

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ:

ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลกลาง

Quality of Working Life of Professional Nurses:

A Case Study of BMA General Hospital

สุทธิดา สุธจิตร์* และ ดร.ภิรดา ชัยรัตน์**

Sudthida Sudjit and Dr.Pirada Chairatana

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง จากกลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง จำนวน 206 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลางมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัย 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 4) โอกาสในการพัฒนา

* นิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

** อาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษาปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

ความสามารถของบุคลากร 5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 6) การเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) การทำงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน, พยาบาลวิชาชีพ, โรงพยาบาลกลาง

Abstract

The objectives of this research were to study the opinions on quality of working life of the professional nurses in BMA General Hospital and the factors in relation to such quality from the samples consisted of 206 professional nurses in the BMA General Hospital, by using questionnaires to collect data and analysed accordingly by statistical software. Statistical tools used for data analysis were percentage, means, standard deviation and Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient at the level of statistical significance of 0.05.

The results of the research found that the quality of working life of the professional nurses in BMA General Hospital was at moderate level and hypothesis testing revealed that 8 factors (adequate and fair compensation, safe and healthy working condition, opportunities for personal capacity development, growth and security, social integration, respect for persons, and work-life balance) had a relationship with the quality of working life of professional nurses in BMA General Hospital at the .05 level of significance.

Key Word: Quality of working life, professional nurses, Klang Hospital

บทนำ

ในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดขององค์กร ซึ่งควรที่จะต้องได้รับการดูแลและพัฒนาอยู่เสมอ เนื่องจากถ้าไม่มีการพัฒนาบุคลากรแล้ว การพัฒนาองค์กรหรือประเทศก็จะเป็นไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ รัฐบาลจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรต้องปฏิบัติงานติดต่อกันเป็นเวลานาน 8-12 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งการปฏิบัติงานเป็นที่มาของรายได้ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่นำมาซึ่งปัจจัย 4 ที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต นอกจากนี้การปฏิบัติงานยังสะท้อนถึงคุณค่าของชีวิต เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความภาคภูมิใจในผลงานของตนเอง ทำให้รู้สึกว่าคุณค่ามากขึ้น รวมทั้งยังเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและศักยภาพอีกด้วย

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดในการปฏิบัติงานแนวคิดหนึ่งที่งานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมกลมกลืน มีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข รวมทั้งมีการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กร โดย Walton (1973: 12-16 อ้างใน จิรวรรณ แก้วสนธิ, 2545: 15-17) ได้กำหนดเกณฑ์ในการบ่งบอกว่าบุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดีต้องประกอบด้วย 1) คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีและมีความปลอดภัย 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 5) ความสัมพันธ์ของบุคลากร 6) สิทธิของบุคลากร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากแนวคิดของ Walton (1973) แสดงว่าการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีนับเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และ

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษาปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

นำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากรทุก ๆ คนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี นอกจากทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองด้านอื่น ๆ ตามมา เช่น สภาพสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งสำคัญคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น (Hackman and Suttle, 1977: 14 อ้างใน กนกวรรณ ชูชีพ, 2551: 2)

บุคลากรทุกคนย่อมต้องการมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ เนื่องจากความรับผิดชอบของพยาบาลนั้นเกี่ยวข้องกับใกล้ชิดกับความเป็นความตายของผู้ป่วย ความวิตกกังวลของผู้ป่วยและญาติ เสี่ยงต่อการติดเชื้อ ต้องปฏิบัติงานอย่างแม่นยำและรวดเร็ว ทั้งยังต้องประสานงานกับบุคลากรวิชาชีพอื่นหลายระดับ พยาบาลจึงต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทีมมีประสิทธิภาพ และสังคมยังคงคาดหวังว่าอาชีพพยาบาลต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ มีทักษะ มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีความอดทน กิริยามารยาทอ่อนโยน พุดจาไพเราะ มีมนุษยสัมพันธ์อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นพยาบาลจึงต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง มีความอดทนต่อการปฏิบัติงานที่หนัก ต้องมีความรู้ในด้านศาสตร์สาขาต่าง ๆ แล้วต้องปฏิบัติงานด้วยใจรักและมุ่งมั่น

โรงพยาบาลกลางเป็น 1 ใน 3 โรงพยาบาลใหญ่ที่สังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร และเป็นโรงพยาบาลที่มีอายุเก่าแก่ที่สุด คือ 114 ปี เป็นสถานที่ให้บริการบำบัดรักษาผู้ป่วย สร้างเสริมสุขภาพอนามัยและป้องกันโรค ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน ค้นคว้าวิจัยทางการแพทย์ และปฏิบัติงานร่วมกับส่วนราชการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยได้มีการปรับปรุงพัฒนาการบริการให้ทันสมัย โดยเน้นบริการที่ตีเลิศ (Best Service) การปรับปรุงฟื้นฟูสภาพแวดล้อมและบรรยากาศของอาคาร ทั้งภายในและโดยรอบโรงพยาบาลให้ดีขึ้นเพื่อผู้รับบริการจะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งเป็นการตอบสนองนโยบายของรัฐในการให้บริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมี

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษาปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

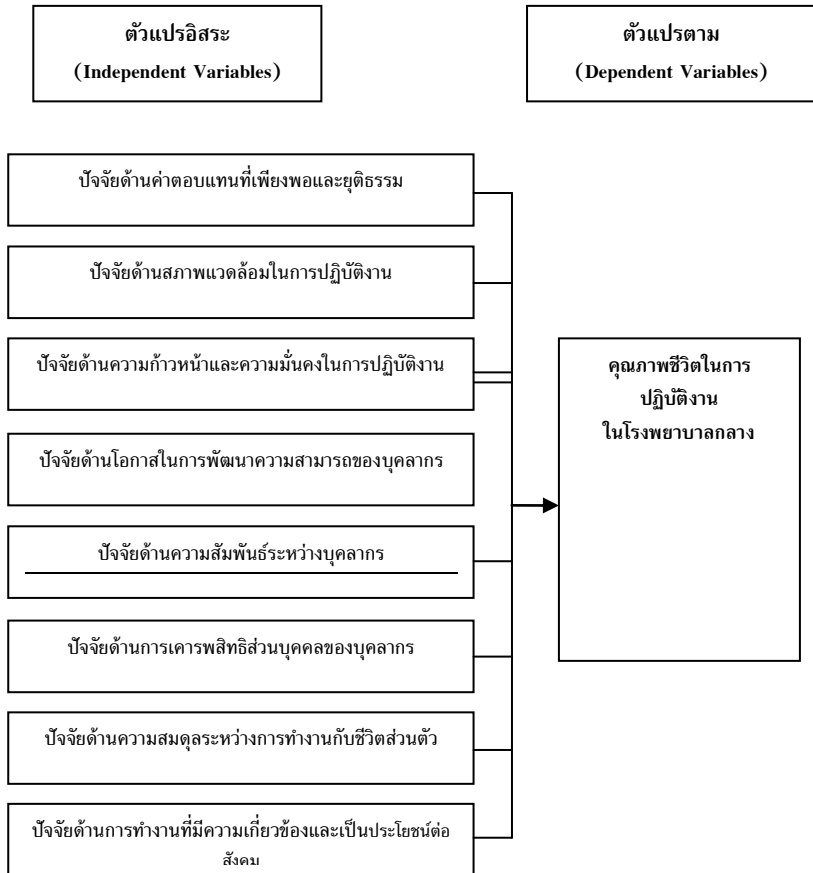
ประสิทธิภาพ จากนโยบายของโรงพยาบาลที่เน้นบริการที่ดีที่สุด เป็นผลให้ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของพยาบาลเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้พยาบาลอาจเกิดความไม่พึงพอใจในงาน ความท้อแท้ เบื่อหน่าย และความเครียด ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาปรับปรุงระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลางให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งเป็นการพัฒนาโรงพยาบาลกลางให้มีคุณภาพและศักยภาพในด้านการบริการดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง

กรอบแนวคิดในการศึกษา



วิธีการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง มีจำนวนทั้งสิ้น 426 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามวิธีของ Yamane's ได้

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษาปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

กลุ่มตัวอย่าง 206 คน ใช้วิธีการแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) แบ่งตามกลุ่มงานในองค์การ และสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ผลงานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง ประยุกต์ใช้จากแนวคิดของ Walton

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและลักษณะการใช้ภาษา และทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะศึกษาคือ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง แต่ไม่ได้นำมารวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach (Cronbach's Reliability Coefficient) ของแบบวัดคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.8816

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลางมีอายุมากกว่า 45 ปี ร้อยละ 36.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 90.3 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 50.0 ไม่มีบุตร ร้อยละ 57.3 มีอัตราเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 52.9 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 60.2

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง

ผลการวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.46 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 รองลงมา คือ ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 ในขณะที่ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ปัจจัยด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นว่ามีค่าความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมี ค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.61, 3.43, 3.38, 3.31, 3.22 และ 3.18 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง

(n = 206)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน	X	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.38	0.65	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	3.22	0.73	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.31	0.45	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.61	0.60	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.78	0.64	สูง
6. ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร	3.43	0.56	ปานกลาง
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.18	0.74	ปานกลาง
8. ด้านการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	3.75	0.66	สูง
	3.46	0.48	ปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลาง

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยทั้ง 8 ประการมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลางในทุกปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 4) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร 6) ปัจจัยด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร 7) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8)

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษาปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลางเป็นรายด้านและโดยรวม

(n = 206)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	r	p
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.610	0.000**
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย	0.576	0.000**
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	0.653	0.000**
4. ด้านการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.529	0.000**
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	0.491	0.000**
6. ด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร	0.448	0.000**
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	0.557	0.000**
8. ด้านการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.580	0.000**
ภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.555	0.000**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยทั้ง 8 ประการ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลางในทุกปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 4) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร 6) ปัจจัยด้านการเคารพสิทธิ

