

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

ประภรณ์ พรหมเอี้ยง วท.ม.*

นวรรตน์ สุวรรณผ่อง พย.ด.*

มธุรส ทิพยมงคลกุล ปร.ด.**

ฉวีวรรณ บุญสุยา พย.ม.***

* ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

** ภาควิชาระบาดวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*** ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

บทคัดย่อ พยาบาลวิชาชีพเป็นกำลังคนที่มีสัดส่วนมากที่สุดในสถานบริการสุขภาพ งานพยาบาลเป็นงานหนักและเผชิญปัจจัยเสี่ยงมากมายที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ และการรับรู้บรรยากาศ องค์การ ค่านิยมในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามส่งไปยังพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐมจำนวนทั้งหมด 445 ชุด เก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน - มิถุนายน 2557 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย และสถิติถดถอยพหุแบบขั้นตอน อัตราการตอบกลับแบบสอบถามเท่ากับร้อยละ 61.3 ผลการวิจัยพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 70.0 การรับรู้บรรยากาศองค์การและค่านิยมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 77.3 และร้อยละ 69.2 ตามลำดับ การรับรู้บรรยากาศองค์การและค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ปัจจัยที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมได้มี 5 ปัจจัย ได้แก่ สภาพทางสังคมของงาน ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงานวิชาการ เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพยายามไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 28.4 ($R^2 \text{ adj.} = 0.284$) ดังนั้นโรงพยาบาลนครปฐมจึงควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีจิตบริการที่ดี อบรมนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการแพทย์อยู่เสมอ จัดสวัสดิการอย่างเพียงพอ สนับสนุนความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เพื่อส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีเพื่อให้พยาบาลคงอยู่ในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, พยาบาลวิชาชีพ

บทนำ

องค์การทั้งภาครัฐและเอกชน ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการพัฒนามนุษย์ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบสำคัญของกิจกรรมหรือการดำเนินการใดๆ ของหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ การที่มนุษย์มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นมีผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ความปรารถนาที่ต้องการให้ชีวิตของตนเองดำเนินไปอย่างมีความสุข เช่น การมีหน้าที่การงานมั่นคงและก้าวหน้า มีหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี สามารถดูแลชีวิตของตนเองและครอบครัวได้อย่างน่าพึงพอใจ

ปัจจุบันประชาชนเข้ามารับบริการด้านสุขภาพเพิ่มมากขึ้น⁽¹⁾ ทำให้พยาบาลซึ่งเป็นกำลังคนที่มีสัดส่วนมากที่สุดที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานบริการสุขภาพทุกระดับทั่วประเทศ ได้รับความกดดันเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ นอกเหนือจากงานการพยาบาล พยาบาลวิชาชีพยังต้องปฏิบัติงานด้านการพัฒนาและรับรองของคุณภาพโรงพยาบาล เพื่อให้การบริการมีคุณภาพและได้มาตรฐาน ทำให้บรรยากาศในการทำงาน มีความตึงเครียดกดดัน ผิดขัดกับความเร่งรีบเกือบตลอดเวลา ส่งผลให้พยาบาลเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงาน ลาออก และโอนย้ายอยู่เสมอ⁽²⁾ ถึงแม้จะมีการรับพยาบาลใหม่เข้ามาทดแทน แต่ก็ไม่เพียงพอกับจำนวนพยาบาลที่ลาออกหรือโอนย้ายไป และทำให้คุณภาพการบริการแย่งลง

โรงพยาบาลนครปฐม เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงสาธารณสุขระดับตติยภูมิที่ให้บริการด้านสุขภาพ ขนาด 670 เตียง มีผู้รับบริการปีละประมาณ 760,000 คนต่อปี สถิติปี 2554 - 2556 พบว่ามีผู้มารับบริการเฉลี่ยวันละ 1,785, 2,112 และ 2,747 ตามลำดับ โดยเป็นผู้ป่วยนอกเฉลี่ยวันละ 1,646, 2,035 และ 2,345 อัตราการครองเตียงสูงขึ้น 116.36, 112.24 และ 115.2 ตามลำดับ⁽³⁾ จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้มารับบริการมีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นทุกปี ในขณะที่สถิติปี 2554 - 2556 พบว่าอัตราการสูญเสียอัตราค่าจ้างของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมเท่ากับร้อยละ 1.24, 1.96 และ

