามารถเฉพาะตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะตน ที่ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ

2. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .05$) สอดคล้องกับการศึกษาของ สลิตรา สุกิโตวัฒน์⁶ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพสาขาอายุรศาสตร์ในโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ พบว่า ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปรียาภรณ์ แสงแก้ว⁷ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาล

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แต่มีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และโอกาสที่ได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .238, p\text{-value} < .001$) และ ($r = .184, p\text{-value} = .013$) เนื่องจากสภาพแวดล้อม

การทำงานนั้น ทางผู้บริหารได้สนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาสร้างสรรค์ผลการปฏิบัติงาน โดยมีอิสระมีโอกาสในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อสามารถนำมาใช้พัฒนาคุณภาพงานพยาบาลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร รวมทั้งมีสิ่งจูงใจที่เป็นเงินหรือมิใช่เงิน ที่สามารถเติมเต็มความต้องการส่วนบุคคลของบุคลากร อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเลิศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนะ นิมมานเทวินทร์ และ ประเสริฐ สิทธิจิรพัฒน์⁸ ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท 2 ที่พบว่าสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลพญาไท 2 แม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมจะมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงสุด แต่ไม่พบความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Gifford และคณะ¹³ ที่พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายการจัดอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพให้เหมาะสม การกำหนดวันหยุดที่แน่นอน/การอนุมัติวันลาพักผ่อน และมีการสลับหมุนเวียนหน้าที่ในการทำงานเพื่อลดภาระงาน

และแบ่งเบาภาระในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ

2. ผู้บริหารควรมีการปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบให้ครอบคลุม และเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

3. การปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนอาจทำได้ยาก ผู้บริหารควรแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยการจัดสวัสดิการให้บุคลากรเพิ่มขึ้น เช่น สวัสดิการด้านหอพัก จัดให้มีรถรับส่งบุคลากรตามจุดต่าง ๆ เพื่อประหยัดค่าใช้จ่าย ทำให้บุคลากรมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตมากขึ้น เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนแห่งอื่น โดยนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกัน เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความเหมาะสมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพได้อย่างครอบคลุมในบริบทพื้นที่อื่น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความสุขในการทำงาน เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาประกอบการพิจารณาพัฒนาปัจจัยต่าง ๆ ทำให้พยาบาลวิชาชีพมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้ผลงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

1. Srisuphan W, Sawaengdee K. A policy suggestion for solving the shortage of professional nurses in Thailand. Thai Journal of Nursing Council 2012;27(1):5-12. (in Thai)
2. Wongkasem B. Quality of work life and productivity. Productivity World 2012;26(5):29-33. (in Thai)
3. Walton RE. Quality of work life and productivity. In: Davis LE, Chems AB, editors. Quality of working life: problems, projects and the state of the art. New York: The Free Press, Collier-Macmillan 1975. p. 91-104.
4. Boonsaeng T. Improving the quality of working life [Brochure]. Bangkok: Office of the Public Sector Development Commission; 2012. (in Thai)

5. Alexander CS, Weisman CS, Chase GA. Evaluating primary nursing in hospitals: examination of effects on nursing staff. *Medical Care* 2016;19(1):80-9.
6. Sukitowat L. Quality of life of registered nurses in department of internal medicine Thammasat university hospital [Dissertation]. Bangkok: Dhurakij Pundit University; 2016. (in Thai)
7. Sangkaew P. Factors related to the work of nursing of a private hospital in Samutprakan [Dissertation]. Bangkok: Krirk University; 2016. (in Thai)
8. Nimmantevin R, Sitthijirapat P. Factors within the organization environment and quality of work life of employees in the office Phyathai hospital 2CO.,LTD. Bangkok: Sripatum University; 2012. (in Thai)
9. Human Resource Department. Manpower rate of registered nurses in a private hospital. Bangkok: Human Resource Department of in a Private Hospital; 2019. (in Thai)
10. Wayne WD. *Biostatistics: a foundation of analysis in the health sciences*. New York: John Wiley & Sons, Inc; 1995.
11. Likert R. The method of constructing and attitude scale. In: Maranell GM, editor. *Scaling: a sourcebook for behavioral scientists*. New York: Routledge; 2007. p. 1-436.
12. Sinjaru T. *Statistical research and analysis with SPSS*. 9th ed. Bangkok: Business R&D; 2008. (in Thai)
13. Gifford BD, Zammuto RF, Goodman EA. The relation study between hospital unit culture and nurses' quality of work life. *Journal of Healthcare Management: American College of Healthcare Executives* 2015;47(1):13-25.