

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาล ของรัฐแห่งหนึ่ง*

Quality of working life of nurses in a government hospital

บทความวิจัย

วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ

Journal of Nursing Science & Health

ปีที่ 38 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) 2558

Volume 38 No.2 (April-June) 2015

พวงรัตน์ เชาวะเจริญ พย.ม.** วณิดา พิมภา พย.ม.** คำพล สัตยวงษ์ พย.ม.**

Puangrat Chouwajaroen M.N.S** Wanida Pimta M.N.S** Khampol Sattayawong M.N.S**

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาเพื่อศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล และความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล แผนกการพยาบาล กับคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 230 คน ใช้แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน มีค่าความเที่ยง 0.95 วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และหาความสัมพันธ์ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส และแผนกการพยาบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ส่วนด้านรายได้ พบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ $p=0.04$ ($r=0.149$) ผู้บริหารองค์กรควรใช้ผลการวิจัยเพื่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลให้ดีขึ้น

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน พยาบาล โรงพยาบาล

Abstract

This descriptive research aimed to study the level of quality of work life and to analyze the relationships between personal factors, and work department with quality of work life of nurses. The sample was 230 nurses who worked for 1-5 years in a Government Hospital. The instruments were the Quality of Work Life questionnaires developed by the researchers with the reliability of 0.95. The level of quality of work life of nurses was analyzed by using mean and standard deviation, and Pearson correlation coefficient. Results showed that the overall quality of work life of nurses was at a moderate level. There were no relationships between marital status and work department with the quality of working life of nurses. Income was significant positively correlated with quality of working life of nurses with $p=0.04$ ($r=0.149$). The organization administrators should use these findings for promoting the quality of working life of nurses in order to achieve a higher level in all aspects.

keywords: quality of working life, nurse, hospital

*This study was supported by Khon Kaen University

**Registered Nurse, Senior Professional Level. Division of Nursing, Srinagarind Hospital, Faculty of Medicine, Khon Kaen University

ความเป็นมาของปัญหา

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะก่อให้เกิดบุคลากรผู้ทำงานมีความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์กรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดี บุคลากรจะมีความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขและทุ่มเทในการทำงาน จะทำให้ผลงานขององค์กรนั้นมีคุณภาพประสิทธิภาพ¹ ลดอัตราการไอนย้าย ลาออก² บุคลากรเกิดความจงรักภักดีกับองค์กร และมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป³⁻⁶

พยาบาล เป็นบุคลากรผู้ให้บริการที่สำคัญหนึ่งในทีมสหสาขาวิชาชีพขององค์กร มีหน้าที่ให้บริการด้านสุขภาพ และรับผิดชอบในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะในโรงพยาบาล ทีมพยาบาลต้องผลัดเปลี่ยนกันเพื่ออยู่ดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อเฝ้าระวังสังเกตอาการเปลี่ยนแปลงต่างๆ และตัดสินใจให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นอย่างเหมาะสมและทันเหตุการณ์ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ในการดูแลหรือตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและญาติอย่างครอบคลุมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ในขณะที่สัปดาห์หรืออัตรากำลังของพยาบาลต่อผู้ป่วยปัจจุบันยังไม่สอดคล้องตามมาตรฐานของสภาการพยาบาล พยาบาลต้องใช้เวลาทำงานเกินเวลาที่ปฏิบัติงานจริงวันละ 30 นาที -1 ชั่วโมง ในการส่งต่อข้อมูลอาการ การรักษาหรือหัตถการต่างๆ ที่ผู้ป่วยแต่ละคนได้รับ ทำให้พยาบาลหลายคนต้องปฏิบัติงานมากกว่า 1 กะ (เวร) ต่อวัน ต้องใช้ความอดทนทำงานและต้องเร่งรีบเกือบตลอดเวลา จนเกิดความเครียด มีข้อมูลว่า พยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย มีการทำงานเฉลี่ย 31 กะต่อเดือน ในขณะที่พยาบาลในประเทศมาเลเซีย ประเทศบรูไน ทำงานเฉลี่ย 22-25 กะ ต่อเดือน (กะละ 8 ชั่วโมงเท่ากัน) นอกจากนี้ ลักษณะงานของพยาบาลมีการปฏิบัติงานในช่วงกลางคืน หรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ ทำให้ต้องปรับวิถีการดำเนินชีวิตเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะ

งานที่ต้องขึ้นเวรเช้า บ่าย ดึก รวมทั้งมีการเดินทางในยามวิกาล และการทำงานที่ต้องสัมผัสกับสารเคมีสารคัดหลั่งต่างๆ ทำให้พยาบาลอาจเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัย เหนื่อยล้า สิ่งต่างๆ เหล่านี้ อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลได้

โรงพยาบาลของรัฐที่ศึกษานี้ เป็นโรงพยาบาลระดับเหนือตติยภูมิ ให้บริการผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนของโรค ต้องใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการดูแลรักษาพยาบาลเป็นหนึ่งในทีมสุขภาพที่มีการปฏิบัติงานเป็นผลัดเพื่อให้อาการผู้ป่วยได้ตลอด 24 ชั่วโมง และจากข้อมูลของโรงพยาบาลแห่งนี้ ที่พบว่า พยาบาลที่มีอายุงาน 1-5 ปี มักจะมีอัตราการลาออกมากที่สุด¹ และจากฐานข้อมูลของฝ่ายการพยาบาล พบมีอัตราการลาออกของพยาบาล ดังนี้ แผนกการพยาบาลผู้ป่วยระยะวิกฤต ร้อยละ 11.69 (38) แผนกการพยาบาลบริการพิเศษ ร้อยละ 10.77 (35) แผนกการพยาบาลอายุรกรรม ร้อยละ 10.46 (34) แผนกการพยาบาลห้องผ่าตัด ร้อยละ 10.15 (33) แผนกการพยาบาลศัลยกรรมฯ ร้อยละ 8.92 (29) และแผนกการพยาบาลกุมารเวชกรรม ร้อยละ 8.62 (28) สอดคล้องกับข้อมูลการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลสงขลานครินทร์ ที่พบว่า พยาบาลที่ลาออกมีอายุการทำงาน 0-5 ปี มากที่สุด โดยเหตุผล ของการลาออก คือ ภาระงานหนักเกินไป เหนื่อยมาก มีภาระครอบครัว ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับภาระงาน โอกาสก้าวหน้ามีน้อย เปื่องงานอยากเปลี่ยนบรรยากาศ ไม่ได้รับการส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อ² เป็นต้น และจากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้พยาบาลลาออกของโรงพยาบาลศรีนครินทร์ ที่พบคือ พยาบาลรู้สึกว่าตนเองทำงานเกินบทบาทหน้าที่ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้นจากการขาดอัตรากำลัง ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ไม่ได้ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านความก้าวหน้าเท่าที่ควร³ และจากการสุ่มถามพยาบาลที่มีระยะเวลาทำงาน 1-5 ปี จำนวน 3 คน พบว่าสาเหตุหนึ่งของการลาออกคือ ความเหนื่อยล้า สวัสดิการค่า