4.20 ตามลำดับ⁽³⁻⁴⁾ ซึ่งการสูญเสียอัตราค่าจ้างพยาบาล ซึ่งเป็นวิชาชีพหลักในองค์การ ส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อพยาบาลวิชาชีพที่เหลืออยู่ นอกจากนี้การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนส่งผลให้วิชาชีพพยาบาลหลังไหลไปสู่ภาคเอกชนและสถานพยาบาลของประเทศเพื่อนบ้านได้มากขึ้น เนื่องจากเป็น 1 ใน 7 วิชาชีพเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรี⁽⁵⁾ การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพจึงเป็นปัจจัยสำคัญจะช่วยให้พยาบาลวิชาชีพรัก ผูกพันและยังคงอยู่ในภาครัฐมากยิ่งขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม โดยใช้แนวคิดของ บรู๊คและแอนเดอร์สัน (Brooks and Anderson)⁽⁶⁻⁷⁾ ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย และกลยุทธ์การสร้างเสริมและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม ตลอดจนสนับสนุนให้พยาบาลคงอยู่ในระบบและให้บริการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่บริการอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม และหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ระดับ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ และการรับรู้บรรยากาศองค์การ ค่านิยมในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง ประชากรที่ศึกษาเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาอย่างน้อย 6 เดือน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 445 ชุด และรวบรวมแบบสอบถามจากผู้ประสานงานวิจัย ได้รับแบบสอบถาม

ตอบกลับมาทั้งหมด 273 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 61.3 ทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ และค่านิยมในการทำงาน เท่ากับ 0.921, 0.916 และ 0.839 ตามลำดับ ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน - มิถุนายน 2557 วิเคราะห์โดยใช้สถิติการถดถอยเชิงเส้น อย่างง่าย (simple linear regression) และสถิติถดถอยพหุ-แบบขั้นตอน (stepwise multiple linear regression) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมเกือบทั้งหมด เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 93.8) อายุระหว่าง 30 - 39 ปี ร้อยละ 39.6 อายุเฉลี่ย 37.87 ปี สถานภาพโสดร้อยละ 52.4 ส่วนใหญ่การศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 82.7

อยู่ในตำแหน่งระดับชำนาญการ ร้อยละ 66.3 โดยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนครปฐมระยะเวลาระหว่าง 15-19 ปี ร้อยละ 26.4 ระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.9 ปี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ร้อยละ 37.0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 26,795.5 บาท ประมาณ 2 ใน 3 มีรายได้เพียงพอต่อการใช้จ่ายในแต่ละเดือน ร้อยละ 64.8 (ตารางที่ 1)

คุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 70.0 ระดับดีร้อยละ 13.9 เมื่อพิจารณา รายด้านแล้วพบว่าพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาวะในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการควบคุมงานของตนเอง ด้านความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยทั่วไปอยู่ในระดับต้องปรับปรุงคิดเป็น ร้อยละ 8.8, 7.7 และ 7.0 ตามลำดับ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับต้องปรับปรุง ร้อยละ 14.3 (ตารางที่ 2)

การรับรู้บรรยากาศองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับ

ตารางที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม (จำนวน 273 คน)

	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	หญิง	256	93.8
	ชาย	17	6.2
อายุ (ปี)	20 - 29	61	22.3
	30 - 39	108	39.6
	40 - 49	65	23.8
	50 ปีขึ้นไป	39	14.3
	ค่าเฉลี่ย (ปี) ± ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ปี)	37.8 (ปี) ± 8.9 (ปี)	
	อายุน้อยที่สุด (ปี) - อายุมากที่สุด (ปี)	22 (ปี) - 59 (ปี)	
สถานภาพสมรส	โสด	143	52.4
	สมรส/หม้าย/หย่า แยกกันอยู่	130	47.6
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	226	82.7
	สูงกว่าปริญญาตรี	57	17.3
ระดับตำแหน่งงาน	ปฏิบัติการ	82	30.0
	ชำนาญการ	181	66.3
	ชำนาญการพิเศษ	10	3.7