ส่วนบุคคลของบุคลากร 7) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต และ 8) ปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โดยปัจจัยทั้ง 8 แสดงให้เห็นว่าเป็นไปตามแนวคิดของ Walton (1973: 12-16 อ้างใน จิรวรรณ แก้วสนธิ, 2545: 12) ที่กล่าวว่า 1) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับชีวิตเพื่อความอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนเองแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานนั้น จะพิจารณาเกี่ยวกับความเพียงพอและความยุติธรรม 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของ การปฏิบัติงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ 3) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น 4) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการปฏิบัติงานนี้เป็น การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการปฏิบัติงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสม พึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต 5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร การปฏิบัติงานร่วมกัน เป็นการทำผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันปฏิบัติงาน

ด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการปฏิบัติงาน 6) ปัจจัยด้านการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากร การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน 7) ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การที่บุคคลจัดเวลาในการปฏิบัติงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ และ 8) ปัจจัยด้านการทำงานที่มีความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม กิจกรรมการปฏิบัติงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิตการกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษาครั้งนี้

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับท่านเดินทางมาปฏิบัติงานสะดวก, การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลกลางไม่ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว, ท่านสามารถจัดแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม, ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอหลังจากการปฏิบัติงาน และท่านมีเวลาให้กับครอบครัวเพียงพอ ว่าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น โรงพยาบาลกลางควรมีการจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้แก่พยาบาลวิชาชีพที่มีที่พักอาศัยไกลจากโรงพยาบาลกลาง เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเดินทางมา

ทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น และเพื่อมิให้การทำงานในโรงพยาบาลกลางส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัวของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ โรงพยาบาลกลางควรมีการปรับปรุงเกี่ยวกับชั่วโมงการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ รวมทั้งมีการให้พยาบาลวิชาชีพมีสิทธิในการเลือกช่วงเวลาที่จะปฏิบัติงานได้ตามความสะดวก เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพได้มีเวลาให้กับครอบครัว มีเวลาสำหรับพักผ่อนอย่างเพียงพอหลังจากการปฏิบัติงาน

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโรงพยาบาลกลางมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน อุปกรณ์ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานมีเพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โรงพยาบาลกลางมีมาตรการส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดี การออกแบบสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย และเหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำว่าส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง ดังนั้น โรงพยาบาลกลางควรมีการกำหนดระเบียบด้านความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน รวมทั้งควรมีการออกแบบสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและเหมาะสมกับลักษณะงาน และโรงพยาบาลกลางควรจัดสรรอุปกรณ์ความปลอดภัยในการทำงานให้เพียงพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนี้ โรงพยาบาลกลางควรมีมาตรการส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีสุขภาพดี เช่น การจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย นั่งสมาธิ การจัดสรรอาหารที่ดีและมีประโยชน์ต่อสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ

3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลวิชาชีพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัว ท่านมีความคิดที่จะลาออกจากงาน โรงพยาบาลกลางสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ และท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งได้ตามความรู้ความสามารถ ว่าส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ดังนั้น โรงพยาบาลกลางควรมีการสนับสนุนให้พยาบาลวิชาชีพได้มีโอกาสก้าวหน้าได้ก้าวหน้าในตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ และพยาบาลวิชาชีพควรได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษาปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค. 2556)

รวมทั้งโรงพยาบาลกลางควรให้ การสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ เช่น การให้พยาบาลวิชาชีพได้เข้ารับการฝึกอบรมด้านการพยาบาลผู้ป่วย เป็นต้น นอกจากนี้ โรงพยาบาลกลางควรมีการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ ให้แก่พยาบาลวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น เช่น การเพิ่มค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลา สวัสดิการกู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เป็นต้น เพื่อให้พยาบาลวิชาชีพสามารถเลี้ยงดูครอบครัวให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าเดิมและเป็นการไม่ให้พยาบาลวิชาชีพมีความคิดที่จะลาออกจากงาน

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เช่น ความเครียดในการปฏิบัติงาน ความผูกพันในองค์กร เป็นต้น เพื่อจะได้นำปัจจัยเหล่านั้นไปปรับปรุงให้สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลาง และเพื่อความครอบคลุมในการที่จะเห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

2. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้ทราบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลกลางในด้านนั้น ๆ ได้ชัดเจนขึ้น และทำให้สามารถทราบถึงปัญหาที่ควรปรับปรุงได้ตรงจุดมากขึ้น

3. เนื่องจากการศึกษานี้มีข้อจำกัดในเรื่องของระยะเวลาในการศึกษา ซึ่งอาจทำให้ไม่ครอบคลุมปัจจัยแวดล้อมหรือบริบทบางอย่าง เช่น อุบัติเหตุช่วงปีใหม่ เป็นต้น ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพยาบาลได้ จึงควรขยายขอบเขตระยะเวลาในการศึกษาให้ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชูชีพ. 2551. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิราวรรณ แก้วสนธิ. 2545. อัตมโนทัศน์ การรับรู้บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษา บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.