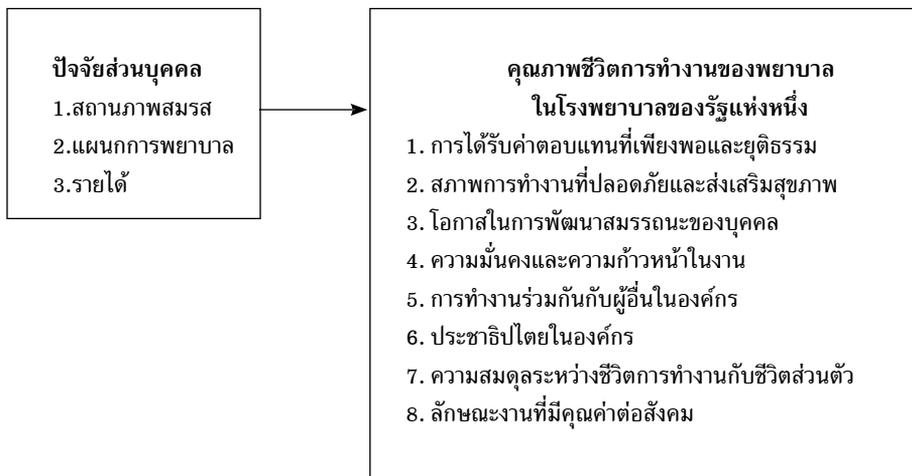
ตอบแทนที่ได้รับ ความมั่นคงในงาน การได้งานใหม่ที่มีความก้าวหน้ากว่า เป็นต้น ซึ่งสาเหตุเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นผู้วิจัย จึงต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี ว่าเป็นอย่างไร เพื่อนำผลที่ใช้ในการวางแผนในการบริหารจัดการให้เกิดขวัญและกำลังใจเพื่อให้มีการคงอยู่ของพยาบาลในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง
2. ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปีในโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ ใช้แนวคิดของ Walton⁶⁻⁸ ที่มี 8 องค์ประกอบ คือ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) 3) โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล (immediate opportunity to use and develop human capacities) 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (opportunity for continued growth and security) 5) การทำงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กร (social integration in the work organization) 6) ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism in the work organization) 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (work and total life space) 8) ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม (social relevance of work life) ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดของ Walton

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (descriptive study) กลุ่มตัวอย่างเป็น พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี สังกัดงานบริการพยาบาล ในโรงพยาบาลของรัฐหนึ่งแห่ง จำนวน 230 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่าง

โดยการประมาณค่าความแปรปรวน จากการศึกษาของ ณัฐปภัสร์ พัฒนโพธิ์ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ได้ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน 0.42 มีกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 162 คน และเพื่อ

ป้องกันการสูญหายของข้อมูลเนื่องจากส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ผู้วิจัยเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีก ร้อยละ 10 และกรณีที่ผู้วิจัยไม่สามารถติดต่อกลุ่มตัวอย่างได้โดยตรงจึงเพิ่มอีก ร้อยละ 30 เพื่อทดแทนกรณีไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืน ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างขึ้นอีกเป็นร้อยละ 40 และได้กำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างไว้ คือ 1) เป็นพยาบาล สังกัดงานบริการพยาบาลแห่งนี้ ทั้งเพศชายและหญิง ที่ปฏิบัติงานอย่างน้อย 1 ปี และไม่เกิน 5 ปี 2) ไม่อยู่ระหว่างการศึกาต่อหรืออบรมเฉพาะทาง 3) ไม่อยู่ระหว่างการลาคลอด และการลาอื่น ๆ ที่มีวันหยุดติดต่อกันมากกว่า 7 วันขึ้นไป ในระหว่างการเก็บข้อมูล 4) มีความสมัครใจ และยินดีที่จะเข้าร่วมวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ชุด

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ชุดที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แนวคิดของวอลตัน ซึ่งพัฒนามาจากแบบสอบถามของ ฌูร์ปัสญี่ พัฒนโพร์⁷ จำนวน 41 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม 5 ข้อ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 5 ข้อ โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล 7 ข้อ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5 ข้อ การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กร 4 ข้อ ประชาธิปไตยในองค์กร 6 ข้อ ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 5 ข้อ ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม 4 ข้อ ข้อคำถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ นำแบบสอบถามมาหาความตรงของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามโดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเที่ยง 0.95

ชุดที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับเหตุผลของการมาปฏิบัติงาน และแนวโน้มที่จะปฏิบัติงานต่อที่โรงพยาบาลในระยะเวลา 5 ปี ต่อจากนี้ รวมทั้งคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ 230 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ 198 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 86

1. สํารวจพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ในแผนกการพยาบาลต่าง ๆ ทั้ง 15 แผนก พบ 2 แผนกการพยาบาลที่ไม่มีพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ได้แก่ แผนกการพยาบาลผู้ป่วยนอกและแผนกการพยาบาลเวชปฏิบัติครอบครัว นอกจากนี้ได้รวมแผนกการพยาบาลผู้ป่วยระยะวิกฤต 1 และ 2 เป็นแผนกการพยาบาลผู้ป่วยระยะวิกฤต และรวมแผนกการพยาบาลบริการพิเศษ 1 และ 2 เป็นแผนกการพยาบาลบริการพิเศษ สว.1-2 คงเหลือแผนกการพยาบาลที่นำมาวิเคราะห์ 11 แผนกการพยาบาล

2. หลังจากโครงการงานวิจัย ได้ผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูล จากรองคณบดีฝ่ายโรงพยาบาล

3. ผู้วิจัยประสานงานกับหน่วยการเจ้าหน้าที่ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูล และการขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยทำหน้าที่สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากฐานข้อมูลแต่ละแผนกการพยาบาล และดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง และขอให้กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนไปยังหน่วยการเจ้าหน้าที่ทางไปรษณีย์ ภายใน 2 สัปดาห์ กรณีที่กลุ่มตัวอย่างส่งแบบสอบถามกลับคืนไม่ครบ ทีมเก็บข้อมูล จะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่เหลือของแต่ละแผนกฯ แล้วดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างในแผนกฯ นั้น ๆ เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จสิ้น

4. ผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนจากหน่วยการเจ้าหน้าที่ และตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่า Eta สำหรับคำถามปลายเปิด และในการจัดหมวดหมู่

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 93.9 อายุมากที่สุด 45 ปีอายุน้อยที่สุด 23 ปี อายุเฉลี่ย 27 ปี สถานภาพสมรส โสดร้อยละ 83.3 มีตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้ร้อยละ 57.6 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติ

งานในโรงพยาบาล 4 ปี มากที่สุด ร้อยละ 29.8 ปฏิบัติงานที่แผนกการพยาบาลผู้ป่วยระยะวิกฤตมากที่สุด ร้อยละ 14.1 มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดขอนแก่นมากที่สุด ร้อยละ 17.2 รองลงมาคือจังหวัดร้อยเอ็ด ร้อยละ 10.1 เมื่อพิจารณารายได้ทั้งหมดของพยาบาลแต่ละปีพบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1 ปี มีรายได้เฉลี่ย 30,405.00 บาท พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 2 ปี มีรายได้เฉลี่ย 31,176.96 บาท พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 3 ปี มีรายได้เฉลี่ย 32,695.17 บาท พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 4 ปี มีรายได้เฉลี่ย 32,686.10 บาท พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 5 ปี มีรายได้เฉลี่ย 32,960.43 บาท ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	12	6.1
หญิง	186	93.9
อายุ (ปี)		
23-27	155	78.28
28-32	27	18.69
33 ปีขึ้นไป	6	3.03
(อายุน้อยที่สุด 23 ปี อายุมากที่สุด 45 ปี อายุเฉลี่ย 27 ปี: SD 2.70)		
สถานะภาพสมรส		
โสด	165	83.3
คู่	33	16.7
ตำแหน่ง		
พมช. งบารายได้	114	57.6
พมช. งบฯแผ่นดิน	84	42.4
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศรีนครินทร์		
1 ปี	2	1.0
2 ปี	56	28.3

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
3 ปี	58	29.3
4 ปี	59	29.8
5 ปี	23	11.6
แผนกการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน		
1. กุมารเวชกรรม	25	12.6
2. จักษุ โสต ศอ นาสิก ลาริงซ์	16	8.1
3. บำบัดพิเศษ	8	4
4. ศัลยกรรมและออโรโธปิดิกส์	26	13.1
5. ผู้ป่วยระยะวิกฤต 1-2	28	14.1
6. ผู้ป่วยพิเศษ	3	1.5
7. สูติรีเวชกรรม	7	3.5
8. ห้องผ่าตัด	14	7.1
9. อายุรกรรม	26	13.1
10. อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	20	10.1
11. บริการพิเศษ สว.1-2	25	12.6
ภูมิลำเนา (จังหวัด)		
ขอนแก่น	34	17.2
ร้อยเอ็ด	20	10.1
สกลนคร	18	9.1
มหาสารคาม	14	7.1
กาฬสินธุ์	14	7.1
จังหวัดอื่นๆ	98	49.5
รายได้เฉลี่ยทั้งหมด (บาท/เดือน) ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในระยะเวลา 1-5 ปี		
	\bar{X}	SD
พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1 ปี	30,405.00	3,358.76
พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 2 ปี	31,176.96	4,022.37
พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 3 ปี	32,695.17	3,842.93
พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 4 ปี	32,686.10	4,045.63
พยาบาลที่ปฏิบัติงาน 5 ปี	32,960.43	3,464.86