ตารางที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม (จำนวน 273 คน) (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล (ปี)		
< 5	48	17.6
5 - 9	39	14.3
10 - 14	44	16.1
15 - 19	72	26.4
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป	70	25.6
ค่าเฉลี่ย \pm ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ปี)	14.9 (ปี) \pm 1.4 (ปี)	
ประสบการณ์น้อยสุด - ประสบการณ์มากที่สุด (ปี)	0 (ปี) - 39.0 (ปี)	
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
10,001-20,000	95	34.8
20,001-30,000	101	37.0
30,001-40,000	64	23.4
40,000 ขึ้นไป	13	4.8
ค่าเฉลี่ย (บาท) \pm ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (บาท)	26795.5 (บาท) \pm 9106.4 (บาท)	
รายได้ต่ำสุด (บาท) - รายได้สูงสุด (บาท)	12,000 (บาท) - 52,540 (บาท)	
ความเพียงพอของรายได้		
เพียงพอ	177	64.8
ไม่เพียงพอ	96	35.2

ปานกลาง ร้อยละ 77.3 ระดับดี ร้อยละ 7.3 เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การ ด้านวิทยาการ เทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การสร้างขวัญกำลังใจ อยู่ในระดับต้องปรับปรุงร้อยละ 29.3, 27.8 และ 22.7 ตามลำดับ (ตารางที่ 3)

ในส่วนภาพรวมของค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 69.2 ระดับดีร้อยละ 15.8 พิจารณารายด้านพบว่าระดับค่านิยมในการทำงานด้านสภาพทางสังคมของงาน เจตคติต่อผลตอบแทน และความพยายามเพื่อไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับต้องปรับปรุง ร้อยละ 22.3, 15.3 และ 11.0 ตามลำดับ (ตารางที่ 4)

การรับรู้บรรยากาศองค์การ และค่านิยมในการทำงาน

มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) โดยพยาบาลวิชาชีพที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การดีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี และพยาบาลวิชาชีพที่มีค่านิยมในการทำงานดีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี (ตารางที่ 5)

จากการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย-พหุแบบขั้นตอน พบว่า ปัจจัยที่สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ได้มี 5 ตัวแปร ได้แก่ สภาพทางสังคมของงาน ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงาน วิทยาการและเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน การมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ และการพยายามไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยสามารถอธิบาย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล นครปฐมได้ร้อยละ 28.4 (ตารางที่ 6) สามารถสร้าง วิชาการเพื่อใช้อธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล- วิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม จำแนกรายด้าน (จำนวน 273 คน)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับ (ร้อยละ)		
	ดี	ปานกลาง	ต้องปรับปรุง
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	13.9	70.0	16.1
ความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	30.0	55.7	14.3
การมีส่วนร่วมในการควบคุมงานของตนเอง	19.0	73.3	7.7
สภาวะในการทำงาน	20.1	71.1	8.8
ความพึงพอใจในความเป็นอยู่โดยทั่วไป	29.3	63.7	7.0

ตารางที่ 3 การรับรู้บรรยากาศองค์การของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม โดยรวมและรายด้าน (จำนวน 273 คน)

รายการ	ระดับ (ร้อยละ)		
	ดี	ปานกลาง	ต้องปรับปรุง
การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม	7.3	77.3	15.4
การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	5.5	66.7	27.8
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.8	85.0	10.2
การคำนึงถึงบุคลากร	8.4	82.4	9.2
การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ	7.0	81.3	11.7
วิทยาการเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	2.9	67.8	29.3
การสร้างขวัญกำลังใจ	6.6	70.7	22.7

ตารางที่ 4 ค่านิยมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม โดยรวมและรายด้าน (จำนวน 273 คน)

รายการ	ระดับ (ร้อยละ)		
	ดี	ปานกลาง	ต้องปรับปรุง
ค่านิยมในการทำงานโดยรวม	15.8	69.2	15.0
ความภาคภูมิใจในงาน	36.3	60.8	2.9
ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงาน	14.7	77.6	7.7
ความพอใจในงาน	25.3	72.5	2.2
ความพยายามเพื่อไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	27.8	61.2	11.0
เจตคติต่อผลตอบแทน	13.6	71.1	15.3
สภาพทางสังคมของงาน	9.2	68.5	22.3

คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม

$$= -0.147 + 0.253 (\text{สภาพทางสังคมของงาน}) + 0.216 (\text{ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงาน}) \\ + 0.295 (\text{วิทยาการและเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน}) + 0.233 (\text{การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ}) \\ + 0.158 (\text{การพยายาม ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น})$$

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้บรรยากาศองค์การ และค่านิยมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม (จำนวน 273 คน)