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ค่าเฉลี่ย ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี โรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง พบว่าในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ดังตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ทั้ง 8 ด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	SD	95% CI	ระดับ
1.การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.48	0.69	2.38-2.58	ปานกลาง
2.สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.13	0.66	3.04-3.22	ปานกลาง
3.โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล	3.79	0.53	3.27-3.87	ดี
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.17	0.52	3.10-3.25	ปานกลาง
5.การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นในองค์กร	3.64	0.68	3.54-3.73	ปานกลาง
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.58	0.65	3.48-3.67	ปานกลาง
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.05	0.74	2.96-3.14	ปานกลาง
8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม	3.75	0.50	3.67-3.84	ดี
คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม	3.34	0.46	3.27-3.40	ปานกลาง

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส แผนกการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่งที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีเพียงปัจจัย ด้านรายได้ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานฯ อย่างมีนัยสำคัญ ($r = 0.149, p = 0.043$) ดัง ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน (SD)	p-value
สถานะภาพสมรส		
โสด	3.36 (0.45)	0.174
คู่	3.24 (0.42)	
แผนกการพยาบาลที่ปฏิบัติงาน		
1. กุมารเวชกรรม	3.36 (0.45)	0.240
2. จักษุ โสต ศอ นาสิก ลาริงซ์	3.37 (0.46)	

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา (ต่อ)

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน (SD)	p-value
3. บำบัดพิเศษ	3.48 (0.42)	
4. คัลยกรรมและออร์โธปิดิกส์	3.42 (3.34)	
5. ผู้ป่วยระยะวิกฤต	3.29 (0.52)	
6. ผู้ป่วยพิเศษ	3.59 (0.25)	
7. สูตินรีเวชกรรม	3.42 (0.35)	
8. ห้องผ่าตัด	3.11 (0.50)	
9. อายุรกรรม	3.45 (0.48)	
10. อุบัติเหตุและฉุกเฉิน	3.32 (0.42)	
11. บริการพิเศษ สว.	3.47 (0.13)	
รายได้ (บาท/เดือน)	$r = 0.149$	0.043

ผลการสอบถามความคิดเห็นแบบปลายเปิด ในประเด็นต่าง ๆ มีดังนี้ 1) ด้านการคาดการณ์ที่จะปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล ในระยะเวลา 5 ปีข้างหน้า พบว่า ร้อยละ 56.9 ตอบว่าจะปฏิบัติหรือมีโอกาสปฏิบัติต่อไปอย่างแน่นอน มีเหตุผล คือ อยู่ใกล้บ้าน บิดามารดาสามารถมารับบริการได้ มีเงินเดือนเหมาะสม มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง ได้ประสบการณ์ ความรู้ใหม่ ๆ สำหรับผู้ที่ตอบว่าไม่แน่ใจหรือไม่ทำ พบว่า มีเหตุผล คือ ย้ายกลับไปอยู่ใกล้ครอบครัว สวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยยังไม่มั่นคงเท่าที่ควร ทั้งในด้านค่าตอบแทน ที่พักอาศัย จึงต้องการย้ายสังกัดไปยังกระทรวงสาธารณสุขเพื่อบรรจุ เป็นข้าราชการ เป็นต้น 2) ด้านการแนะนำเพื่อน ญาติ ในการเลือกปฏิบัติงานที่โรงพยาบาล พบว่า ร้อยละ 67.5 ตอบว่าจะแนะนำหรือมีโอกาสที่จะแนะนำอย่างแน่นอน โดยมีเหตุผล คือ เป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีศักยภาพสูง มีโอกาสในการพัฒนาตนเอง อยู่ใกล้บ้าน เงินเดือนเหมาะสม สำหรับผู้ที่ตอบว่า ไม่แน่ใจหรือไม่แนะนำอย่างแน่นอน มีเหตุผล คือ ได้ค่าตอบแทนน้อยกว่าวิชาชีพอื่น ทั้งที่ภาระงานมากกว่าวิชาชีพอื่น ไม่มีตำแหน่งข้าราชการ สวัสดิการที่พักอาศัยไม่ดี ไม่มีที่จอดรถ ได้รับความรู้

ประสบการณ์แต่ไม่มีความมั่นคง มีโรงพยาบาลเอกชนที่น่าสนใจ เป็นต้น 3) ด้านข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีข้อเสนอแนะด้าน ค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการที่พัก ด้านสวัสดิการรักษายาบาล ด้านสิ่งแวดล้อม/ความปลอดภัยในที่ทำงาน ด้านสวัสดิการสถานที่จอดรถ และด้านการพัฒนาบุคลากร/ความมั่นคงและความก้าวหน้า เป็นต้น

การอภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานของพยาบาล

การศึกษาครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับบางการศึกษาที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง^{9,10} ในขณะที่การศึกษาของ ณัฐภักษ์ วัฒนโพธิ์⁷ กลับพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องจากการศึกษานี้เน้นเฉพาะในกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงาน 1-5 ปี ที่อาจแตกต่างจาก

กลุ่มอื่น ๆ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($2.48+0.69$) คล้ายคลึงกับการศึกษาที่ผ่านมา ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลระดับมหาวิทยาลัย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด^{7,10} อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมหาวิทยาลัยมีการรับรู้ค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนและสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยน้อยกว่าข้าราชการ จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างรับรู้ค่าตอบแทนที่ได้รับมีน้อย แม้ว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับของพนักงานมหาวิทยาลัย จะสูงกว่าอัตราเงินเดือนของข้าราชการในอดีตแล้วก็ตาม แต่ค่าตอบแทนยังรวมความรวมถึงสวัสดิการ และการบริการอื่น ๆ ที่จะได้รับจากองค์กรด้วย เช่น สิทธิการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัย เป็นต้น และบางครั้งเงินเดือนอาจไม่ใช่สิ่งที่ต้องการตอบแทนมากที่สุดแต่เป็นการบริการอื่น ๆ จากแบบสอบถามพบว่า ข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุด 2 อันดับแรกคือความพึงพอใจในผลตอบแทนการปฏิบัติงานประจำปี ($2.05 + 0.87$) และความเหมาะสมในการจัดสวัสดิการที่พักอาศัย ($2.07 + 1.17$) ดังข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ว่า “ให้เงินเดือนลดลง แต่สิทธิในการรักษาเพิ่มขึ้น น่าจะดีกว่า... จัดสวัสดิการให้เพียงพอ เช่น ที่จอดรถ โดยเฉพาะที่พักอาศัยที่สะดวกและปลอดภัยต่อการขึ้นปฏิบัติงานในยามวิกาล... ต้องการให้มีการบรรจุเป็นข้าราชการ เพื่อให้บิดามารดา บุตร คู่สมรสมีสิทธิในการรักษาพยาบาล... การศึกษาของบุตร กรณีที่ไม่สามารถจัดสรรหอพักให้ได้ ควรปรับปรุงระบบการเบิกจ่าย ค่าหอพัก ปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายค่าตอบแทนต่าง ๆ ให้เร็วขึ้น เพิ่มค่าตอบแทนการปฏิบัติงานเวรป่วย เวรตึก” เป็นต้น