ปัจจัย	Constant	b	S.E (b)	p-value
คุณลักษณะส่วนบุคคล				
เพศ	1.115	0.120	0.134	0.371
อายุ	1.442	-0.041	0.033	0.221
สถานภาพสมรส	1.382	-0.022	0.055	0.688
ระดับการศึกษา	1.329	0.017	0.086	0.847
ระดับตำแหน่งงาน	13.23	0.014	0.063	0.818
ระยะเวลาในการทำงาน	1.417	-0.021	0.023	0.353
รายได้ (บาท/เดือน)	1.446	-0.049	0.036	0.178
การรับรู้บรรยากาศองค์การ				
การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ	0.645	0.335	0.070	< 0.001
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	0.789	0.256	0.063	< 0.001
การคำนึงถึงบุคลากร	0.653	0.320	0.055	< 0.001
การใช้อำนาจและอิทธิพลในองค์การ	0.841	0.248	0.074	0.001
วิทยาการเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน	0.530	0.361	0.061	< 0.001
การสร้างขวัญกำลังใจ	0.794	0.256	0.061	0.001
ค่านิยมในการทำงาน				
ความภาคภูมิใจในงาน	0.920	0.257	0.059	0.001
ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงาน	0.637	0.345	0.051	< 0.001
ความพอใจในกิจกรรม	0.813	0.287	0.052	< 0.001
ความพยายามเพื่อไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	0.863	0.265	0.052	< 0.001
เจตคติต่อผลตอบแทน	0.988	0.164	.049	< 0.001
สภาพทางสังคมของงาน	0.572	0.372	.500	< 0.001

หมายเหตุ: ตัวแปรหุ่น (dummy variables) ดังนี้

เพศ: เพศหญิง = 1, เพศชาย = 0

สถานภาพสมรส: โสด = 1, สมรส/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ = 0

ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี = 1, สูงกว่าปริญญาตรี = 0

ระดับตำแหน่งงาน: ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ = 1, ชำนาญการพิเศษ = 0

วิจารณ์

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมในครั้งนี้ ใช้แนวคิดของ Brooks และ Anderson⁽⁶⁻⁷⁾ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยเฉพาะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับ

ปานกลาง ร้อยละ 70.0 สอดคล้องกับงานวิจัยของรินดา กานเนตร⁽⁸⁾ ที่ได้ทำการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า เช่นเดียวกับเอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ⁽⁹⁾ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ และอิติรัตน์ ศรีกันทา⁽¹⁰⁾ ที่วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราช พบว่าระดับคุณภาพชีวิต

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (stepwise linear multiple regression analysis) คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม (จำนวน 273 คน)

ขั้นที่	ปัจจัย	R ²	R ² adj.	b	S.E (b)	Beta	p-value
1	สภาพทางสังคมของงาน (ค่าคงที่)	0.151	0.148	0.440 0.990	0.063 0.144	0.389	<0.05
2	สภาพทางสังคมของงาน ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงาน (ค่าคงที่)	0.222	0.216	0.311 0.331 0.568	0.063 0.064 0.163	0.293 0.282	<0.05
3	สภาพทางสังคมของงาน ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงาน วิทยาการและเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน (ค่าคงที่)	0.257	0.249	0.272 0.255 0.296 0.225	0.065 0.064 0.083 0.186	0.241 0.231 0.206	<0.05
4	สภาพทางสังคมของงาน ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงาน วิทยาการและเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ค่าคงที่)	0.284	0.273	0.267 0.246 0.322 0.262 -0.014	0.064 0.063 0.082 0.083 0.198	0.236 0.224 0.224 0.165	<0.05
5	สภาพทางสังคมของงาน ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงาน วิทยาการและเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ความพยายามไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (ค่าคงที่)	0.297	0.284	0.253 0.216 0.295 0.233 0.158 -0.147	0.064 0.064 0.082 0.083 0.072 0.206	0.224 0.196 0.206 0.147 0.123	<0.05

หมายเหตุ: ตัวแปรหุ่น (dummy variables) ดังนี้

เพศ: เพศหญิง = 1, เพศชาย = 0

สถานภาพสมรส: โสด = 1, สมรส/หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ = 0

ระดับการศึกษา: ปริญญาตรี = 1, สูงกว่าปริญญาตรี = 0

ระดับตำแหน่งงาน: ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ = 1, ชำนาญการพิเศษ = 0

การทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า พยาบาลวิชาชีพนั้นมึลักษณะงานที่ผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันขึ้นเขรตลอดเวลา จากการวิเคราะห์ข้อมูลในรายด้านพบว่า พยาบาลวิชาชีพขาดความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เนื่องมาจากภาระงานที่มีมากมาย ไม่สามารถดูแลครอบครัวตนเองในยามจำเป็นหรือเจ็บป่วย ไม่สบาย เป็นต้น สภาพการณ์ทำงานในปัจจุบันมีการทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ พยาบาลวิชาชีพรู้สึกถึงความมีส่วนร่วมในการควบคุมงานของตนเอง สามารถดูแลผู้รับบริการได้อย่างเหมาะสม จึงทำให้เกิดความสมดุล พยาบาลวิชาชีพจึงมีความรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ-สมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวม ซึ่งแตกต่างจากณัฐพงศ์ เครือศิริ⁽¹¹⁾ ศึกษาในบุคลากรเครือโรงพยาบาลบางปะกอก พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน สถานที่ปฏิบัติงาน และรายได้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมร้อยละ 77.3 มีการรับรู้บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล-วิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุริสกร เตจจะมา⁽¹²⁾ ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ และศิรินา เมืองแสน⁽¹³⁾ ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้ อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีการรับรู้บรรยากาศ

อยู่ในระดับปานกลางก็จะส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย อาจกล่าวได้ว่าพยาบาลวิชาชีพรับรู้ถึงการขาดแคลนองค์ความรู้ในวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยจะทำให้การทำงานเกิดความราบรื่น ทำให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม ร้อยละ 69.2 มีค่านิยมในการทำงานโดยรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของไพฑูรย์ สอนทน⁽¹⁴⁾ ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ และงานวิจัยของณัฐภัทศย์ พัฒนโพธิ์⁽¹⁵⁾ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ และค่านิยมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่าค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อาจเป็นไปได้ว่า แม่พยาบาล-วิชาชีพจะมีความภูมิใจที่ได้ทำงานดูแลผู้ที่เจ็บป่วย แต่ยังขาดความผูกพันกับงานและไม่อยากทำงานนี้ไปเรื่อยๆ เนื่องจากขาดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ผลการวิจัยนี้อธิบายได้ว่า เมื่อพยาบาลวิชาชีพมีค่านิยมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ก็จะส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย

ปัจจัยที่สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐมมี 5 ปัจจัย ได้แก่ สภาพทางสังคมของงาน ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงาน วิทยาการและเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการพยายามไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยสามารถอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล-วิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมได้ร้อยละ 28.4

สรุป

ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถเพิ่มอำนาจการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล-

วิชาชีพ ได้แก่ สภาพทางสังคมของงาน ความเกี่ยวข้องและผูกพันกับงาน วิทยาการและเทคโนโลยีที่ใช้ในหน่วยงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การพยายามไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ในด้านค่านิยมในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมสังคมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างความภูมิใจและก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของวิชาชีพพยาบาล การมีจิตบริการที่ดีกับผู้ป่วยเสมือนญาติมิตร ตลอดจนสนับสนุนการดำเนินงานสาธารณสุขร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ควรจัดสรรค่าตอบแทนหรือรางวัลจูงใจตามโอกาสเหมาะสม สนับสนุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การพิจารณาการเลื่อนเงินเดือน หรือระดับตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ด้านการรับรู้บรรยากาศขององค์กร โรงพยาบาลควรสนับสนุนด้านวัสดุ ครุภัณฑ์ต่างๆ ที่มีความจำเป็นให้เพียงพอ เหมาะสมต่อการดูแลผู้ป่วยในแต่ละกลุ่มงานพยาบาลวิชาชีพทุกคนต้องเข้ารับการอบรมทักษะความรู้ใหม่ๆ ในด้านวิทยาการ นวัตกรรมหรือเทคโนโลยีทางการแพทย์โดยหมุนเวียนสลับกันเข้ารับการอบรมในแต่ละปี ผู้บริหารของโรงพยาบาลรับฟังการเสนอข้อคิดเห็นที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการกำหนดกฎระเบียบหรือนโยบายต่างๆ ของโรงพยาบาล อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพและผู้ป่วย ทั้งนี้เพื่อให้พยาบาลรักและความผูกพันรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญขององค์กร