ในรายด้านที่พบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคคล ($3.79 + 0.53$) แตกต่างจากการศึกษาที่ผ่านมา ที่พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายปฏิบัติการวิชาชีพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้าราชการสายสนับสนุน² ทั้งนี้ เนื่องจากการศึกษานี้ เป็นกลุ่มพยาบาลที่ปฏิบัติงาน ระยะ 1-5 ปี ในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิ ที่ให้บริการดูแลผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนเป็นโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัยที่เป็นแหล่งเรียนรู้ของนักศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ผู้ที่ปฏิบัติงานต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ทำให้พยาบาลกลุ่มนี้ อาจรับรู้ว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลวิธีหนึ่ง สอดคล้องกับข้อมูลที่ว่า “เป็นโรงพยาบาลระดับมหาวิทยาลัย ที่มีชื่อเสียงทางด้านวิชาการ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีโอกาสหาความรู้เพิ่มเติมในการพัฒนาตนเองทางด้านวิชาการ มีอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย มีการพัฒนาความรู้ทางการพยาบาลมาก ใกล้สถานที่ศึกษาต่อระดับปริญญาโท เป็นต้น” จึงมีโอกาสก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีโอกาสศึกษาต่อ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน และมีผลต่อการคงอยู่ในวิชาชีพ¹¹

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล

ผลการศึกษาที่พบว่า มีเพียงปัจจัยด้านรายได้ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.149$, $p=0.043$) อาจเนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ศึกษาในกลุ่มพยาบาลที่ทำงาน 1-5 ปี อยู่ในช่วงอายุใกล้เคียงกัน จึงมีมุมมองประสบการณ์ชีวิตที่คล้ายคลึงกัน ส่วนใหญ่เริ่มปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลของรัฐแห่งนี้หลังการสำเร็จการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคล รายได้ที่เพียงพอทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน รวมถึงการมีรายได้ที่เพียงพอ ทำให้พยาบาลมีการคงอยู่ในวิชาชีพ¹³ รายได้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า รายได้มีอิทธิพลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาล

วิชาชีพ⁹ ผู้ที่มีเงินเดือนมากกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่า¹²

ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก มีสถานภาพสมรสโสด(ร้อยละ 83.3) มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยอยู่ในเขตจังหวัดขอนแก่น มากที่สุด รองลงมา คือ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีการคมนาคมสะดวก สามารถแลกเปลี่ยนเวรได้เมื่อจำเป็น (3.32 + 0.59) ทำให้ความรู้สึกว่า อยู่ไม่ห่างไกลจากครอบครัว ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากญาติพี่น้อง เช่น เดิม สอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า พยาบาลที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน¹² ด้านแผนกการพยาบาล พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา¹² ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในแผนกการพยาบาลที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเสนอให้ผู้บริหารองค์กร ควรพิจารณาแนวทางเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาล ดังนี้

1. การส่งเสริมให้ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งค่าตอบแทน หมายรวมถึงสวัสดิการและการบริการอื่นๆ ที่จะได้รับจากองค์กรด้วย ผู้บริหารขององค์กรควรให้ความสำคัญและทบทวนในประเด็นต่อไปนี้

1.1 การเพิ่มค่าตอบแทนด้านความเสี่ยงภัยในการทำงาน เช่น การติดเชื้อและความซับซ้อนของโรค รวมทั้งควรคำนึงลักษณะการปฏิบัติงานเป็นผลัด

1.2 สวัสดิการที่พักอาศัยควรมีเพียงพอและปลอดภัยในการปฏิบัติงานยามวิกาล รวมทั้งที่

จอดรถสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเป็นผลัดโดยเฉพาะในยามวิกาลที่ไม่ปะปนกับบุคคลภายนอกเพื่อความปลอดภัย และควรปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายค่าหอพัก ค่าตอบแทนต่างๆ ให้รวดเร็วขึ้น

1.3 สวัสดิการรักษาพยาบาล ควรพัฒนาให้ครอบคลุมครอบครัว การช้ยานอกบัญชีหลักแห่งชาติ และปรับปรุงระบบการตรวจสอบสิทธิให้มีขั้นตอนง่ายขึ้น เป็นต้น

2. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารระดับสูงควรทบทวนและกำหนดนโยบายให้พยาบาลตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย มีความก้าวหน้าไม่แตกต่างจากการเป็นข้าราชการ มีแผนการพัฒนาที่ชัดเจน นับตั้งแต่การส่งเข้าอบรม ประชุมสัมมนา การศึกษาต่อเนื่องทั้งปริญญาโทและปริญญาเอก โดยการจัดสรรเวลาให้สามารถเรียนต่อได้ การให้โอกาสแสดงความสามารถในงานที่ทำภายในโครงการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล และโอกาสการได้รับการเตรียมตัวเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหาร เป็นต้น

3. ด้านความสมดุลในชีวิต ผู้บริหารทุกระดับต้องคำนึงถึงการใช้เวลาที่เป็นส่วนตัวของพยาบาลและครอบครัว จัดให้มีการพักระหว่างการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้รางวัลโดยคำนึงผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลกลุ่มต่างๆ ที่อาจมีความแตกต่างกัน

2. ควรพัฒนาเครื่องมือวิจัยที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลให้เป็นเครื่องมือมาตรฐาน

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล เพื่อได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้ตรงประเด็นมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

1. Suwitworakul K. Effects of perception of organization culture and quality of work life on job performance of professional nurses, Government hospitals, in Bangkok [dissertation]. Bangkok: Mahidol University; 2550.
2. Duangsuwan A. The comparative study on quality of work life and organization commitment of civil servants and university staffs: A case study of Prince of Songkla University, Hadyai Campus Academic Services Journal. 2008; 19(2): 1-15.
3. Dabsungnoen W. Quality of work life, organizational commitment, work empowerment and quality of service of the operative professional nurses [dissertation]. Bangkok: Thammasart University; 2554.
4. Siratirakul L, Uppor W, Pongcharoen C. Quality of work life and work happiness among nursing instructors in Colleges of Nursing, Prabromarajchanok Institute, Ministry of Public Health. Journal of Phrapokkiao Nursing College 2013; 24(1): 10-21.
5. Almalki JM, FitzGerald G, Clark M. (2012). The relationship between quality of work life and turnover intention of primary health care nurses in Saudi Arabia. BMC Health Services Research, [serial online]. 2013 [cited 2013d July 28] Available from: URL: <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/12/314>
6. Kanten S, Sadullah O. An empirical research on relationship quality of work life and work engagement. Social and Behavioral Sciences [serial online]. 2012; 62: 360-366.
7. Pattanapo N. Quality of work life of professional nurses in the Government University Hospital [dissertation]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2553.
8. Kashani, HF. A review on relationship between quality of work life and organizational citizenship behavior (Case Study: An Iranian Company). Journal of Basic and Applied Scientific Research [serial online]. 2012; 2(9): 9523-9531.
9. Kaewpheang P, Kwaunsuk T, Chai-iad N. Factors influencing the quality of life of registered nurses at Songklanagarind Hospital. Songkla Med J 2006; 24(2): 111-116.
10. Srigunta T, Intaraprasong B, jiamton S. Quality of work life of registered nurses at Siriraj Hospital. Journal of Boromarajonani College of Nursing 2013; 29(1): 57-64.
11. Chirawatkul S, Songwathana P, Rungreangkulkij S, Fongkhew W, Deoisres W, Sindhu S, et al. Quality of life and factor influencing to quality of life and intention to stay of professional nurses [n.p.]; 2012.
12. Laohawatanapinyo W, Suriyo P, Limpisil K, Yimsrual P. The Quality of work life of nuresse at Petchaburi Prachomklao Hospital [serial online] 2009 [cited 2015 jan 5] from URL: <http://www.phrachomklao.go.th/hrd/research/ICU%20Sug.pdf>
13. Tangchatchai B, Siritarungsri B, Sripunworasakul S, Rungkwat V. Factors predicting job retention of professional nurses at the northeast regional hospitals, Ministry of Public Health Thai Journal of Nursing Council. 2011; 26(40): 43-54.