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลที่สำคัญและเป็นประโยชน์ต่องานวิจัย จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. วิจิตร ศรีสุพรรณ, กฤษดา แสงดี. ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาการขาดแคลนพยาบาลวิชาชีพในประเทศไทย. วารสารสภาการพยาบาล 2555;27:5-12.
2. เบญจมาพร อาษากิจ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยไทยแห่งหนึ่ง. วารสารการพยาบาล 2556;15:13-28.
3. ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ โรงพยาบาลนครปฐม. รายงานข้อมูลตัวชี้วัดประจำปีงบประมาณ 2555. นครปฐม: โรงพยาบาลนครปฐม; 2556.
4. ฝ่ายแผนงานและสารสนเทศ โรงพยาบาลนครปฐม. ข้อมูลตัวชี้วัดโรงพยาบาลนครปฐม ปี 2556 [อินเทอร์เน็ต]. โรงพยาบาลนครปฐม; 2555 [เข้าถึงเมื่อ 24 ต.ค. 2556]. แหล่งข้อมูล: <http://nkpthospital.com/nkpthospital/index.php/>
5. Hfocus. ผลกระทบสาธารณสุขไทยใน AEC. เจาะลึกระบบสุขภาพ [อินเทอร์เน็ต]. สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ; 2556 [เข้าถึงเมื่อ 10 เม.ย. 2558]. แหล่งข้อมูล: <http://www.hfocus.org/content/2013/01/2107>
6. Brooks BA, Anderson MA. Defining quality of nursing work life. Nursing Economics 2005;23:319-26.
7. Brooks BA, Anderson MA. Nursing work life in acute care. J Nurs Care Qua 2004;19:269-76.
8. รินดา กาฟเนตร. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล-ประจำการ ในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2552.
9. เอื้ออารี เพ็ชรสุวรรณ. คุณภาพการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล. วารสาร-เกื้อการุณย์ 2555;19:104.
10. ธิดารัตน์ ศรีกันทา. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศิริราช [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2555
11. วัลลภา บุญรอด. การรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. จดหมายเหตุทางแพทย์ 2552;92:7-15.
12. บุรัสกร เตชะมา. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล. วารสารสาธารณสุขศาสตร์ 2554;42:82-91.

13. ศิริณา เมืองแสน. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ คณะแพทยศาสตร์เวชพยาบาล มหาวิทยาลัยกรุงเทพ-มหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2555.
14. ไพฑูรย์ สอนทน. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; 2542.
15. ณัฐปภัสน์ พัฒนโพธิ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ 2553;28:61-73.

Abstract: Quality of Work Life among Professional Nurses in Nakhonpathom Hospital

Praparatt Promeiang, M.Sc.*; Nawarat Suwannapong, Ph.D.*; Mathuros Thipayamongkolkul, Ph.D.; Chaweewan Boonsuya, M.S.P.H.*****

* Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University;

** Department of Epidemiology, Faculty of Public Health, Mahidol University;

*** Department of Biostatistic , Faculty of Public Health, Mahidol University

Journal of Health Science 2015;24:769-78.

Professional nurses are the majority of the manpower in any health facility. Nursing is a highly responsible occupation and encounters many risk factors all of which may affect the quality of work life. This research is a cross-sectional study with the objectives to assess the quality of work life, the perceptions of the organizational climate and the work values of professional nurses working in Nakhon Pathom hospital; and to find the relationship between personal characteristics which include gender, age, marital status, educational level, professional level, duration of work, and income, the perceptions of organizational climate, work values and the quality of their work life. Data were collected through 445 copies of a questionnaire sent to registered nurses working in the hospital. The survey was conducted during April - June 2557, and analyzed by simple linear regression and stepwise multiple regression. The rate of survey response was 61.3 percent. The results showed that the majority of registered nurses (70.0%) were at a moderate level in the quality of work life, the perceptions of organizational climate and the values were overall at a moderate level (77.3% and 69.2%, respectively). Registered nurses' perceptions of organizational climate and values had a positively statistical significance correlated to the quality of work life ($p < 0.05$). There were five factors used to predict the registered nurses' quality of work life, which were social conditions, task relevance and engagement, science and technology utilized in the department, participation in decision-making, and the prospect of promotion, and the result was 28.4 percent ($R^2 \text{ adj.} = 0.284$). As a consequence, Nakhon Pathom hospital should encourage registered nurses to treat their patients with a service mind, regularly provide innovation and medical science technology training, and to support adequate welfare in promoting career advancement, in order to improve and maintain the standard of the quality of the work life in the organization.

Key words: quality of work life, professional nurse